



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



Análise da percepção das mulheres quanto ao seu crescimento e desenvolvimento no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre mulheres empregadas em diferentes segmentos de Campina Grande/PB

Jeferson Silva de Andrade
jefersonandrade30@hotmail.com
UFCG

Marielza Barbosa Alves
marielzab@hotmail.com
UFCG

Adail Marcos Lima da Silva

Resumo: Apesar do crescimento da força de trabalho feminina, as mulheres ainda não têm as mesmas oportunidades e igualdades em comparação com os homens. As ações afirmativas proporcionaram práticas de promoção para mulheres e minorias a fim de diminuir o preconceito histórico existente nas organizações. Sendo assim, este artigo tem como objetivo analisar a percepção da mulher acerca das oportunidades de crescimento, a possibilidade de assumirem cargos de liderança e a igualdade. A pesquisa tem natureza quantitativa descritiva onde os dados foram coletados através de questionário aplicados com mulheres funcionárias de empresas de quatro segmentos: indústria, construção civil, vestuário e telemarketing. Quanto aos resultados obtidos, estes norteiam para uma melhor percepção acerca da mulher nestes segmentos comparando uns com os outros e visualizando evidências de barreiras que impendem o crescimento e desenvolvimento das mulheres nas organizações. Após as análises dos resultados, verificou-se que as mulheres dos quatro segmentos possuem características semelhantes em relação às percepções obtidas. Todavia, houve uma maior concordância no sentido de que existem maiores oportunidades de crescimento e desenvolvimento, e foram mais divergentes em relação à liderança feminina e a igualdade presente nas organizações.

Palavras Chave: Percepção - Mulheres - Mercado de trabalho - -



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGeT
SIMPOSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



1. INTRODUÇÃO

A diversidade está cada vez mais presente nas organizações contemporâneas, isto é reflexo da implantação de ações que culminaram em diminuir e até extinguir as lacunas que excluíam as minorias de alcançar determinados cargos. A partir do surgimento destas ações, nascia a necessidade de práticas para a promoção da diversidade, principalmente de gênero.

A força de trabalho feminina tem crescido cada vez mais e as mulheres têm ocupado altos cargos, porém quando comparada com a força masculina, as mulheres ainda são definidas como minorias, principalmente em cargos de liderança. Todavia, mesmo com este crescimento, há grandes evidências de menores proporções às mulheres conforme aumentam os cargos de liderança e comando nas organizações.

A igualdade entre os gêneros na organização ainda está longe de tornar-se de fato uma realidade, há grandes indícios da existência de barreiras invisíveis que impedem a mulher de alcançar altos cargos. Essas barreiras tem dificultado a vida profissional das mulheres, tendo em vista que elas impedem qualquer tipo de crescimento e desenvolvimento na organização. As dificuldades em percebê-las é muito grande e contribui diretamente para a desigualdade no ambiente de trabalho.

A participação feminina vem aumentando a cada dia que se passa, tornando a vida empresarial mais diversa entre homens e mulheres. Com isso, muitas empresas tem proporcionado oportunidades através de métodos para se diferenciar dos seus concorrentes, chegando a ser bem diversa na distribuição de cargos, porém, em outras organizações, a mulher é vista como inferior ao homem e na maioria das vezes não consegue ascensão profissional, ocasionado por barreiras invisíveis que as impedem de alcançar cargos maiores. A diferença vem diminuindo embora não tenha acabado.

Sendo assim, a pesquisa deste artigo procura investigar a percepção das mulheres funcionárias de quatro segmentos de empresas de Campina Grande/PB quanto ao seu crescimento e desenvolvimento no mercado de trabalho. Dentro desta perspectiva, identificado às oportunidades, a possibilidade de assumirem cargos de liderança e a igualdade presente na organização, sob a ótica de quatro segmentos: indústria, construção civil, vestuário e telemarketing, com a finalidade de expor a percepção da mulher na forma como ela se sente dentro da organização.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 AÇÕES AFIRMATIVAS E GESTÃO DA DIVERSIDADE

Vivemos numa era marcada por um processo de desigualdades e divisões onde alguns povos estiveram excluídos historicamente por muito tempo das organizações. O preconceito e a discriminação, que são práticas negativas quando se trata de um todo, fazem com que “direitos iguais” e “respeito” sejam sufocados, impondo um jeito desigual. Com isso surgiram discussões para a promoção de políticas igualitárias. Foi aí então que vieram as ações afirmativas no sentido de prevenir e reparar danos causados historicamente pela falta de igualdade, principalmente entre: gênero, raça, classe social e orientação sexual.

As ações afirmativas tiveram início após o surgimento da necessidade de um modo mais igualitário de oportunidade que envolvesse todos.

A expressão tem origem nos Estados Unidos, local que ainda hoje se constitui como importante referencia no assunto. Nos anos 60, os norte-americanos viviam um momento de reivindicações democráticas internas, expressas principalmente no movimento pelos direitos civis, cuja bandeira central era extensão da igualdade de oportunidades a todos. (MOEHLECKE, 2002, p. 198)



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPOSIUM DE EXCELENCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



Tais políticas igualitárias começaram a ser difundidas no exterior para depois chegar ao Brasil já no final do século XX. Com isto, o Brasil começou a sintetizar ações que amenizasse a situação da discriminação vivida no país desde a época da ditadura militar que perdurou por vários anos.

O Brasil, a partir dos anos 90, passou a adotar as ações afirmativas como mecanismo de combate à discriminação (racial, de gênero e de origem nacional) e aos efeitos no presente de discriminações praticadas no passado, ou seja, como instrumento de inclusão, concretização da igualdade e, portanto, efetivação do projeto democrático. (SOUZA e FONSECA, 2010, p. 130)

O principal objetivo das ações afirmativas é uma ótica diversificada de enxergar a sociedade, onde não haja o favorecimento de gênero, raças, região geográfica, classe social, etc.

