



A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO: AS DESIGUALDADES NO TRATAMENTO ENTRE GÊNEROS NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

* *Mariana dos Santos Macedo*

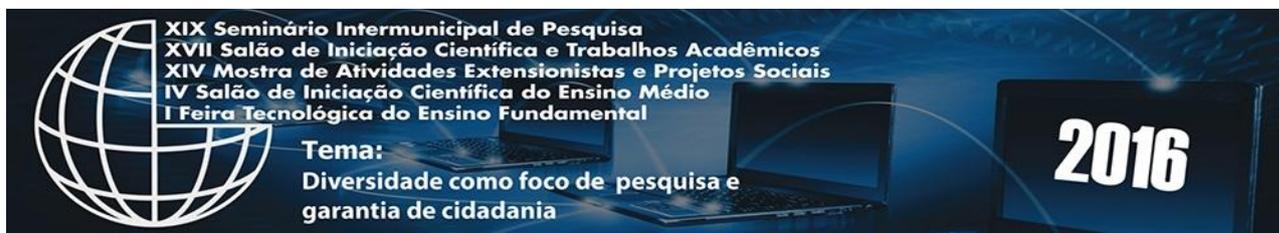
** *Amilto Muller*

RESUMO

Com o objetivo de verificar a existência de desigualdade no tratamento entre gêneros nas organizações, o presente trabalho abrange a história da mulher no mercado de trabalho, sua inserção e desenvolvimento, bem como as barreiras que as mesmas encontram para desenvolver suas carreiras. As mulheres sofreram inúmeros preconceitos para se inserir nos ambientes corporativos, pois culturalmente foram educadas apenas para os afazeres domésticos. O papel da mulher na sociedade, aos poucos, se modificou. Atualmente é possível encontrar mulheres em quase todas as áreas, mesmo que ainda possuam maiores dificuldades que os homens para desenvolver suas carreiras e alcançarem cargos de liderança nas organizações, esse é o principal enfoque que o trabalho abordará. A realização deste se deu através de pesquisa bibliográfica e pesquisa censitária. A pesquisa censitária foi coletada através de um questionário, com perguntas abertas e fechadas, com acadêmicos do curso de administração de empresas da Universidade Luterana do Brasil, campus Guaíba, com mais de 80% do curso concluído e líderes de organizações e áreas distintas. A pesquisa bibliográfica serviu para comprovar a veracidade das análises dos resultados. Através dos resultados obtidos na pesquisa, constata-se que a desigualdade no tratamento entre gêneros é uma realidade nas organizações, quando se discute o desenvolvimento e evolução de carreiras. Outro aspecto que ficou em evidência é que existe uma tendência para que essa desigualdade de tratamento entre gêneros diminua e que a participação da mulher no mercado de trabalho cresça.

* Acadêmico da disciplina Aaaaaaaaaaaaaa do Curso de Bbbbbbbbbbbb da Universidade Luterana do Brasil Campus Guaíba. Mail: xxx@xx.com.

** Docente do Curso de Bbbbbbbbbbbb e da Universidade Luterana do Brasil Campus Guaíba e orientador deste trabalho.



Palavras-chave: Desigualdade. Mulher. Mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda aspectos referentes à história, desenvolvimento e permanência feminina no mercado de trabalho, bem como os desafios encontrados pelas mulheres para evoluir profissionalmente nas organizações. Tem por finalidade verificar a existência de desigualdades no tratamento entre gêneros, pelas organizações, no que se diz respeito ao desenvolvimento de carreira para cargos de liderança.

OBJETIVO

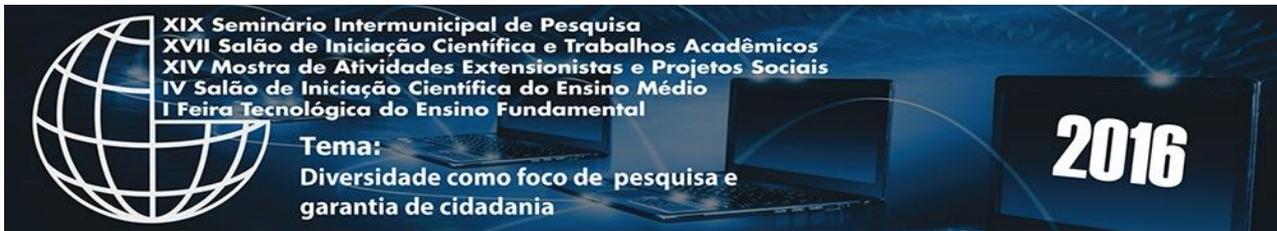
Identificar dificuldades enfrentadas pelas mulheres no desenvolvimento de suas carreiras, para ocuparem cargos de liderança nas organizações, em comparação com os homens, bem como as desigualdades de tratamento entre gêneros.

METODOLOGIA

O presente trabalho foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica e por meio de pesquisa censitária.

A população-alvo para realização da pesquisa censitária são os acadêmicos do curso de administração de empresas, de ambos os sexos, da Universidade Luterana do Brasil campus Guaíba que possuem mais de 80% do curso concluído e gestores de ambos os sexos, de organizações e áreas distintas.

Para a análise dos dados apurados, na pesquisa apresentada neste trabalho, o gênero dos respondentes não foi determinante. Não foram separados os acadêmicos que exercem cargos de liderança dos acadêmicos que não exercem. O



fator liderança foi relevante apenas para realizar o comparativo entre as opiniões dos líderes e dos acadêmicos respondentes da pesquisa.

Os dados coletados por meio de perguntas fechadas foram analisados através tabelas e gráficos gerados pelo MS-Excel.

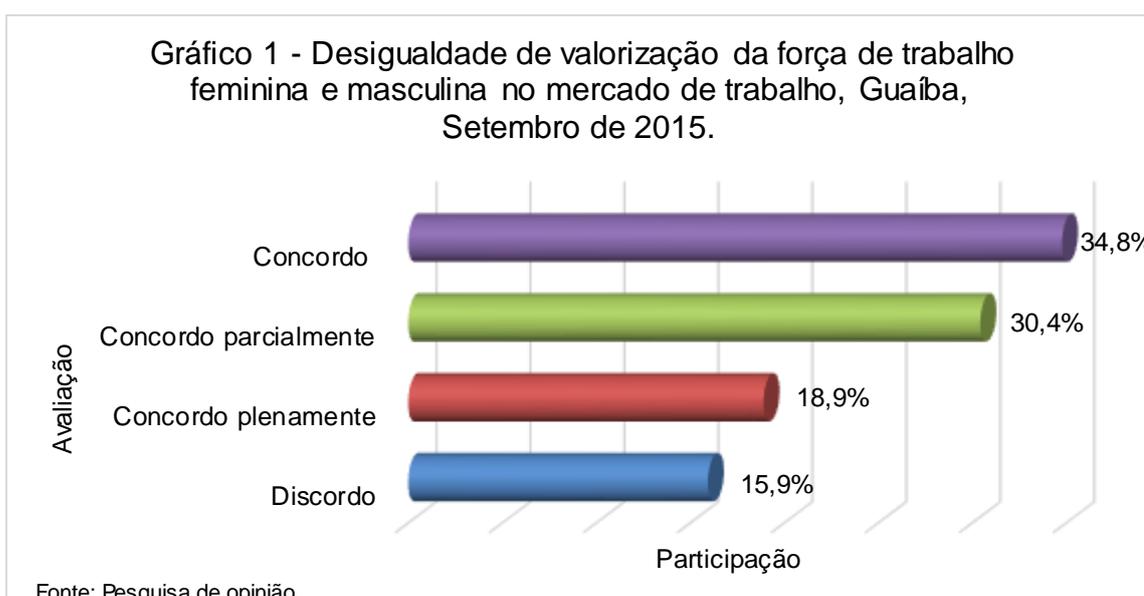
ANÁLISE DA PESQUISA COM OS ACADÊMICOS

Abaixo aborda-se a existência de valorização desigual da força de trabalho feminina e masculina no mercado de trabalho.

