

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DE CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

VANESSA DOS SANTOS COGO

**ANÁLISE SOBRE A LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES E A
DESIGUALDADE DE GÊNERO**

**CAXIAS DO SUL
2021**

VANESSA DOS SANTOS COGO

A LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Administração. Área de concentração: Tópicos Especiais.

Orientadora TCC I: Prof^a. Me^a. Maria de Fátima Fagherazzi Pizzoli

Orientadora TCC II: Prof^a. Dr^a. Zaida Cristiane dos Reis

**CAXIAS DO SUL
2021**

VANESSA DOS SANTOS COGO

A LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Administração. Área de concentração: Tópicos Especiais.

Aprovado em ____/____/____

Banca examinadora

Prof. Dra. Zaida Cristiane dos Reis
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Prof. Dra. Janaína Macke
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Prof. Me. Sidnei Alberto Fochesatto
Universidade de Caxias do Sul - UCS

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”

Simone de Beauvoir

RESUMO

Por muitos anos, as mulheres foram vistas como elemento secundário na sociedade, onde por muito tempo não tiveram direitos iguais aos dos homens e foram incumbidas à serviços como o de manter o lar e cuidar dos filhos, e o trabalho fora de casa era algo visto com certa estranheza pela sociedade. Este cenário está mudando e as mulheres estão se posicionando cada vez mais na vida profissional, e é normal ainda que as mulheres priorizem a vida profissional e foquem em ter uma carreira e não mais que vivam exclusivamente para a família. Pesquisas mostram que apesar dos esforços pela igualdade salarial, no geral, as mulheres ainda ganham menos do que os homens. Há alguns autores que possuem certa opinião sobre a mulher e o mercado de trabalho e ainda sobre a diferença de gênero existente nas organizações como a questão de a taxa de fecundidade interferir na decisão da mulher de trabalhar fora ou não, ou ainda a questão de se as mulheres são inconscientemente preparadas para atividades femininas desde a infância. A autora deste estudo aplicou uma pesquisa quantitativa a fim de identificar a visão das pessoas sobre o assunto e foi identificado então que em 90% das questões os respondentes da pesquisa estão de acordo com a opinião dos autores. Assim, é importante que as empresas foquem na diversidade de gênero e incentivem a valorização dos funcionários através de seus conhecimentos e capacidades e não permitam que o gênero seja um motivo que interferirá sobre a contratação e ascensão de uma pessoa dentro de uma organização.

Palavras-chave: gênero, mulher, profissional, trabalho, salário, diversidade, direitos, igualdade.

ABSTRACT

For many years, women were seen as a secondary element in society, where for a long time they did not have equal rights with men and were entrusted with services such as keeping the home and taking care of children, and working outside the home was something seen. With a certain strangeness for society. This scenario is changing and women are increasingly positioning themselves in professional life, and it is still normal for women to prioritize professional life and focus on having a career and no longer living exclusively for the family. Research shows that despite efforts to equal pay, overall women still earn less than men do. There are some authors who have a certain opinion about women and the labor market and also about the gender difference existing in organizations, such as the issue of the fertility rate interfering in the decision of women to work outside the home or not, or the question of whether women are unconsciously prepared for feminine activities from childhood. The author of this study applied a quantitative survey in order to identify people's views on the subject and it was then identified that in 90% of the questions survey respondents are in agreement with the authors' opinion. Thus, it is important that companies focus on gender diversity, encourage the appreciation of employees through their knowledge and skills, and do not allow gender to be a reason that will interfere with the hiring and advancement of a person within an organization.