Em decorrência desse novo cenário, com as ações afirmativas implantadas, surgiu um desafio para as empresas: atender as medidas impostas, diversificando e proporcionando igualdade no seu ambiente organizacional. As empresas a partir da implantação das ações afirmativas tiveram que colocar em prática um projeto que fosse democrático para todos, ou seja, a organização teve que se adaptar as mudanças externas, usando de estratégias que viessem a amenizar e até eliminar as desigualdades presentes no contexto histórico.

A gestão da diversidade vem para diminuir o preconceito não apenas nas relações trabalhistas e do mercado, mas também nas relações pessoais de cada um nela inserido, seja em relação ao: gênero, orientação sexual, raça, classe social, pessoas com deficiência, entre outras minorias. Tal gestão tem sido uma resposta a tudo que antes fora falado: a necessidade de igualdade e as práticas das ações afirmativas, que fizeram com que as empresas tomassem o papel da diversidade como fonte competitiva frente a uma força crescente no mercado de trabalho.

Além disso, a diversidade contribui para o crescimento da organização no que se refere ao capital intelectual, tendo em vista que cada um coopera com a empresa, pois os grupos diversificados tendem a ter uma melhor visão de enxergar os problemas e o futuro da organização, do contrário, todos pensariam parecidos uns com os outros e isso não levaria a nada. Para isso, se faz necessário ouvir o que cada um tem a dizer sobre o seu ambiente de trabalho, sobre o setor que está inserido, sobre os problemas, entre outros aspectos que venham para agregar conhecimento e contribuir para o melhor desempenho da empresa, e que todos saiam ganhando com isso.

É preciso que a organização não só realize uma integração estrutural formal, mas tenha a predisposição para ouvir os membros de grupos diversos, isso porque eles podem ajudar a companhia a crescer, a enfrentar desafios básicos sobre as funções, as estratégias, as operações, as práticas e os procedimentos. (HANASHIRO E PEREIRA, 2007, p. 7)

A diversidade bem administrada pode ser considerada um grande fator competitivo, isso porque a formação de grupos diversificados dentro da organização promove uma troca de conhecimentos que pode ser considerada favorável para a empresa, basta saber extrair os valores promovidos pela diversidade empresarial. Contudo, a gestão da diversidade não é fácil e requer sensibilidade e uma sofisticação do gestor enquanto lida com situações diferentes, principalmente quando envolve pessoas.

2.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA DIVERSIDADE DE GÊNERO



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPOSIÓ DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



As políticas da gestão da diversidade voltada para o gênero é uma das consequências da implantação das ações afirmativas. Há alguns anos atrás, as políticas que as organizações se norteavam eram voltadas para o emprego masculino, pois antes a mulher era vista como simples dona de casa e mãe. Hoje, as empresas tendem a pluralização do gênero no ambiente de trabalho.

Muitas políticas dentro das organizações originalmente foram elaboradas para adequar o funcionário masculino estereotipado. Agora, as empresas líderes estão mudando as estruturas e as políticas para facilitar uma força de trabalho diversificada. (DAFT, 2005, p. 328)

As condições sociais presentes nos mostram uma realidade até melhor em relação a outras vividas anos atrás. A partir do desenvolvimento da gestão da diversidade e da forma de enxergar o gênero como algo que precisa ser discutido, surgiram assim várias políticas que norteiam a igualdade entre gêneros. Nascimento (2005, p. 3) nos diz que “discutir gênero é ir além do olhar no que é feminino, conotando que na construção histórica e cultural está presente a mesma sociedade que constrói em sua dinâmica o que é ser homem ou mulher.”

É notório as conquistas dos movimentos feministas e os ideais que eles promovem, bem como as conquistas das mulheres frente a um mercado de trabalho tão competitivo e arriscado. Entretanto, não se pode dizer o mesmo quando se refere à questão do equilíbrio do gênero no ambiente organizacional. Partindo dessa evidência, muitas pesquisas tem sido realizadas para dar embasamento ao que hoje chama-se gestão de gênero.

O desenvolvimento de políticas voltadas para o gênero é considerado um processo em construção. Através de reivindicações, feitas principalmente pelas mulheres, temos um cenário hoje “menos injusto” do que acontecia em anos anteriores. As políticas públicas referentes ao gênero têm ampliado e trazendo consequências para empresas e funcionários, e atraído cada vez mais à participação da mulher no ambiente de trabalho.

A flexibilização para mulheres grávidas, como o aumento da licença maternidade no Brasil conquistada através da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 e implantada em 2010, mostra que as mulheres tem alcançado políticas públicas mais justas.

Mas, apesar de algumas conquistas, em muitas empresas, a mulher ainda é colocada como um ser inferior em relação ao homem, e isso de certa forma, contribui para o surgimento da discriminação.

A mulher vem definindo ultimamente um novo papel para si mesma na sociedade e nas organizações. Elas têm lutado cada vez mais por seus direitos e têm conseguido, a muito custo, desempenhar funções de maior relevância nas empresas. Porém, muitas empresas ainda não se deram conta da importância de valorizar a mulher no ambiente de trabalho e nas decisões que tomam, gerando benefícios para todos. (SIQUEIRA E AGUIAR, 2007, p. 2)

A igualdade entre os gêneros vem sendo estudada a mais de uma década, e tais pesquisas mostram que as mulheres vêm conquistando cada vez mais espaços onde antes era impossível de se obter o mesmo patamar dos homens.