Tabela 1 - Desigualdade de valorização da força de trabalho feminina e masculina no mercado de trabalho, Guaíba, Setembro de 2015.

Avaliação	Participantes
Discordo	11
Concordo plenamente	13
Concordo parcialmente	21
Concordo	24
Total	69

Fonte: Pesquisa de opinião.





A Tabela e Gráfico 1 demonstram que existe uma grande concordância dos acadêmicos respondentes em relação a desigualdade de valorização da força de trabalho feminina e masculina no mercado de trabalho. Os que concordam totalizam 34,8%, 30,4% concordam parcialmente, 18,9% concordam plenamente e 15,9% são os que discordam.

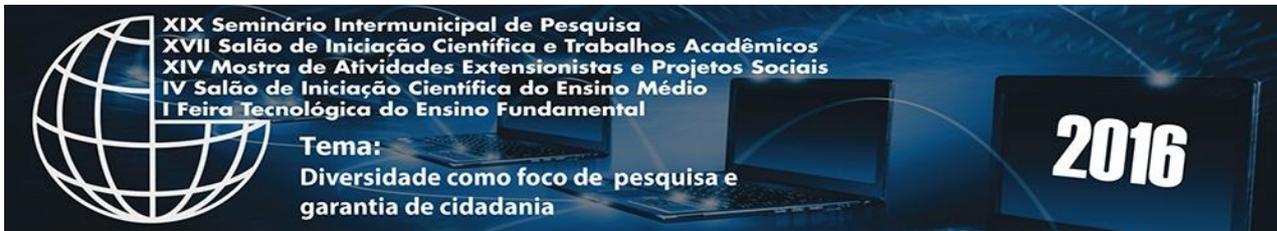
Como se pode constatar, mais de 80% dos respondentes concordam de alguma forma com a existência de valorização desigual do trabalho feminino e masculino.

Atualmente as forças de trabalho feminina e masculina ainda não são valorizadas da mesma maneira no mercado de trabalho. Para Bruschini (1994, apud NEVES, 2013, *on-line*) com o passar dos anos, continua atual o desafio de encontrar a igualdade dos sexos.

As mulheres têm como desafio diminuir essa desigualdade de valorização, demonstrando que são tão capazes quanto os homens para desenvolver qualquer tipo de cargo. Holzmann (2000, apud NEVES, 2013, *on-line*) cita que: "a condição de desvalorização dessa mão de obra, sua concentração em níveis inferiores quanto à qualificação, à valorização das tarefas e à remuneração, e sua subordinação à autoridade masculina no local de trabalho".

Atualmente, ainda existem organizações onde, com a mesma formação e exercendo a mesma ocupação, as mulheres recebem salários menores. Apesar do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e da diminuição da diferença salarial média entre os dois gêneros. (MADALOZZO, MARTINS e SHIRATORI, 2010, *on-line*)

A tendência é que essa desigualdade seja extinta com o passar das décadas, pois muitas organizações perderão a cultura antiga de valorizar apenas os homens. A expectativa é que se encontre um equilíbrio entre as forças de trabalho, mas isso levará algum tempo ainda. De acordo com Sêca (2011, p.6) "[...] muitas empresas estão empenhadas em mudar o rumo dessa história estabelecendo metas, programando ações que visem à equidade de gênero nas empresas".



Tratou-se sobre a existência de desigualdade entre gêneros, no que se refere ao desenvolvimento de carreira, nas organizações.

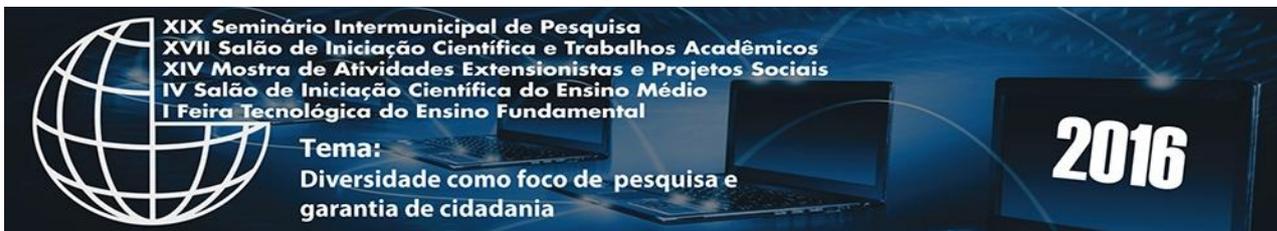
Tabela 2 - Existência de desigualdade no tratamento entre gêneros nas organizações no desenvolvimento de carreira, Guaíba, Setembro de 2015.

Opinião	Participantes
Não respondeu	2
Concordo plenamente	8
Discordo	10
Concordo	20
Concordo parcialmente	29
Total	69

Fonte: Pesquisa de opinião.



Evidencia-se a partir da Tabela e Gráfico 2 que 42% dos acadêmicos participantes da pesquisa concordam parcialmente com a existência de desigualdade no tratamento entre gêneros no desenvolvimento de carreira. Os que concordam totalizam 29%, 14,5% discordam seguidos por 11,6% dos acadêmicos que concordam plenamente e 2,9% não responderam.



As carreiras de homens e mulheres ainda são tratadas de forma distintas, em diversas organizações, é possível verificar que muitas mulheres possuem dificuldades para desenvolver suas carreiras. De acordo com Yannoulas (2002, apud APARÍCIO et al., 2009, *on-line*) “As mulheres, ainda, encontram dificuldades de ascensão profissional”.

O desenvolvimento de carreira dos colaboradores deve ser feito de forma igual, respeitando as competências e qualificação de cada um, ao invés de ser realizada por preferência de gênero.

Gutteridge, Leibowitz e Shore (1993, apud TOLFO, 2002, *on-line*) definem o desenvolvimento de carreira da seguinte forma:

[...] o esforço planejado para ligar necessidades de carreira individual com demandas da força de trabalho organizacional [...] é um processo para ajudar indivíduos a planejarem as suas carreiras, em consonância com o que requerem os negócios e as estratégias de uma organização.