Keywords: gender, woman, professional, work, salary, diversity, rights, equality.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ranking de países por desigualdade de gênero	14
Figura 2 - Principais responsabilidades.....	17
Figura 3 - Representativa de no mercado de trabalho	23
Figura 4 - Pesquisa	27
Figura 5 - Caminho da pesquisa	31
Figura 6 - Resumo das informações pessoais dos respondentes	33
Figura 7 - Mulheres em cargos na gestão na empresa atual	34
Figura 8 - Mulher como chefe direto.....	34
Figura 9 - Proporção de mulheres em cargos de gestão na empresa.....	35
Figura 10 - Percepção de diferenças salariais na empresa.....	35
Figura 11 - Percepção de diferenças salariais em outras empresas.....	36
Figura 12 - Percepção salarial.....	37
Figura 13 - Percepção salarial como fator mundial	37
Figura 14 - Percepção do incentivo à liderança	38
Figura 15 - Contribuição da renda da mulher na renda familiar	39
Figura 16 - Fecundidade x Inserção da mulher no mercado de trabalho	39
Figura 17 - Responsabilidade da mulher nas atividades domésticas	40
Figura 18 - Liderança feminina x Cooperação.....	40
Figura 19 - Gestão feminina x Gestão do lar.....	41
Figura 20 - Medidas de proteção à mulher nas organizações.....	41
Figura 21 - Valorização da diversidade nas organizações	42
Figura 22 - Mapa mental	43
Figura 23 - Rendimento médio do trabalho principal por sexo no Brasil	45
Figura 24 - Diferença salarial por sexo no Brasil.....	46
Figura 25 - Mulher em cargo de gestão	47

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo das referências do Capítulo 2	25
Quadro 2 - Estrutura de pesquisa	28
Quadro 3 - Resumo das referências do Capítulo 3	32

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 TEMA E PROBLEMA DE ESTUDO	11
1.2 OBJETIVO	11
1.3 JUSTIFICATIVA.....	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 O TRABALHO.....	13
2.2 DESIGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES	14
2.3 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO	16
2.4 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	18
2.5 LIDERANÇA	21
2.6 DIVERSIDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES.....	23
2.7 RESUMO DAS REFERÊNCIAS.....	25
3. METODOLOGIA.....	27
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	28
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	29
3.3 COLETA DE DADOS.....	29
3.4 ANÁLISE DE DADOS	30
3.5 RESUMO DAS REFERÊNCIAS.....	32
4. DESENVOLVIMENTO DE RESULTADOS	33
5. CONSIDERAÇÕES DA AUTORA SOBRE A PESQUISA	43
6. LIMITAÇÕES DO ESTUDO	49
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS.....	52
APÊNDICE A – Pesquisa.....	53

1. INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da civilização é notória a distinção do papel do homem e da mulher na sociedade. O homem sempre foi o responsável por realizar as tarefas fora de casa com o intuito de buscar mantimentos para sustentar suas famílias que por sua vez eram cuidadas pelas mulheres que se responsabilizavam pelos cuidados do lar.

Percebe-se que essa definição de papéis do homem e da mulher que se formou há milhares de anos e ainda existe até a atualidade e quando as mulheres querem aderir a outro tipo de atividade a não ser a de cuidadora da família e do lar, essa ideia ainda pode ser mal recebida por algumas pessoas.

Teykal e Rocha-Coutinho (2007), as mulheres das camadas mais altas da sociedade, a partir de 1960, passaram a assumir cada vez mais espaço no mundo do trabalho remunerado.

As mulheres então ao se verem trabalhando fora de sua casa e podendo assim ver a possibilidade de uma carreira profissional, passaram a exercer cargos de gestão dentro das organizações.

O presente trabalho abordará a visão das pessoas perante aos cargos de gestão dentro das empresas ocupadas pelas mulheres e se na percepção desses indivíduos existe desigualdade de gênero e diferença salarial dentro das empresas.

Segundo análises do IBGE, a PNAD (Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio) conclui que as mulheres trabalhadoras em 2020 ganhavam em média 22,5% a menos do que os homens e como problema de estudo é válido analisar quais as dificuldades encontradas pelas mulheres para sua ascensão no mercado de trabalho.

O objetivo é analisar os conflitos profissionais que as mulheres têm no mercado de trabalho através de pesquisa quantitativa obtida via formulários e após, com os dados em mãos realizar a análise das respostas recebidas estudando o referencial teórico, após, lançando uma pesquisa e analisando o resultado obtido e por fim realizando sugestões aos gestores com ações para igualdade de gênero nas empresas.

1.1 TEMA E PROBLEMA DE ESTUDO

O tema deste estudo envolve a ascensão da mulher no trabalho, pois, ao longo dos anos as mulheres vêm ocupando notório espaço no trabalho fora de suas casas e muitas vezes sendo as principais responsáveis pela renda da família.