2.3 BARREIRAS VERTICAIS E HORIZONTAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

As políticas voltadas para o gênero vieram diminuir definições de ocupação em algumas profissões que antes eram vistas e até descritas como masculinas ou femininas. Hoje em dia e com o auxílio de algumas leis isso mudou.



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPOSIÓ DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



A presença de mulheres em ambientes de espaços denominados masculinos cresceu e isso se deu devido a uma melhor qualificação das mulheres ao longo do tempo e fez com que esse quadro mudasse.

A diversidade e a questão voltada para o gênero são casos estudados e analisados há bastante tempo. Porém, mesmo com toda a política voltada para a ocupação da mulher, existem barreiras invisíveis que chegam a dificultar a igualdade horizontal e a impedir uma igualdade vertical entre os gêneros. Os estudos sobre as barreiras invisíveis no contexto organizacional são recentes e já começam a mostrar uma nova forma de olhar a ocupação de cargos dentro da empresa.

Embora a inserção das mulheres nas organizações não seja um fenômeno novo, a sua ascensão aos cargos mais altos, tradicionalmente ocupados por homens, é um fato recente, e que implica em novas configurações das relações de gênero, cujos reflexos ainda têm sido pouco explorados. (SILVEIRA E HANASHIRO, 2011, p 1)

A cultura organizacional corporativa implantada no sistema organizacional há décadas, tem contribuído para o surgimento de barreiras. A primeira a ser identificada e estudada chama-se: Teto de Vidro. De acordo com Daft (2005, p 325) “o teto de vidro é uma barreira invisível que separa as mulheres e as minorias das altas posições na gerência.”

O fundamento do teto de vidro é a má distribuição de cargos para mulheres e minorias, que são alocadas nos níveis mais baixos da hierarquia, onde muitas vezes não são dadas oportunidades para a ascensão profissional caracterizada pela barreira invisível. Porém, o teto de vidro não é o principal motivo da distribuição de cargos, toda a estrutura organizacional contribui para que as barreiras existam. Para Meyerson e Fletcher (2000 apud Henderson e Ferreira 2012, p.6), “as barreiras de vidro vão além do teto, pois não é o teto que está segurando o progresso das mulheres, é toda a estrutura das organizações em que trabalhamos: o alicerce, as vigas, as paredes, o próprio ar”.

A presença das barreiras não está somente associada à discriminação de gênero ou raça, mas também à falta de oportunidade de mostrar habilidades, a falta de uma melhor distribuição de cargos e a paridade entre os gêneros dentro da organização.

Hoje, a mulher tem melhores oportunidades de qualificar-se e de chegar onde antes era muito difícil, com isso as empresas tendem a buscar uma maior diversidade quanto ao gênero no ambiente organizacional.

A forma como as mulheres lidam com a desigualdade tem possibilitado a elevação de sua escolaridade, a queda da taxa de fecundidade e novas representações acerca do papel da mulher na sociedade, fazendo com que cada vez mais ocupem cargos de prestígio. (NEVES, 2002 apud MATTOS, 2009, p 30)

As oportunidades dadas às mulheres estão crescendo cada vez mais, isso devido às políticas de diversidade de gênero, todavia, a distribuição de cargos e oportunidades foi acarretada por uma lacuna histórica onde havia desigualdade de gênero, daí então surgia à barreira que limitava as oportunidades. Hoje, mesmo com as ações afirmativas implantadas, ainda não se sabe qual a percepção dos trabalhadores no ambiente organizacional e se as oportunidades dadas são iguais para ambos os sexos.

Pouco se sabe no Brasil qual a percepção de justiça dos indivíduos sobre as ações que estão sendo desenvolvidas em prol da diversidade, especialmente sob a dimensão da justiça distributiva, cujo enfoque é voltado para distribuição de recursos e oportunidades às mulheres em geral, pessoas negras e pessoas com deficiência. (PEREIRA, et. al.. 2012, p. 145)



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPOSIUM DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2013
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



Quando as oportunidades referem-se à liderança feminina nas organizações, estas oportunidades estão crescendo; as mulheres estão conseguindo ocupar cargos que antes eram muito difíceis, contudo, a liderança feminina ainda é pouco representativa quando comparado com o universo da liderança masculina. As mulheres com muito esforço tem conseguido ultrapassar as dificuldades: as barreiras invisíveis. Pesquisas apontam que são poucas as empresas que dão oportunidades para as mulheres assumirem cargos de liderança e a percepção que a mulher pode vir a ter sobre as injustiças na distribuição de cargos de liderança podem ocasionar duas possibilidades, por um lado a mulher pode levar este problema como um desafio para alcançar cargos maiores, por outro lado, elas podem suscitar sensação de submissão ao homem.

Há um crescimento em posições de liderança, mas ainda é bastante inferior em relação aos homens. Segundo a Catho Online, em 2009, as mulheres ocupavam 21% dos cargos de presidente, 17% de vice-presidente e 26% de diretoria nas empresas. Informações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) mostram que a presença feminina nos Conselhos de Administração, diretorias estatutárias e conselhos fiscais de empresas listadas na BM&F Bovespa é de apenas 7,71%, sendo que 66,3% das corporações listadas não incluem mulheres nesses segmentos. (FLEURY, 2013, p. 48)

As mulheres têm conseguindo oportunidades de ocupar cargos de importância nas empresas, no entanto, muitas vezes a igualdade em relação ao homem ainda é longe de se tornar proporcional. A desigualdade presente nas organizações são consequências de uma cultura masculinizada onde a mulher era vista apenas como simples “dona de casa”, hoje com todas as ações voltadas para a diversidade, ainda está longe de haver uma igualdade, principalmente salarial.

A percepção no ambiente de trabalho de homens e mulheres difere e isso contribui para a existência das barreiras.