As desigualdades no tratamento entre gêneros no desenvolvimento de carreira é uma das formas de diferenciação que está em evidencia. Ainda existe uma divisão, por parte das organizações, entre o trabalho do homem e da mulher, onde o homem é sempre enxergado para ocupar funções que exijam exercer poder e liderança, enquanto as mulheres geralmente ficam apenas com as ocupações mais operacionais. Para Santos e Antunes (2013, p.36) “[...] o cenário atual e organizacional ainda apresenta muitas desigualdades marcadas pela divisão sexual do trabalho”.

No mercado de trabalho pode-se verificar que o número de mulheres ocupando cargos de gestão é muito pequeno se comparado aos homens. A desigualdade entre gêneros no desenvolvimento de carreira é mais uma barreira a ser quebrada pelas mulheres. “Enquanto, na ocupação dos cargos gerenciais, [...] a participação das mulheres deveria ter certa igualdade com a dos homens [...]”. (APARÍCIO et al., 2009, *on-line*)

A seguir foi tratado sobre as mulheres encontrarem mais dificuldades para ocupar cargos de liderança nas organizações.



XIX Seminário Intermunicipal de Pesquisa
XVII Salão de Iniciação Científica e Trabalhos Acadêmicos
XIV Mostra de Atividades Extensionistas e Projetos Sociais
IV Salão de Iniciação Científica do Ensino Médio
I Feira Tecnológica do Ensino Fundamental

Tema:
Diversidade como foco de pesquisa e
garantia de cidadania

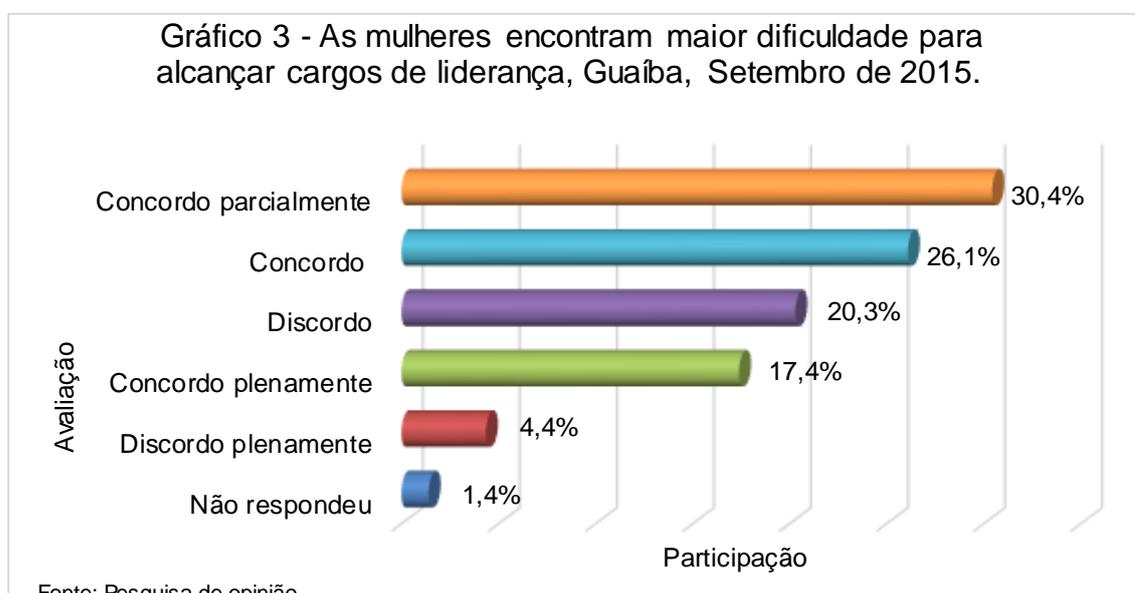
2016

Tabela 3 - As mulheres encontram maior dificuldade para alcançar cargos de liderança, Guaíba, Setembro de 2015.

Opinião	Participantes
Não respondeu	1
Discordo plenamente	3
Concordo plenamente	12
Discordo	14
Concordo	18
Concordo parcialmente	21
Total	69

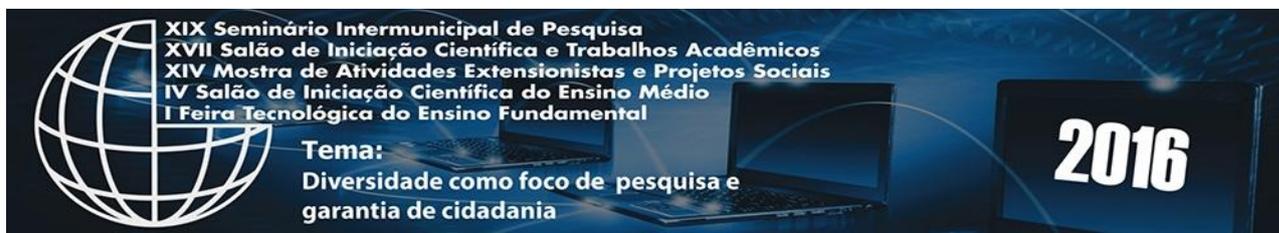
Fonte: Pesquisa de opinião.

Gráfico 3 - As mulheres encontram maior dificuldade para alcançar cargos de liderança, Guaíba, Setembro de 2015.



Fonte: Pesquisa de opinião.

Os que concordam parcialmente que as mulheres encontram mais dificuldades para alcançarem cargos de liderança somam 30,4%, os acadêmicos respondentes da pesquisa que concordam com essa afirmativa totalizam 26,1%, seguido pelos que discordam que são 20,3%. Os acadêmicos que concordam plenamente e discordam plenamente representam 17,4% e 4,4% respectivamente.



Apenas 1,4% não responderam, de acordo com os resultados apurados na Tabela e Gráfico 3.

A liderança é uma habilidade própria de algumas pessoas, outras precisam aperfeiçoar o seu perfil para conseguir desenvolver essa habilidade, enquanto outras não possuem essa habilidade. Segundo Hollander (1978, apud BERGAMINI, 1994, p. 103) “O processo da liderança normalmente envolve um relacionamento de influência em duplo sentido, orientado principalmente para o atendimento de objetivos mútuos, tais como aqueles de um grupo, organização ou sociedade”.

Para as mulheres não basta apenas ter essa habilidade bem desenvolvida, elas precisam comprovar que são capazes de serem boas líderes.