Como problema, a principal questão é analisar a visão das pessoas sobre as mulheres no mercado de trabalho e se possuem as mesmas oportunidades de crescimento e ascensão dentro das organizações do que os homens. Deste modo, a questão norteadora deste estudo é: Quais as dificuldades encontradas pelas mulheres para sua ascensão no mercado de trabalho?

1.2 OBJETIVO

De acordo com Prodanov e Freitas (2013) o objetivo geral está ligado a uma visão global e abrangente do tema e que se relaciona com as ideias estudadas, além de vincular-se diretamente à significação da tese proposta. Deste modo o objetivo geral deste estudo é analisar os conflitos profissionais que as mulheres têm no mercado de trabalho.

Já os objetivos específicos apresentam caráter mais concreto e têm função intermediária e instrumental, permitindo atingir o objetivo geral e também aplicar este a situações particulares, segundo Prodanov e Freitas (2013).

Desta forma, para atender o objetivo geral desenvolve-se os seguintes objetivos específicos:

- a. conhecer os principais elementos que influenciam na ascensão das mulheres no mercado de trabalho;
- b. identificar os fatores que contribuem para a diferença salarial entre homens e mulheres;
- c. propor sugestões às empresas para incentivar a liderança feminina nas organizações;

1.3 JUSTIFICATIVA

No passado, o papel das mulheres na sociedade era o de geradora de filhos e cuidadora do lar, as mulheres eram responsáveis pela criação dos filhos, cuidado do marido e zelo pela dedicação à casa, porém, essa visão vem mudando cada vez mais.

As mulheres hoje estão conquistando seu espaço e podendo fazer escolhas que antes não eram permitidas como direito ao voto, decisão de ter ou não filhos, possibilidade à formação acadêmica e conseqüentemente a de trabalhar fora e poder almejar um alto cargo nas empresas, e não mais ser exclusivamente dona de casa.

Essas mudanças na sociedade vêm acontecendo de forma gradativa, porém, ainda hoje a desigualdade de gênero está presente no cotidiano das pessoas e isso pode ser facilmente identificado dentro das empresas, pois, conforme estudos, apesar de as mulheres estarem conquistando seu espaço, a desigualdade de salário entre homens e mulheres ainda é fator presente dentro das organizações.

O presente trabalho está estruturado com 7 capítulos. Primeiramente haverá a introdução, o segundo capítulo terá o referencial teórico, no terceiro capítulo haverá a metodologia e no quarto capítulo a análise dos resultados. Já o quinto capítulo terá as considerações da autora e no sexto capítulo as limitações do estudo. O sétimo e último capítulo terá as considerações finais sobre o trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Desde os primórdios da civilização, o trabalho é um ato digno da sociedade como principal forma de sustento já nos princípios a remuneração do trabalho era através de itens, alimentos e objetos, após passou a ser remunerado através de itens com valores monetários. Para Albornoz (2008) a palavra trabalho se refere à passagem da cultura da caça e pesca para a cultura agrária, baseada no plantio e criação de animais.

Normalmente quem realizava os trabalhos fora de casa eram os homens enquanto as mulheres ficavam em casa cuidando do lar e dos filhos, assim desempenhando diferentes papéis na sociedade.

A mulher ao longo do tempo, a passos lentos, passou então a reivindicar alguns direitos que antes eram exclusivos aos homens e um deles foi a de exercer trabalhos fora de casa e não mais a ficar somente cuidando do lar e das responsabilidades domésticas.

Com esse trabalho fora, veio junto a possibilidade de exercer altos cargos dentro das organizações, fato que antes ocorria apenas com os homens, e então essa mudança causou certa resistência, mas que ao mesmo tempo foi também mais uma conquista através das lutas das mulheres pela igualdade de gênero.

2.1 O TRABALHO

O valor de qualquer mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho materializado nela, e isso também se aplica ao produto, que é resultado do processo de trabalho. O autor chamou esse valor de Mais-Valia, conforme Marx (2005).