Os homens percebem a organização em que trabalham mais justa do que as mulheres. Os homens não percebem barreiras e injustiças porque não estão expostos a ela ou não participam da sua criação. Como consequência, os autores afirmam que a mulher é mais favorável à criação de iniciativas e programas desenhados para promover a diversidade. (MOR BARAK, CHERIN, E BERKMAN, 1998 apud PIRES *et. al.*, 2010)

Levando em consideração o papel de cada um dentro da organização, o modo como o homem e a mulher se enxerga dentro da empresa são diferentes. O grande problema se encontra quando a empresa não percebe essa ótica entre os funcionários e entre ela mesma, como no caso das barreiras, fazendo com que essa forma de observar venha a prejudicar o andamento das atividades profissionais. Com isto, a empresa deve ficar atenta não apenas em implantar a diversidade, mas em dar apoio para que ela surta efeito positivo dentro da organização.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa deste artigo terá como embasamento a mulher no ambiente de trabalho. Será levado em consideração à forma dela se autoenxergar dentro da organização no que se refere às oportunidades, liderança e igualdade entre os gêneros, investigando assim a existência de barreiras invisíveis que impedem muitas vezes o seu crescimento profissional.

Quanto aos meios, este trabalho será definido como uma pesquisa de campo onde os fatos serão investigados em diversas mulheres trabalhadoras de segmentos diferentes da



cidade de Campina Grande/PB com a finalidade de compreender a mulher e seus desafios em um ambiente competitivo. De acordo com Fonseca (2002, p. 32) “A pesquisa de campo caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto as pessoas, com o recurso de diferentes tipos de pesquisa.” Quanto aos fins, a pesquisa será definida como descritiva. De acordo com Vergara (2005, p. 47) “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno.

Os dados desta pesquisa foram coletados através de questionário com elaboração própria. O questionário era composto de 18 afirmações respondidas de acordo com a escala Likert com resposta em 5 níveis: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem discordo e nem concordo; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo totalmente.

Tabela 1 - Variáveis da pesquisa

Variável	Descrição da variável	Itens do questionário
Oportunidades	As oportunidades dadas aos homens são as mesmas dadas às mulheres; a empresa realiza suas atividades sem preferência por sexo.	2, 3, 4, 11, 13, 17,
Liderança	Os cargos de liderança são ocupados por homens e mulheres; existe algum impedimento para chegar a tais cargos.	6, 7, 9, 16, 18
Igualdade	A igualdade entre os sexos dentro da organização que motiva a mulher, neste caso minoria, a permanecer no emprego.	1, 5, 8, 10, 12, 14, 15,

Fonte: Elaboração própria (2015)

O universo da pesquisa diz respeito a toda população de onde se extrairá a pesquisa. De acordo com Rodrigues (2007, p. 19) “o universo é o total de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo”. A amostra pode ser considerada como não probabilística por acessibilidade, que segundo Levine et al., (2008, p. 218) afirma “uma amostra não probabilística você seleciona os itens ou indivíduos sem conhecer suas respectivas probabilidades de seleção”. As mulheres que responderam os questionários são funcionárias de empresas de diferentes segmentos: indústria, construção civil, vestuário e telemarketing, ambas situadas na região metropolitana de Campina Grande/PB. Para os segmentos, as empresas serão identificadas como Empresas A, B, C e D. A distribuição desta pesquisa se deu com aplicação de questionário para 25 mulheres que trabalham nas empresas mencionadas acima.

Tabela 2 – Universo e Amostra

EMPRESA A		EMPRESA B		EMPRESA C		EMPRESA D	
Universo	Amostra	Universo	Amostra	Universo	Amostra	Universo	Amostra
8	5	7	7	5	5	14	8

Fonte: Elaboração Própria (2015)

A razão pela escolha de mulheres que trabalham em empresas de segmentos diferentes se deu através da busca pela percepção delas na empresa em que atua, tendo em vista alguns trabalhos como, construção civil e indústria, onde a presença feminina ainda é mínima em



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGeT
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



relação à masculina, já nos segmentos de vestuário e telemarketing se deduz como áreas mais diversificadas. Sendo assim, a amostra busca evidenciar essas visões de forma a comparar umas com as outras com o objetivo de identificar possíveis barreiras.

Em relação à média, a interpretação dos dados se dá seguinte forma: estando a média localizada entre 1e 1,8 representa discordância total, entre 1,9 e 2,6, discordância parcial, entre 2,7 e 3,4, neutralidade, entre 3,5 e 4,2, concordância parcial e, finalmente, a média situada entre 4,3 e 5, concordância total.

A interpretação utilizada para o coeficiente de variação se dá da seguinte forma: se o coeficiente de variação estiver abaixo de 30%, quer dizer que há homogeneidade nas respostas, estando esse valor acima de 30%, entende-se que há grande dispersão em torno da média.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERCEPÇÕES DAS MULHERES QUANTO AO MERCADO DE TRABALHO

4.1.1 INDÚSTRIA

4.1.1.1 OPORTUNIDADES

Neste segmento, pode-se observar que a menor média obtida foi igual a 1 referente ao que diz: existem oportunidades claras de promoção para cargos sem preferências por homem; o resultado mostra que na percepção das mulheres, existe certa preferência por homens nas oportunidades deste segmento. Segundo Rodrigues e Silva (2013, p. 12), “apesar da evolução e crescimento da mulher dentro do mercado de trabalho, que antes era de domínio masculino, é nítido que a discriminação contra a mulher ainda se faz presente nos âmbitos da sociedade”.

Por outro lado, observa-se a maior média com resultado igual a 3,6, referente à questão que diz: sempre encontramos oportunidades para mudar de setor assim que for necessário. Neste caso, de acordo com a média obtida e por ela está acima de 3,5, pode-se dizer que as oportunidades de mudança de setor são bastante consideráveis. O que se deduz é que no segmento industrial existem oportunidades, porém com preferências por indivíduos do sexo masculino.