Nas organizações, as mulheres tem um perfil diferente de liderar, utilizam desses atributos para exercer uma boa liderança, de forma participativa, dotada de generosidade e harmonia. Diferente da liderança masculina caracterizada pela competitividade, autoridade e total controle do líder. (MOLLER e GOMES, 2010, apud MARTINS e MIRANDA, 2014, p. 9)

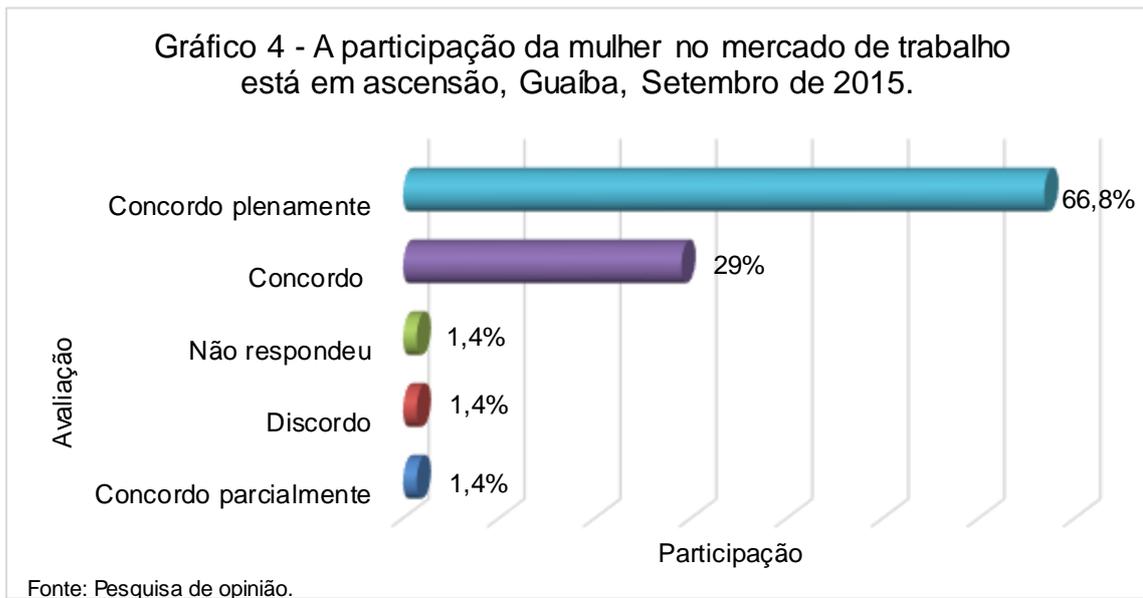
É perceptível que em diversas organizações as mulheres ainda não conseguem demonstrar o seu potencial para exercer liderança. “Mesmo sendo recente a entrada das mulheres na alta liderança de muitas organizações, esse fato já traz significativas contribuições para um novo perfil de liderança servidora”. (COSSO e CLEMENTE JUNIOR, 2012, p. 3)

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho foi abordado.

Tabela 4 - A participação da mulher no mercado de trabalho está em ascensão, Guaíba, Setembro de 2015.

Opinião	Participantes
Concordo parcialmente	1
Discordo	1
Não respondeu	1
Concordo	20
Concordo plenamente	46
Total	69

Fonte: Pesquisa de opinião.



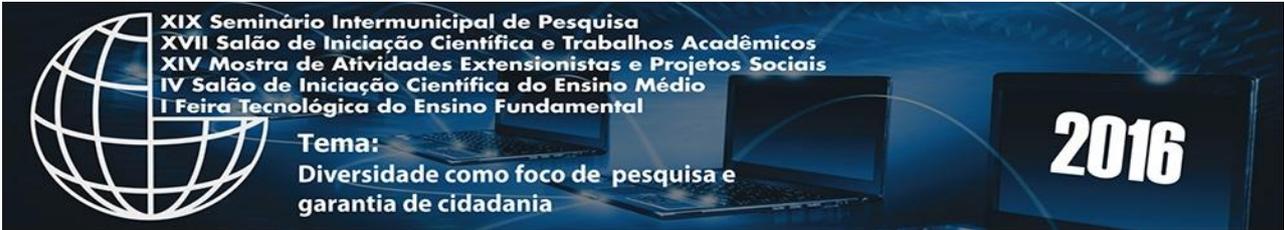
Conforme apresentado na Tabela e Gráfico 4, a respeito de uma crescente participação feminina no mercado de trabalho, é possível evidenciar que mais da metade dos entrevistados concordam plenamente, totalizando 66,8%, os que apenas concordam somam 29% e os que concordam parcialmente representam 1,4%. Totalizam 1,4% os que discordam e também 1,4% os que não responderam.

As mulheres tendem a aumentar sua participação no mercado de trabalho.

Para Cappelle et al. (2013, apud MARTINS e MIRANDA, 2014, p. 8):

As transformações sociais buscam integrar o sexo feminino na luta da igualdade, e isso significa dizer que cada vez mais as mulheres estão se inserindo em cursos e faculdades em busca do aperfeiçoamento de suas profissões e do crescimento contínuo.

Atualmente dentro das organizações as mulheres são parte atuante e no mercado de trabalho possivelmente ocupem grande parte da população economicamente ativa, mas ainda não alcançaram a alta gestão. Acredita-se que, pelas mulheres estarem sempre quebrando os paradigmas, elas ainda terão muitas conquistas e serão reconhecidas no mercado de trabalho.



Lutar por um aumento do número de mulheres em posições de liderança pode passar por compreender e tentar alterar as barreiras [...] ou mesmo argumentar pela complementaridade dos sexos. Mas questionar a noção de liderança feminina – sem esquecer o problema e a necessidade de mais mulheres fazerem parte da hierarquia das organizações – é uma tarefa difícil. (NOGUEIRA, 2006, *on-line*)

ANÁLISE DA PESQUISA COM OS LÍDERES

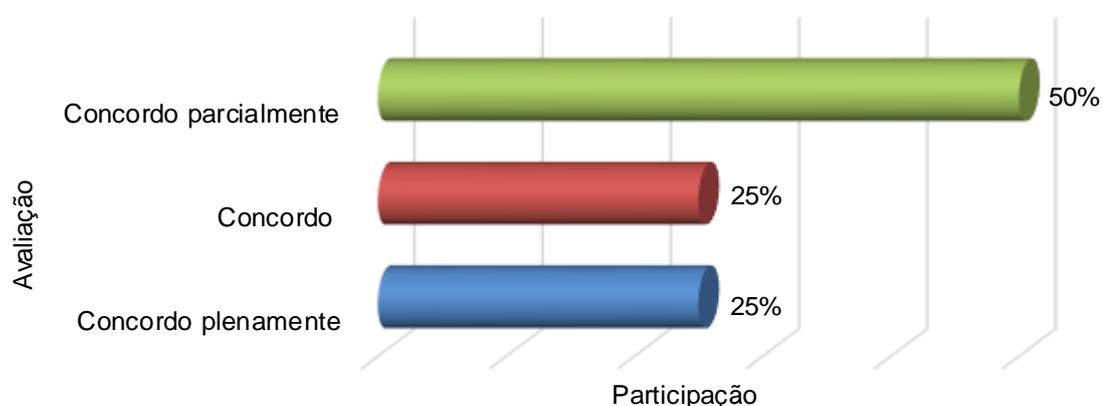
Acerca da desigualdade de valorização das forças de trabalho feminina e masculina.

Tabela 5 - Desigualdade de valorização da força de trabalho feminina e masculina no mercado de trabalho, Guaíba, Setembro de 2015.