O termo trabalho originou-se do latim *tripalium*, que era um instrumento utilizado pelos agricultores para bater o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los. Porém, a maioria dos dicionários registra a palavra como instrumento de tortura. Decorre disto o fato de que muitas vezes o trabalho pode estar associado ao castigo, conforme França e Schimanski (2009). Para as autoras o trabalho pode representar ao mesmo tempo, uma atividade penosa, mas também pode ter uma conotação prazerosa, dando sentido à vida. A diferença se dá pelo contexto social e pelo momento atual vivido.

Na Antiguidade e também na Idade Média os indivíduos distinguiram-se pelas classes sociais que compunham. Havia, portanto, uma segregação entre escravos e homens livres, ou ainda, entre os indivíduos tidos como superiores e os tidos como inferiores, conforme França e Schimanski (2009).

2.2 DESIGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

Homens e mulheres desempenham diferentes papéis na sociedade desde os princípios da civilização. O homem responsável pela caça, pela proteção da família e pelo mantimento alimentício já a mulher responsável pelos filhos, pelo lar, sinônimo de zelo, cuidado e carinho.

Segundo Siqueira e Samparo (2017), influenciada pelo sistema patriarcal, a divisão sexual do trabalho consiste em atribuições de atividades aos homens e mulheres devido ao seu sexo biológico, bem como aos culturalismos.

Figura 1 - Ranking de países por desigualdade de gênero em 2020

ranking ▼	País	% percorrida
1	Islândia	89,2
2	Finlândia	86,10
3	Noruega	84,9
4	Nova Zelândia	84
5	Suécia	82,30
6	Namíbia	80,9
7	Ruanda	80,5
8	Lituânia	80,4
9	Irlanda	80
10	Suíça	79,80
93	Brasil	69,4

Fonte: Folha de S. Paulo (2021)

Conforme Siqueira e Samparo (2017), durante a Idade Média a mulher, foi mais marginalizada, cumprindo estritamente o dever de obrigação e subordinação, primeiramente ao seu pai e posteriormente a seu marido, foi a partir da Idade Moderna, com o Renascimento, que as mulheres começaram a exigir sua liberdade e autonomia, na tentativa de ganhar seu espaço no meio social. Com isso, cada vez mais as mulheres tentam reduzir a desigualdade de gênero identificada em diversas áreas com a busca por direitos iguais.

Para Siqueira e Samparo (2017), gênero é compreendido como uma categorização pessoal e social dos indivíduos, com base na construção de sua identidade, independentemente do sexo biológico. O gênero é um fato social que advém do papel exercido pelos indivíduos dentro da sociedade, levando-se em consideração o corpo físico.

A Figura 1 exibe o ranking de desigualdade de gênero onde são avaliados 156 países mostra que em 2020 o Brasil encontra-se apenas em 93º lugar com uma paridade de gênero de 69,4, onde 0 indica total disparidade 100 indica uma paridade de gênero completa. O 1º lugar fica com a Islândia, com um total de 82,9, e o último lugar como o país com maior diferença de gênero do mundo é o 156º Afeganistão com nota de 44,4.

Segundo Lima (2018), hoje, a mulher enfrenta forte desigualdade social, que é a discriminação no trabalho por gravidez, cultural que é pelo histórico de violência contra a mulher, política por pouca representatividade e ocupação dos cargos e jurídica, já que apenas recentemente assumiu a mulher a capacidade jurídica plena para gerir seus direitos e interesses, e essa composição resumidamente mostra o quanto ainda há para ser conquistado.

Outro fato importante é o direito de proteção à mulher que vem evoluindo em decorrência da busca pela sua inserção no mercado de trabalho, como também em consequência do aspecto biológico, visto que a mulher não é dotada da mesma força física que o homem, segundo Siqueira e Samparo (2017).

Existe muita diferença entre salários de homens e mulheres, considerando uma média mundial, logo, se nenhuma medida for tomada, a igualdade salarial entre gêneros somente será alcançada em 2086, para Lima (2018).

2.3 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

Segundo Borges e Yamamoto (1994), o trabalho é uma relação peculiar entre homens e os objetos, na qual se unem o subjetivo e o objetivo, o particular e o geral, e que se concretiza através dos instrumentos de trabalho, sendo esses mediadores entre o homem e a natureza.