O maior coeficiente de variação é observado na questão que diz: são dadas oportunidades de qualificação e aprimoramento profissional as mulheres, isso significa que há uma maior dispersão nas respostas obtidas. E o menor coeficiente de variação é igual a 0% verificado na questão de menor média, isso quer dizer que houve total homogeneidade nas respostas obtidas e a média é totalmente confiável.

4.1.1.2 LIDERANÇA

De acordo com os resultados apresentados, a menor média observada é igual a 2 referente a questão que diz: percebe-se interesse da organização em promover as mulheres para cargos superiores; conforme a média, o interesse deste segmento na promoção de mulheres é pouco. Já a maior média, igual a 4,8, refere-se à existência de barreiras. A questão referente foi: percebe-se algum tipo de impedimento para promoção a cargos mais elevados para mulheres; e nesse caso a média é muito alta chegando a ser próxima do limite que é 5, em consequência disto pode-se afirmar que o segmento industrial apresenta impedimento para cargos mais elevados, considerando assim a existência de barreiras que impedem a ascensão da mulher no segmento industrial.

A afirmação que possui a maior média possui o menor CV, o que se deduz é que os valores obtidos com a média não são mais confiáveis, configurando uma grande



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGeT
SIMPOSIÓ DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



homogeneidade nas respostas desta afirmação referente à existência de barreiras, Já na questão de menor média o CV mostrou uma maior dispersão nos dados obtidos, sendo assim, o valor obtido na média não se torna muito confiável.

4.1.1.3 IGUALDADE

Neste variável, os resultados confirmam uma desigualdade salarial entre os gêneros. A menor média, igual a 1,2, refere-se à questão que diz: percebe-se nas organizações uma igualdade salarial justa entre homens e mulheres; ou seja, com média inferior a 1,8 na afirmação não há concordância de modo nenhum, configurando-se assim uma desigualdade salarial. De acordo com Trovão e Leone (2010, p. 133), “na indústria, as diferenças salariais são enormes e se alteraram de maneira insipiente.” Para os autores, a expansão das mulheres no mercado de trabalho atingiu todos os segmentos, porém, a desigualdade salarial prevaleceu principalmente em setores como a indústria.

A maior média, com valor igual a 4,4, trata da seguinte afirmação: respeito mútuo e confiança são dados a homens e mulheres na organização; quer dizer que tal assertiva há muita concordância, mesmo que exista uma desigualdade salarial, o respeito e a confiança são dados aos dois gêneros sem distinção.

Observando o CV, encontramos o maior valor no CV referente à questão de maior média, neste caso significa que houve heterogeneidade mostrando menor confiança. Já o maior valor correspondente ao CV se encontra na questão que diz: existe incentivo por parte da organização para que haja uma pluralização entre homens e mulheres, significando que nesse quesito houve grande semelhança nas respostas obtidas na pesquisa. O setor industrial contribui diretamente para o desenvolvimento da economia de qualquer nação. Neste sentido, as perspectivas de crescimento e desenvolvimento atribuídos as mulheres tem aumentado neste setor, antigamente a indústria era vista como segmento masculino, hoje já se pode perceber a presença de mulheres que ocupam diversos cargos no setor industrial, fruto das ações que fizeram esse importante avanço na carreira feminina.

4.1.2 CONSTRUÇÃO CIVIL

4.1.2.1 OPORTUNIDADES

As médias aqui apresentadas mostram médias um pouco lineares. Avaliando a menor média, obteve-se resultado igual a 2,29, referente à questão: existem oportunidades claras de promoção para cargos sem preferência por homens; o que se pode deduzir é que as oportunidades existem, porém, são poucas neste segmento. Segundo Trovão e Leone (2010, p. 133) “nos setores da Construção Civil e da Agropecuária, que possuem baixa proporção de mulheres, a evolução dos salários mostrou-se levemente favorável às mulheres”. As mulheres têm conseguidos espaços cada vez mais favoráveis neste setor, também conhecido tradicionalmente como masculino, e com isto tem conseguido oportunidades, mesmo que sejam poucas.

Observando a maior média, obtida com resultado 3,86, diz respeito à afirmação: são dadas oportunidades de qualificação e aprimoramento profissional as mulheres; o resultado da maior média mostra que estas são dadas oportunidades para que as mulheres obtenham qualificação e posteriormente aprimoramento na função em que operam.

O menor coeficiente de variação igual a 21,50% referente à questão de maior média nesse conjunto de dados, que indica que a dispersão dos dados em relação á media é pequena, ou seja, há indícios de semelhanças nas respostas obtidas e a média se torna mais confiável. O maior CV refere-se à questão que diz: somos informadas regularmente sobre



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



promoções/formações no trabalho, definindo uma grande dispersão dos dados obtidos em relação à média.

4.1.2.2 LIDERANÇA

Na liderança, os resultados obtidos mostram médias acima de 3, neste caso a menor média ficou em duas indagações: a primeira, tratando das avaliações de competências com onde se questionava a realização periódica de avaliações das competências dos trabalhadores através de critérios igualitários; e a segunda, tratando da percepção da mulher no interesse da organização em promover as mulheres a cargos superiores. Em ambos os casos, os resultados mostram que a realização de avaliações e o interesse em elevar as mulheres é considerados razoáveis e moderados devido a média se localizar entre 2,7 e 3,4.

Observando a maior média, igual a 4,43, referente a questão que diz: os cargos de liderança são ocupados em sua maioria por homens; conclui-se que por ser acima de 4,3 ela é aplicada totalmente, ou seja, os cargos de liderança do segmento construção civil são ocupados por homens.