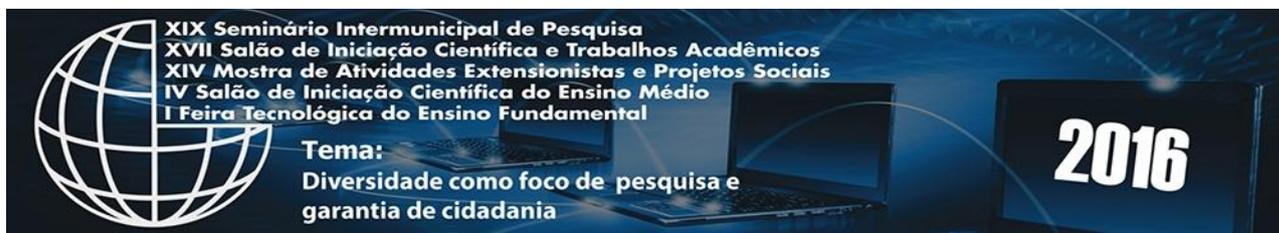
Avaliação	Participantes
Concordo plenamente	2
Concordo	2
Concordo parcialmente	4
Total	8

Fonte: Pesquisa de opinião.

Gráfico 5 - Desigualdade de valorização da força de trabalho feminina e masculina no mercado de trabalho, Guaíba, Setembro de 2015.



Fonte: Pesquisa de opinião.



Evidencia-se na Tabela e Gráfico 5, que ao afirmar que o mercado de trabalho valoriza de forma desigual a força de trabalho feminina e masculina, a metade dos participantes, ou seja, 50% concordam parcialmente com a afirmativa, 25% concordam plenamente e outros 25% somente concordam.

No mercado de trabalho é visível a existência de valorização desigual do trabalho feminino e masculino. Assis (2009, p.6) afirma que “fica claro que essas discriminações são muito antigas, e as mulheres lutam para quebrar as barreiras existentes a mais tempo do que se pode imaginar”.

Homens e mulheres com a mesma qualificação possuem distintas formas de valorização dentro das organizações, onde geralmente o homem possui mais oportunidade. Para Andrade et al. (2002, *on-line*) o ambiente organizacional deve levar em consideração que homens e mulheres são diferentes e que é fundamental que essas as particularidades de cada gênero sejam respeitadas, para que todos, possam demonstrar sua capacidade.

Nos dias de hoje, pode-se citar como uma das principais formas de valorização desigual das forças de trabalho feminina e masculina, os salários desproporcionais. É possível evidenciar nas organizações a presença de homens e mulheres com a mesma formação acadêmica e com mesmo cargo recebendo salários desproporcionais. De acordo com Bruschini e Lombardi (2000, apud NEVES, 2013, *on-line*) “as desigualdades salariais que ainda existem entre mulheres e homens, apesar da expansão da força de trabalho feminina, segundo as autoras, são o reflexo da permanência da discriminação sexual”.

A tendência é que a valorização das forças de trabalho feminina e masculina encontra igualdade em mais algumas décadas. Fleury (1992, apud SÊCA, 2011, p.5) cita que “a importância da diversidade na força de trabalho deveria ser entendida como uma questão estratégica porque representa uma resposta do mercado de trabalho, da busca por talentos e de uma competitividade cada vez mais acirrada”.

Sobre existência de desigualdade no tratamento entre gêneros abordando como enfoque o desenvolvimento de carreira:

Tabela 6 - Existência de desigualdade no tratamento entre gêneros nas organizações no desenvolvimento de carreira, Guaíba, Setembro de 2015.

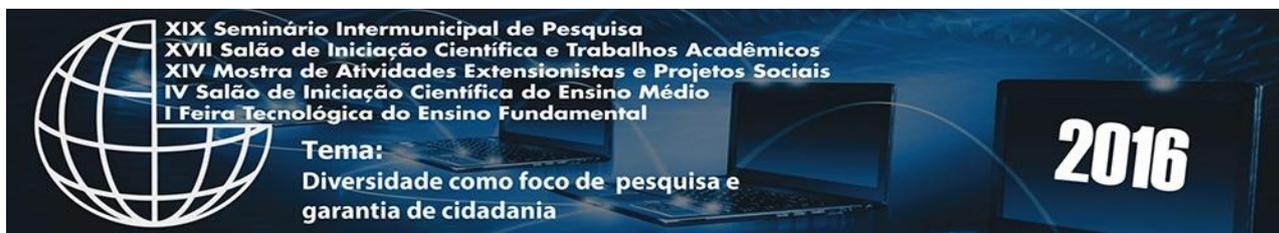
Opinião	Participantes
Concordo	2
Discordo	2
Concordo parcialmente	4
Total	8

Fonte: Pesquisa de opinião.



Na Tabela e Gráfico 6 é possível averiguar a avaliação dos líderes referente à existência de desigualdade no tratamento entre gêneros nas organizações, no que se refere ao desenvolvimento de carreira. Foram obtidas as seguintes respostas: 50% concordam parcialmente, 25% concordam e 25% discordam.

Quando se trata de desenvolvimento de carreira, pode-se afirmar que as mulheres ainda não conquistaram igualdade, pois pela quantidade de mulheres participantes no mercado de trabalho, elas ainda ocupam uma parcela muito pequena em cargos de alta escala hierárquica nas organizações. “Desenvolvimento é a preparação das pessoas para posições mais complexas em termos de abrangência ou para carreiras diversas da que ela está engajada ou



desempenhando”. (LUIZ CARVALHO, 1999, apud MARCHI, SOUZA e CARVALHO, 2013, p.32)

Tendo em vista que existem muito mais homens que mulheres em cargos de chefia, as mulheres ainda buscam que suas carreiras se encaminhem de forma a se firmarem como gestoras nas organizações. Segundo Probst (2006, apud APARÍCIO et al., 2009, *on-line*) “No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência”.

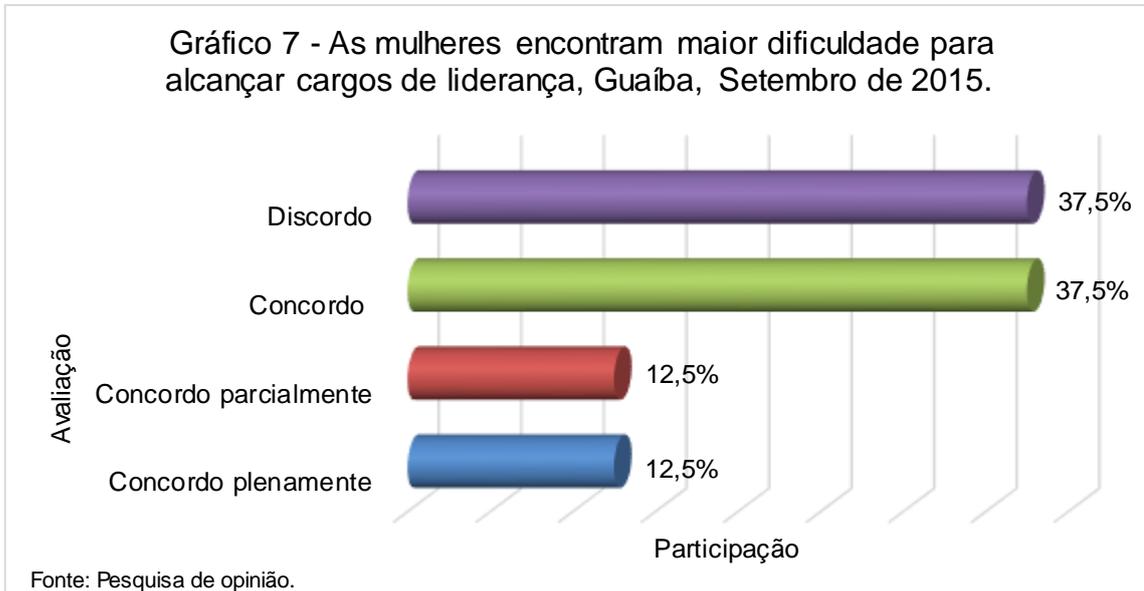
Para encontrar essa igualdade as mulheres continuam em busca de qualificação para se desenvolver e mostrar sua competência, para que assim, consigam conquistar cargos de liderança e complexidade dentro das organizações. Assis (2009, p.8) afirma que as mulheres possuem obstáculos para conquistarem cargos de liderança e para desenvolver suas carreiras, além da diferença salarial existente entre gêneros.