O trabalho se confunde com um processo de transformação, pois, no que produz, o homem se reconhece e é reconhecido, além do que, a ele, revela-se a relação social existente em que se dá sua produção. Por consequência, é que, da utilização dos instrumentos de trabalho, cria-se a relação dos homens com outros homens e com a natureza, conforme Borges e Yamamoto (1994).

Conforme Tadeu (2008), ao longo dos séculos a estrutura familiar fazia com que a mulher sempre dependesse economicamente do homem, dependência essa que leva, também, aos seus matizes de ordem psicológica. Esse modelo de família consolida-se no sistema capitalista.

Nota-se que com o tempo, em virtude da necessidade crescente de mão de obra, a mulher começou a ser integrada no mercado de trabalho, o que levou, de certa forma, a sua independência econômica, e que acarretou, mais tarde, o aprofundamento na luta pela igualdade dos sexos.

A Revolução Industrial experimentada no século XVIII supôs um passo do sistema de produção familiar ao sistema de mercado, em cujo texto se consolidou a mão de obra masculina, além dos períodos de guerra que provocaram significativas mudanças.

Segundo Tadeu (2008), no Brasil, até 1932, o trabalho feminino não tinha proteção especial, o que foi mais tarde consolidado. O mercado de trabalho sofreu algumas modificações que se iniciaram nos anos 90 com a chamada abertura econômica.

O modelo da família tradicional de classe média brasileira, que consagrava uma divisão clara de papéis, em que geralmente o homem se envolvia com o trabalho remunerado, enquanto a mulher dedicava-se aos afazeres da vida familiar, incluindo a administração da casa e os cuidados com os filhos, passa a não ser mais tão comum na realidade brasileira como no século XIX e início do século XX, conforme mostra a Figura 2.

Fleck e Wagner (2003) observaram que um número cada vez mais expressivo de mulheres trabalha fora de casa e contribui com a renda da família. Além da maternidade, muitas mulheres preocupam-se com sua realização acadêmica e valorizam a construção de uma carreira profissional, vislumbrando nessa atividade uma condição necessária ao sucesso da sua vida, conforme a Figura 2, onde exhibe as principais responsabilidades atribuídas aos homens e as mulheres.

A Figura 2 mostra que as atividades do homem em sua predominância era a de caça, cuidados com a proteção e alimentação da família, já a da mãe era o cuidado com o lar, a casa e com os filhos, mantendo-se como cuidadora do lar.

Figura 2 - Principais responsabilidades



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Segundo Teykal e Rocha-Coutinho (2007), a partir do final dos anos de 1960 e início de 1970, as mulheres, principalmente as das camadas médias e altas da sociedade, passam a assumir um espaço cada vez maior no mundo público do trabalho remunerado, que, até bem pouco tempo, era considerado quase que exclusivamente masculino.

Para os autores, estas mudanças foram, em grande parte, decorrentes dos Movimentos Feministas da década de 1960, que desnaturalizam as antigas identidades de homens e mulheres, questionando esferas da vida social as mais

diversas, como a família, a sexualidade, a divisão sexual do trabalho público e doméstico, entre outras.

Segundo Hoffmann (2004), a partir da década de 1970, intensificou-se a participação das mulheres na atividade econômica em todo o mundo, em um contexto de expansão da economia com acelerado processo de industrialização e urbanização. Tal situação prosseguiu na década de 1980, apesar da estagnação da atividade econômica e da deterioração das oportunidades de ocupação.

Conforme Teykal e Rocha-Coutinho (2007), embora ainda seja mais difícil para as mulheres assumir cargos de maior poder e prestígio, percebe-se uma ampliação do seu campo de atuação profissional, e um investimento cada vez maior em uma boa formação acadêmica, tentando alcançar, com isso, maiores e melhores oportunidades no mercado de trabalho público. Para Teykal e Rocha-Coutinho (2007), em decorrência destas inúmeras transformações por que vem passando o mundo atual, vive-se o que alguns teóricos vêm denominando uma crise de identidade.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), existem dois tipos de discriminação quando se trata de distinção de gêneros, a direta e a indireta. A direta quando há intenção de discriminar, já a indireta aparece de forma indireta, dissimulada, desprovida de fator de intencionalidade.