De acordo com os valores obtidos no CV, o menor valor refere-se à questão que apresenta maior média, mostrando que houve maior homogeneidade nos dados tornando-os confiáveis. Já o maior CV é obtido na segunda questão de menor média, significando maior dispersão, ou seja, há uma maior heterogeneidade nos valores obtidos nas respostas e não se pode dizer que a média seja verídica.

4.1.2.3 IGUALDADE

A menor média referente à igualdade obteve resultado igual a 2,43, o que significa que há pouca concordância, a média obtida refere-se a questão que diz: existe um incentivo por parte da organização para que haja uma pluralização entre homens e mulheres no trabalho; ou seja, de acordo com a média esse incentivo em diversificar é pouco, o que significa que a maioria dos indivíduos presentes na organização são homens.

Analisando a maior média, com resultado igual a 4,71, referente a afirmação que diz respeito à confiança e ao respeito mútuos dados a homens e mulheres, o resultado mostra que tais práticas são totalmente aplicadas, sem distinção entre os gêneros. O Coeficiente de Variação mostra maior dispersão na questão que obtém menor média, o que se entende que os dados extraídos são heterogêneos e a média se torna não muito confiável. Já observando o CV menor obtido na questão de maior média, mostra que há grande similaridade nas respostas obtidas entre as mulheres pesquisadas.

A construção civil tem possibilitado muitas portas para as mulheres, neste setor de grande crescimento, as mulheres têm diminuído as lacunas e mostrado que esta área tida como masculina à presença da mulher vem ganhando espaço. Segundo Silva (2012, p. 18) “a construção civil [...] ao longo da história não ter se apresentado como um espaço para atuação profissional das mulheres, a inserção das mulheres neste ramo encontra-se em ascendência”, configurando-se que existem grandes chances de crescimento e desenvolvimento para as mulheres inseridas neste segmento.

4.1.3 VESTUÁRIO

4.1.3.1 OPORTUNIDADES

Observando as médias apresentadas nesta variável, percebe-se a menor média com valor 1,8, o que significa que há concordância de modo algum. A média 1,8 refere-se à existência de oportunidades de promoção sem preferência por homens, o que significa que não existem oportunidades com configurações igualitárias, o segmento tem preferência por



indivíduos do sexo masculino. Esse preconceito em promover mulheres persiste em diversos setores conforme a percepção das mulheres

Já a maior média com resultado igual a 4, referente as oportunidades de qualificação e aprimoramento, mostra que neste caso a média aplica-se bastante, ou seja, existem neste segmento oportunidades para as mulheres conseguirem qualificação e aprimoramento.

Os valores obtidos do CV em maioria mostram homogeneidade, a que obtém maior média configura-se com pouca dispersão nos resultados, mostrando que a média é mais segura em relação às demais. Já o CV maior é obtido na questão de menor média onde as mulheres tiveram grande dispersão em suas respostas, conduzindo a uma maior variabilidade e configurando a média como desconfiável.

4.1.3.2 LIDERANÇA

As médias obtidas nesta variável mostram a menor média com resultado 2,2 e a maior média com valor 4,4. A menor média neste caso refere-se às barreiras que impedem as mulheres de subirem de cargo, foi feita a seguinte afirmação: percebe-se algum tipo de impedimento para promoção a cargos mais elevados para mulheres. Sendo assim, pode-se concluir que neste segmento de vestuário a presença de barreiras tem pouca representatividade.

Já observando a maior média, igual a 4,4. que se refere ao interesse da organização em promover as mulheres para cargos superiores, mostra que neste segmento há grande evidência de interesse por parte das organizações em promover a mulher para cargos mais elevados.

O menor CV observado é na questão de maior média, que nos mostra uma semelhança significativa nos dados levantados, levando a crer que a média obtém valor significamente válido. Já o maior CV, correspondente a questão de menor média, mostrando que houve dispersão nos resultados obtidos, configurando assim maior heterogeneidade.

4.1.3.3 IGUALDADE

As médias aqui apresentadas trazem resultados entre 2,4 e 4,2. A menor média, referente a questão que diz respeito à igualdade salarial no segmento vestuário, e como nos outros segmentos, há indícios de desigualdade salarial tendo em vista a média obtida ficar entre 1,9 e 2,6.

As maiores médias, obtidas nas questões que se referem do tratamento igualitário de gênero na organização e se existe confiança por parte da empresa, ou seja, com esses índices pode-se deduzir que há igualdade no tratamento a ambos os indivíduos.

De acordo com o CV, a questão de maior média apresenta maior CV, configurando assim pouca semelhança nas respostas obtidas. Já o menor CV, referente à questão que diz: percebe-se alguma forma de reconhecimento pelo trabalho prestado, mostrando valor homogêneo, ou seja, há evidências de pouca variabilidade nos dados.

O setor de vestuário é visto com um universo mais feminino, isto porque neste segmento as mulheres se tornam mais empreendedoras e assumem a presidência dos próprios negócios. De acordo com Fabrício e Machado (2010, p. 2) “um dos setores em que mulheres mais criam empresas no Brasil é o vestuário, que faz parte da cadeia produtiva de tecidos e confecções.” Todavia, quando a mulher é vista como simples funcionária a percepção dela acerca da empresa tende a mudar, como no caso da desigualdade salarial de acordo com a pesquisa. Por isso, o setor de vestuário mesmo sendo considerado como feminino, há limitações para o crescimento e desenvolvimento das mulheres neste setor.