Tratando acerca de cargos de liderança, foi abordado se as mulheres encontram mais dificuldades para alcançá-los.

Tabela 7 - As mulheres encontram maior dificuldade para alcançar cargos de liderança, Guaíba, Setembro de 2015.

Opinião	Participantes
Concordo plenamente	1
Concordo parcialmente	1
Concordo	3
Discordo	3
Total	8

Fonte: Pesquisa de opinião.



Quando abordado que em relação aos homens, as mulheres possuem maior dificuldade para ocupar cargos de liderança, é evidenciado a partir da Tabela e do Gráfico 7 que existe um equilíbrio entre as repostas, pois 37,5% concordam com a afirmativa e outros 37,5% discordam. Já os que concordam plenamente são 12,5% e os que concordam parcialmente totalizam os mesmos 12,5%.

Através da liderança o gestor poderá fazer com que seus liderados sigam em busca de um objetivo comum.

Para Chiavenato (1999, apud WENDLING, 2007, *on-line*) liderança é:

[...] um fenômeno tipicamente social que ocorre exclusivamente em grupos sociais, definida como uma influência interpessoal exercida numa situação e dirigida através do processo de comunicação humana com objetivos específicos.

As mulheres atualmente estão usando as características femininas, antes consideradas como uma fraqueza, a seu favor para ser um diferencial para se desenvolver em cargos de gestão.

Fleury ainda afirma que (2013, p. 49):

Se os homens são melhores em inovação e manipulação de materiais, as mulheres se destacam em promover a união e a cooperação. Um não é superior ao outro. A proposição de um modelo feminino ou masculino é algo em construção.



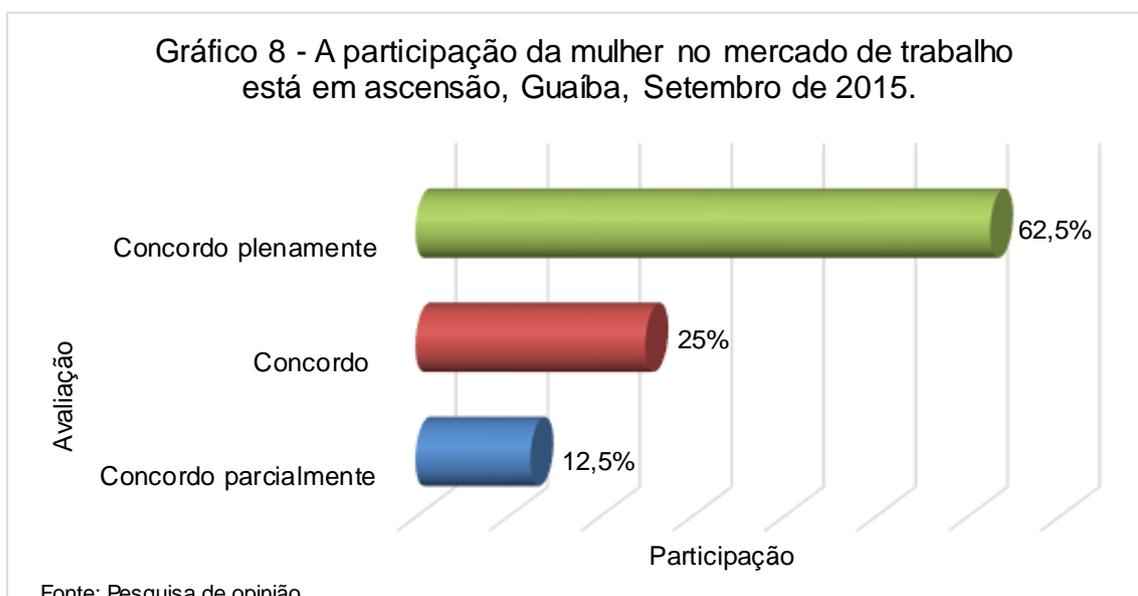
As alterações na gestão das organizações aos poucos vêm mudando esse cenário e agora, mesmo que com muito mais esforço, as mulheres vem mostrando que também são capazes de desenvolver funções de liderança. Mas isso ainda não é uma realidade que possa ser exaltada, pois essa participação em ocupações de liderança é quase que insignificantes se comparada com a quantidade de homens nessas ocupações. Segundo Cosso e Clemente Junior (2012, p. 2) “a entrada da mulher na alta liderança de muitas organizações já traz significativas mudanças e contribuições para um novo modelo de gestão por competência nas empresas”.

Referente à crescente participação feminina no mercado de trabalho serão apresentados os dados a seguir:

Tabela 8 - A participação da mulher no mercado de trabalho está em ascensão, Guaíba, Setembro de 2015.

Opinião	Participantes
Concordo parcialmente	1
Concordo	2
Concordo plenamente	5
Total	8

Fonte: Pesquisa de opinião.





Como é possível evidenciar na Tabela e Gráfico 8, dos líderes respondentes da pesquisa, 62,5% concordam plenamente com a afirmação “a participação da mulher no mercado de trabalho está em ascensão e tende a crescer cada vez mais”, seguidos por 25% que apenas concordam e 12,5% concordam parcialmente.

No cenário atual, pode ser visto que as mulheres estão ganhando mais espaço, a tendência é que a participação feminina aumente no mercado de trabalho em cargos de gestão nas próximas décadas, essa ainda não é uma realidade, mas está se encaminhando para isso.

Segundo Sêca (2011, p.6):

Ainda que algumas empresas apresentem indicadores de que são boas para as mulheres trabalharem, essa ainda não é a realidade brasileira no mundo do trabalho. Mas é verdade também que muitas empresas estão empenhadas em mudar o rumo dessa história estabelecendo metas, programando ações que visem à equidade de gênero nas empresas.

Ao que tudo indica a participação da feminina no mercado de trabalho continuará em evolução, tendo em vista que é crescente o número de mulheres em busca de independência financeira, realização pessoal e, por muitas vezes, sustento da família.

[...] além da necessidade de complementar a renda familiar, a mulher buscava, e busca até os dias de hoje, a independência financeira, e, a melhor forma para isso é passarem a trabalhar. A independência financeira buscada pela mulher se trata de uma questão de autoestima, e auto realização. (ASSIS, 2009 p. 14)

AS POSSÍVEIS CAUSAS QUE LEVAM AS ORGANIZAÇÕES A TRATAR HOMENS E MULHERES COM DIFERENÇA

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu muito depois dos homens já serem parte atuantes no mesmo. Havia um predomínio masculino e a pequena participação feminina existente se resumia a funções de pouca importância para a sociedade, geralmente como cozinheiras, domésticas e lavadeiras.