4.1.4 TELEMARKETING



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGeT
SIMPOSIÓ DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2013
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



4.1.4.1 OPORTUNIDADES

De acordo com os resultados obtidos neste segmento, as médias se comportaram ficando entre 2,25 e 4. A menor média é referente à questão que diz: sempre encontramos oportunidades e somos convidadas a participar de grupos de trabalhos e projetos; neste caso pode-se deduzir com esta média que as oportunidades de participação em grupos de trabalhos são poucas, nem sempre as mulheres obtêm dessas oportunidades. De acordo com Cordeiro (2011, p. 21) “a feminização caminha lado a lado à precarização dos empregos.” Para a autora, no setor de telemarketing, o crescimento e desenvolvimento para as mulheres existem, porém por ser um universo mais feminino, há evidências que a precarização das oportunidades se torna mais presente.

Em relação a maior média, obtida na questão que trata das oportunidades para treinamentos e capacitação, ou seja, o segmento telemarketing oferece oportunidades de treinamento e desenvolvimento para suas funcionárias devido ao setor de telemarketing se conhecido como um setor mais feminino. Segundo dados da Associação Brasileira de Telesserviços (ABT) (2008 apud Cordeiro 2011, p.20), o Brasil conta com, aproximadamente, 700 mil operadores de telemarketing, sendo 80% desse total de mulheres.”

O CV mostra homogeneidade no quesito de maior média por possuir menor valor, caracterizado assim pouca dispersão e a média se torna mais confiável. Já o maior CV obtido na questão que diz: somos informadas regularmente sobre promoções/formações no trabalho, apresenta maior dispersão, ou seja, há grandes indícios de variabilidade dos dados obtidos e não se pode confiar totalmente no valor obtido nesta média.

4.1.4.2 LIDERANÇA

De acordo com as médias apresentadas nesta variável, percebem-se as médias com valores entre 2,25 e 4,63. A menor média foi obtida na questão que diz: percebe-se interesse da organização em promover as mulheres para cargos superiores; e neste caso, através da média obtida, pode-se dizer que existe pouco interesse na promoção de mulheres a cargos mais elevados, demonstrando assim evidências de barreiras, a própria organização tem interesse mínimo em recrutar mulheres para cargos mais elevados.

Já as maiores médias obtidas em duas afirmações, tratam dos cargos de liderança serem ocupados em sua maioria por homens e a percepção de algum tipo de impedimento para promoção a cargos mais elevados. Os resultados das maiores médias mostram uma concordância a cerca das afirmações, na ótica das mulheres existe sim algum tipo de impedimento que faz com que os cargos de liderança sejam ocupados em sua maioria por homens.

Observando os menores valores do CV, observam-se dois valores iguais nas questões de médias maiores configurando assim como resultados homogêneos de acordo com os valores apresentados e tornando suas respectivas médias mais confiáveis. Já o maior valor do CV é obtido na questão de menor média, significando assim uma heterogeneidade, configurando-se que houve dispersão em relação as respostas obtidas.

4.1.4.3 IGUALDADE

As médias aqui apresentam valorem entre 1,5 e 4,13. A menor média, correspondente a questão referente de como a mulher é vista pela organização, e foi feita a seguinte indagação: a mulher é vista como inferior em relação ao homem no ambiente de trabalho; a média abaixo de 1,8 mostra que essa afirmação não há concordância de modo algum, denotando igualdade no segmento entre os gêneros.

A maior média, obtida no quesito que diz respeito ao reconhecimento pelo trabalho prestado, de acordo com a média, o segmento aplica esse método de reconhecimento com



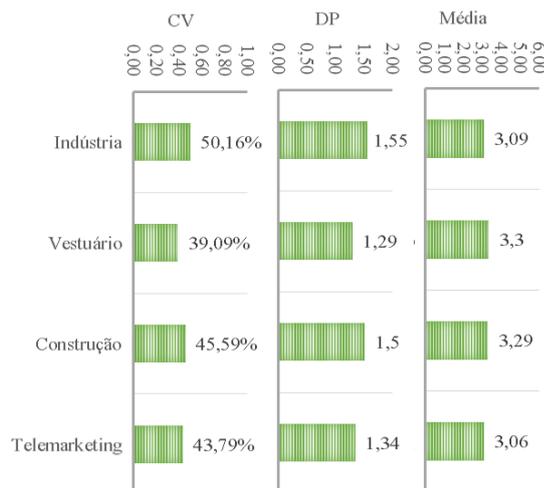
bastante frequência, demonstrando que homens e mulheres são tratados e reconhecidos de forma igualitária.

O menor CV, obtido na questão de menor média, pode-se concluir que houve semelhança nos dados levantados e a média obtém valores mais exatos. O CV maior referente ao quesito que diz: percebe-se nas organizações uma igualdade salarial justa entre homens e mulheres, nos revela que houve grandes diferenças nas respostas coletadas, ou seja, maior dispersão dos dados e conseqüentemente maior desconfiança em relação à média. O setor de telemarketing tem atraído muitas mulheres, principalmente aquelas que buscam a inserção no mercado de trabalho. Com isto, o telemarketing tem atribuído muitas oportunidades de crescimento a mulher, a igualdade neste setor de acordo com a pesquisa é significativa mostrando que neste segmento as mulheres tem se desenvolvido mais e buscado melhores qualificações.

4.2 SITUAÇÃO GERAL DOS SEGMENTOS

Após as análises das variáveis de cada segmento, agora será apresentado o gráfico que consolida todos os segmentos e todas as variáveis, conduzindo a uma visão geral dos segmentos em estudo.

Gráfico 1 – Dados sobre situação geral nos segmentos



Fonte: Elaboração própria (2015).

Observando as médias dos segmentos, todos estão entre 2,7 e 3,4, o que se pode deduzir que as variáveis em estudo são aplicadas razoavelmente, as oportunidades são razoáveis, a liderança é limitada e a igualdade ainda não é uma realidade significativa.