De acordo com Aquino, Menezes e Marinho (1995, p. 282):



Até muito recentemente o trabalho das mulheres teve, em relação ao dos homens, um caráter complementar na sustentação da família, fazendo com que sua inserção fosse intermitente, em atividades de baixa qualificação e com conseqüente baixa remuneração.

Com o passar das décadas as mulheres foram se fazendo presentes no cenário empresarial, mas sofreram discriminações até se fixarem como parte atuante dentro do mesmo. Santos e Antunes (2013, p.40) afirmam que “mesmo com os avanços conquistados pelas mulheres, as diferenças de gênero ainda fundamentam as desigualdades sociais”.

Esse tipo de preconceito pode ser visto até os dias atuais, uma vez que elas ainda encontram maior dificuldades para se manterem e para desenvolver suas carreiras dentro das organizações.

Segundo Sêca (2011, p.6):

Ainda que algumas empresas apresentem indicadores de que são boas para as mulheres trabalharem, essa ainda não é a realidade brasileira no mundo do trabalho. Mas é verdade também que muitas empresas estão empenhadas em mudar o rumo dessa história estabelecendo metas, programando ações que visem à equidade de gênero nas empresas.

As mulheres encontram desigualdade quando são admitidas, pois muitas organizações tem preferência por solteiras e sem filhos. Quando já estão inseridas na organização e ganham o direito à licença maternidade, muitas ao retornarem são demitidas, pois ficam ausentes por quatro, cinco ou até mesmo seis meses da organização.

Segundo Cappelle e Melo (2010, *on-line*):

No âmbito das diferentes jornadas, a compatibilização entre maternidade e profissão é um dos aspectos mais observados ao se falar sobre o trabalho feminino. A compatibilização de atividades acaba envolvendo mudanças no âmbito familiar, como uma maior participação masculina em tarefas domésticas.

Uma forma nítida, que pode ser observada nas organizações, de diferenciação por gêneros são os homens e mulheres que possuem a mesma ocupação, mas recebem remunerações distintas.

Hirata (2002, apud NEVES, 2013, *on-line*) afirma que:



[...] para as trabalhadoras, as desigualdades de salários, de condições de trabalho e de saúde não diminuíram, e a divisão do trabalho doméstico não se modificou substancialmente, a despeito de um maior envolvimento das mulheres nas responsabilidades profissionais.

Outra desigualdade de tratamento existente refere-se ao desenvolvimento de carreiras, pois atualmente é possível constatar nas organizações que ainda existe maior presença masculina em cargos de gestão, esse predomínio de homens em cargos de liderança se dá devido a uma questão cultural, onde o homem sempre foi visto como “o chefe”.

De acordo com Fleury (2013, p.48):

Em termos de Brasil, os números mostram o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho — de 34,85% em 2001 para 44,01% em 2009, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Há um crescimento também em posições de liderança, mas ainda é bastante inferior em relação aos homens.

A desigualdade de tratamento é uma realidade ainda nos dias de hoje dentro da maioria das organizações, pois as mulheres precisarão demonstrar que todos são capazes para conseguirem abolir essa diferenciação. “[...] na ocupação dos cargos gerenciais, [...] a participação das mulheres deveria ter certa igualdade com a dos homens, pois atualmente a capacitação intelectual e a busca pelo conhecimento têm sido cada vez maior”. (APARÍCIO et al., 2009, *on-line*)

Constata-se que anos após ter ocorrido à inserção das mulheres no mercado de trabalho, elas continuam sendo vítimas de discriminações nas organizações e, na maioria dos casos, ainda não conseguiram representatividade em cargos de gestão. Atualmente é possível encontrar o preconceito sofrido pelas mulheres quando analisado o desenvolvimento das carreiras delas, em relação com as carreiras dos homens, a participação feminina na alta cúpula das organizações sempre é muito pequena ou inexistente. Ainda é possível perceber que as remunerações de homens e mulheres são diferentes mesmo possuindo a mesma ocupação. Será preciso muito esforço da parte feminina para que as desigualdades de tratamento existentes no mercado de trabalho terminem.



ACOMPANHAR O CRESCIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Como é possível verificar através da pesquisa realizada, os respondentes da acreditam que a participação da mulher no mercado de trabalho está em crescimento.

Através deste trabalho é possível verificar que desde a sua inserção, para ajudar no sustento do lar no período pós-guerra, até os dias atuais as mulheres conseguiram muitas conquistas, direitos e avanços no que tange a constituição trabalhista.

Segundo Giffin (2002, apud BARBOSA et al., 2012, *on-line*) nas últimas décadas, ocorreram diversas mudanças nas esferas econômicas, políticas, sociais e culturais do Brasil. A partir dessas mudanças ocorreu a inserção em massa de mulheres casadas e com filhos no mercado de trabalho e foi crescente o número de mulheres responsáveis pelo sustento do lar.

A participação feminina no cenário empresarial está em plena ascensão e a tendência é que aumente cada vez mais. Citando Probst (2003, apud ASSIS, 2009, p.7): “Os especialistas afirmam que o sexo feminino prevalecerá na liderança nesse milênio. Se houver a conquista dessa singularidade, será o fim da estrutura hierárquica empresarial feita pelo homem a partir da Era Industrial”.

As mulheres terão que quebrar algumas barreiras para continuarem ganhando espaço nas organizações, assim chegando a cargos de gestão e liderança, que ainda é uma dificuldade existente.

“Mesmo que as mulheres tenham alcançado uma participação crescente no mercado de trabalho, obtendo efeitos mais positivos na busca pela igualdade e cidadania, elas ainda encontram limites para a realização de sua autonomia”. (NEVES, 2013, *on-line*)

Mesmo que seja muito pequena, já existe uma parcela de mulheres chegando aos cargos de liderança, elas estão mostrando que também são capazes de estar a frente das decisões organizacionais e levando para dentro das empresas o jeito feminino de liderar.



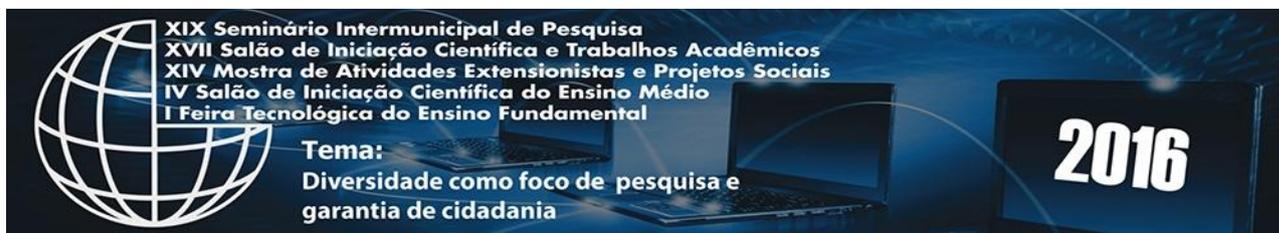
Segundo Aburdene e Naisbitt (1993, apud COSSO e CLEMENTE JUNIOR, 2012, p. 3), “as mulheres líderes estimulam a participação, dividem o poder e a informação, aumentam a autoestima das outras pessoas e fazem com que os outros fiquem estimulados com o trabalho”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres procuraram se colocar no mercado de trabalho, seja por necessidade, seja pela busca de sua independência, e inicialmente tentaram se parecer com os homens para conseguir se fixar no ambiente corporativo. Aos poucos, a presença feminina foi absorvida pelo cenário empresarial e as mulheres perceberam que suas próprias características eram o seu diferencial nas organizações.