De acordo com os valores do coeficiente de variação, todos os segmentos apresentam dispersão em seus resultados, ou seja, há evidências que mesmo com médias semelhantes, o segmento vestuário revela menor dispersão, já na indústria a dispersão é maior e nos outros dois segmentos a variabilidade manteve-se semelhantes para ambos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste artigo, verificou-se que as oportunidades vem aumentando a cada dia, setores como o da construção civil estão recrutando cada vez mais mulheres para assumirem postos de trabalhos voltados, por exemplo, para a engenharia, bem como no setor industrial onde antes a visão deste setor era totalmente masculinizada e hoje a mulher tem conseguido com muito esforço alcançar melhores oportunidades. Porém, observando de forma geral, a



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPOSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2013
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



maioria das oportunidades presentes ainda são de preferências por homens, justificando a luta das mulheres por oportunidades frente a setores tidos como masculinizados.

Quanto à liderança feminina, esta ainda encontra-se desproporcional a masculina. Conforme a percepção das mulheres no mercado de trabalho, elas vêm mostrando que são capazes de assumir cargos de liderança, de forma que em alguns setores como o de vestuário, as mulheres tem conseguido diminuir as diferenças, ultrapassado as barreiras que impedem a ascensão feminina e contribuído para uma maior diversidade de liderança no mercado de trabalho. Por outro lado, percebe-se em segmentos como a indústria, que o interesse em promover as mulheres para cargos superiores ainda é pouco e nem sempre há chances de crescimento para as mulheres deste setor.

Já observando a igualdade, infelizmente ela está ausente em todos os segmentos. Mesmo com as ações afirmativas implantadas, as desigualdades no mercado de trabalho prevalecem fazendo com que as mulheres sejam prejudicadas, principalmente na questão salarial, onde a mulher muitas vezes ocupa o mesmo cargo com as mesmas funções dos homens e recebem menos que eles. A desigualdade vem diminuindo, mas esta longe de ser abolida das organizações, tendo em vista que o preconceito com a mulher é pertinente.

Com a finalização deste trabalho, a mulher proporcionou para si uma visão geral acerca dos segmentos pesquisados. Com isto, a pesquisa propõe que, observando a percepção feminina no ambiente de trabalho, o mercado de trabalho possa ser mais justo e as mulheres possam conseguir melhores condições de crescimento e desenvolvimento nas organizações.

6. REFERÊNCIAS

CORDEIRO, Bruna Kozlowski. O trabalho em Call center: A saúde do trabalhador e sua relação com a atividade. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2011

DAFT, Richard. Administração. 6. ed. Thomson. São Paulo, 2005

FABRICIO, Joiceli Santos e MACHADO, Hilka Vier. Dificuldades para criação de negócios: um estudo com mulheres empreendedoras no setor do vestuário. Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 12, n. 3, p. 515-529, set/dez. 2012.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Liderança Feminina no Mercado de Trabalho. Biblioteca Digital da Fundação Getúlio Vargas. v. 12. n.1 São Paulo, 2013.

FONSECA, João José Saraiva. Metodologia da Pesquisa Científica. Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, 2002.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori e PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti. Ser ou Não ser Favorável às Práticas de Diversidade: Eis a Questão. RAC, Curitiba, v. 14, n. 4, art. 6, pp. 670-683, Jul./Ago. 2010

HENDERSON, Patrícia Araujo e FERREIRA, Marcos Aurélio de Araújo. As Barreiras para a Ascensão da Mulher a Posições Hierárquicas: um Estudo sob a Óptica da Gestão da Diversidade no Brasil. XXXVI Encontro da Anpad.

LEVINE, D. M.; et al. Estatística: teoria e aplicações. 5. ed. Rio de Janeiro: TLC, 2008.

MATTOS, Alice Helena Girdwood. A ocupação feminina no mercado de trabalho: desafios para a gestão contemporânea das organizações. Porto Alegre, 2009.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: História e debates no Brasil. Caderno. Pesquisa, São Paulo, n.117, nov. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742002000300011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 04 nov. 2014.

NASCIMENTO, P. Homens na pauta da saúde coletiva. *Ciência e Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro, v.10, n.1, p.7-17, 2005.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcante, et. al. A percepção de justiça organizacional distributiva diante de ações que oferecem recursos e oportunidades a diversidade. *RECADM – Revista Eletrônica de Ciência Administrativa / Faculdade Cenecista de Campo Largo*. Campo Largo/PR, 2012

PIRES, Fernanda Mendes; LUCAS, Angela Christina; ANDRADE, Sandra Mara de; AMORIM, Wilson Aparecido Costa de; e FISCHER, André Luiz. Gênero e as Práticas de Gestão nas Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil. *Revista Interinstitucional de Psicologia*. São Paulo, 2010.

RODRIGUES, Bruna silva Marques e SILVA, Patrícia Moreira. Discriminação sexual no processo de seleção. *Revista de Administração da Faculdade Novo Milênio*. Vol.6.nº1, Novembro de 2013.

SILVA, Mayara Rachel da. *Construção Civil – Isso é coisa de mulher?* Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2012.

SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da, e HANASHIRO, Darcy Mítiko Mori. Mulheres gerentes: a centralidade da maternidade na construção da identidade de gênero no trabalho. XXXV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2011.

SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares e AGUIAR, Gardene Souza de. Diversidade Cultural no Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. XXXI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2007.

SOUZA, Felipe de Macedo e; e FONSECA, Gabriel Ferreira da. O papel transformador do direito: Ações Afirmativas e inserção das mulheres na política brasileira. FIDES, Natal, 2010.

TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques e LEONE, Eugenia Troncoso. O emprego formal da mulher no crescimento recente da Indústria. Unicamp, Campinas, 2010

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2005