Através do exposto no presente trabalho constata-se que a desigualdade entre os gêneros é uma realidade dentro das organizações. Mesmo após se passarem décadas da entrada da mulher no mercado de trabalho é possível perceber que as barreiras encontradas pelas mulheres para desenvolver suas carreiras nas organizações ainda são grandes. Conforme relatado, as mulheres possuem maior dificuldade para se desenvolver profissionalmente e, por isso, acabam ficando estagnadas em cargos operacionais. Essa diferença de tratamento de gêneros fica nítida quando analisada a presença masculina e feminina em cargos de gestão, onde homens ainda são a maioria. Atualmente pode-se observar que, em grande parte das organizações, a mulher ainda não alcançou lugar de destaque e cargos de liderança.

O equilíbrio na participação de homens e mulheres no mercado de trabalho demandará muito empenho da parte feminina para terminar com a cultura do homem como referência de poder, respeito e liderança. As mulheres terão que mostrar que também são capazes de gerir empresas e precisarão provar para a sociedade que não existe mais o “sexo frágil”. A perspectiva é que esse cenário se modifique e que a participação feminina no mercado de trabalho cresça cada vez mais. A desigualdade no desenvolvimento profissional entre gêneros tende a diminuir, pois



as mulheres já conseguiram muitas conquistas neste sentido, mas para dizer que homens e mulheres estão em igualdade levará algumas décadas. As próximas gerações conseguirão presenciar a igualdade entre gêneros nas organizações.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Áurea Lúcia Silva, CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves, BRITO, Mozar José, NETO, Alcielis de Paula e VILAS BOAS, Luis Henrique de Barros. **Gêneros nas organizações: Um estudo no setor bancário**. RAE Eletrônica, São Paulo, volume 1, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1676-56482002000200004&script=sci_arttext Acesso em: 01 de maio de 2015.

APARÍCIO, Ingrid, MELLO, Kelli, OLIVEIRA, Priscila e CALVOSA, Marcello Vinicius Doria. **Desenvolvimento de carreira: O papel da mulher nas organizações**. Revista cadernos de administração, Rio de Janeiro, volume 1, 2009. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/eadonline/grupodepesquisa/publica%C3%A7%C3%B5es/marcello/14.pdf> Acesso em: 26 de maio de 2015.

AQUINO, Estela Maria L., MENEZES, Greice Maria de S. e MARINHO, Lilian Fátima B.. **Mulher, saúde e trabalho no Brasil: Desafios para um novo agir**. Rio de Janeiro, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csp/v11n2/v11n2a11.pdf> Acesso em: 22 de abril de 2015.

ASSIS, Roseane Hernandez. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. VI CONVIBRA, 2009. Disponível em: http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf Acesso em: 22 de abril de 2015.

BARBOSA, Regina Helena Simões, MENEZES, Clarissa Alves Fernandes, DAVID, Helena Maria Scherlowski Leal e BORNSTEIN, Vera Joana. **Gênero e trabalho em saúde: Um olhar crítico sobre o trabalho de agentes comunitárias/os de saúde**. Interface, Botucatu, volume 16, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832012000300013&script=sci_arttext Acesso em: 22 de abril de 2015.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: A administração do sentido**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, número 03, 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n3/a09v34n3.pdf> Acesso em: 02 de setembro de 2015.



CAPPELLE, Mônica Carvalho e MELO Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais.** Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, volume 11, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712010000300006&script=sci_arttext
Acesso em: 28 de outubro de 2015.

COSSO, Esther e CLEMENTE JUNIOR, Sérgio dos Santos. **Reflexão sobre a liderança feminina em empresas de São Paulo.** Anais do VII Seminário de Pesquisa em Turismo do Mercosul. Caxias do Sul, 2012. Disponível em: http://www.ucs.br/ucs/tpIVSeminTur%20eventos/seminarios_semintur/semin_tur_7/gt08/arquivos/08/01_19_24_Cosso_Clemente_Junior Acesso em: 30 de agosto de 2015.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Liderança feminina no mercado de trabalho – A árdua ascensão da mulher para cargos de liderança nas organizações destaca sua capacidade de flexibilidade e ampla visão sobre o sistema gerencial.** GV executivo, 2013.

MADALOZZO, Regina, MARTIS, Sérgio Ricardo e SHIRATORI, Ludmila. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?** Revista estudos feministas, Florianópolis, volume 18, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2010000200015&script=sci_arttext Acesso em: 07 de junho de 2015.

MARCHI, Marisa de Oliveira, SOUZA, Thiago Menezes e CARVALHO, Maria Balbina. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas.** Aracaju, volume 1, 2013.

MARTINS, Lícia Mariele Dias e MIRANDA, Márcio. **Liderança Feminina: Um olhar sobre os desafios da mulher no papel de liderança nas organizações.** Florianópolis, 2014. Disponível em: <http://www.bm.edu.br/download/tcc/L%C3%ADcia%20Mariele%20Dias%20Martins.pdf> Acesso em 30 de agosto de 2015.

NEVES, Magda de Almeida. **Anotações sobre trabalho e gênero.** São Paulo, volume 43, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742013000200003&script=sci_arttext Acesso em: 06 de junho de 2015.



NOGUEIRA, Maria da Conceição de Oliveira Carvalho. **Os discursos das mulheres em posição de poder.** São Paulo, volume 09, 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172006000200005&script=sci_arttext Acesso em: 30 de agosto de 2015.

SANTOS, Jean Carlo Silva e ANTUNES, Elaine Di Diego. **Relações de gêneros e liderança nas organizações: rumo a um estilo andrógino de gestão.** Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/96848/000915792.pdf?sequence=1> Acesso em: 30 de agosto de 2015.

SÊCA, Izabel Cristina Guimarães Serra. **VII Congresso nacional de excelência em gestão.** 2011. Disponível em: http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0374_2190.pdf Acesso em: 24 de maio de 2015.

TOLFO, Suzana da Rosa. **A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças.** Revista psicologia, organizações e trabalho, Florianópolis, volume 02, 2002. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000200003 Acesso em: 05 de junho de 2015.



XIX Seminário Intermunicipal de Pesquisa
XVII Salão de Iniciação Científica e Trabalhos Acadêmicos
XIV Mostra de Atividades Extensionistas e Projetos Sociais
IV Salão de Iniciação Científica do Ensino Médio
I Feira Tecnológica do Ensino Fundamental

Tema:
Diversidade como foco de pesquisa e
garantia de cidadania

2016