Tadeu (2008), aponta que foram detectados alguns indicadores de discriminação por razão do sexo, mencionando fatores como amostra das diferenças de gênero no trabalho como designação de tarefas baseadas no sexo dos trabalhadores e maior valor outorgado ao trabalho realizado pelos homens em relação daquele realizado pelas mulheres.

Para o autor, Tadeu (2008), em determinadas áreas, os salários das mulheres são por regra inferiores aos dos homens, independente das habilidades de cada um, o autor completa ainda que as diferenças salariais entre homens e mulheres não são consideradas fator isolado, mas mundial.

2.4 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o crescimento bastante intenso da maquinaria, maior

parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas, segundo Probst (2003) as mulheres vêm tentando realmente colocar em prática a lei que afirma que todos são iguais perante a lei e isso começou de fato com as I e II Guerras Mundiais, quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

Conforme Hoffmann (2004), a ampliação da participação da mulher na atividade econômica continuou a ocorrer nas duas últimas décadas. Entre 1981 e 2002, a taxa de atividade feminina apresentou um acréscimo de 13,7 pontos percentuais em 21 anos. No caso dos homens, a participação na atividade econômica reduziu-se de 74,6% para 71,4%, no mesmo período.

No Brasil, no século XX, a participação das mulheres na luta pelo direito ao voto, em movimentos constitucionalistas e em movimentos populares pela melhoria da qualidade de vida serviu para evidenciar o fato de que elas lentamente iniciavam o processo de saída da condição de acomodação e submissão para assumirem novos papéis, conforme Kanan (2010).

Em 1981, no Brasil, a maior taxa de atividade de mulheres no mercado de trabalho era observada na faixa de 20 a 24 anos e com o passar dos anos é possível observar que essa faixa está aumentando.

Com base numa análise realizada para os anos de 1981 a 1995, o padrão etário da atividade feminina move-se em direção a um padrão similar ao observado nos países desenvolvidos, onde se verifica a manutenção do nível elevado de participação feminina em idades mais avançadas, em torno dos 50 anos, segundo Leone (2014)

O aumento da participação da renda da mulher na renda domiciliar é mais uma consequência da ampliação da participação da mulher no mercado de trabalho, para Leone (2014).

Assim, concluindo que a mulher não participa exclusivamente dos afazeres domésticos e que apenas o homem traz recursos financeiros para o lar, já que com a participação feminina no trabalho, ela também contribui com essa tarefa.

O índice de Gini, que mede o grau de concentração de renda em determinado grupo, e varia de 0 a 1 onde o valor zero representa a situação de igualdade, aumentou na década de oitenta, atingindo um ápice em 1989, para depois recuar, ficando num patamar próximo a 0,6. As razões de concentração referentes aos rendimentos do trabalho de homens e mulheres acompanharam as oscilações do

índice de Gini, com a razão de concentração do rendimento de homens permanecendo um pouco abaixo do índice de Gini e a razão de concentração do rendimento de mulheres permanecendo um pouco acima do índice de Gini, indicando que o rendimento das mulheres está contribuindo para que seja elevada a desigualdade segundo Hoffman e Leone (2014).

Probst (2003) destacou a intensidade e constância do crescimento da atividade feminina, já que os indicadores para o Brasil revelam que, no período considerado, a População Economicamente Ativa feminina passou de 28 para 41,7 milhões, a taxa de atividade aumentou de 47% para 53% e a porcentagem de mulheres no conjunto de trabalhadores foi de 39,6% para 43,5%. Isto significa que mais da metade da população feminina em idade ativa trabalhou ou procurou trabalho em 2005.

Conforme Bruschini (1994) a expansão da escolaridade, à qual as brasileiras têm tido cada vez mais acesso, é um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, além de que a escolaridade das trabalhadoras mulheres é muito superior à dos trabalhadores homens.

A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, está sendo escrita com base, fundamentalmente, em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda, conforme Probst (2003). A redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina.

Segundo Bruschini (1994) as trabalhadoras, que, até o final dos anos 70, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães, já que 54% das mulheres de 50 a 59 anos também são ativas.

Apesar de todas essas mudanças, muitas coisas continuam iguais: as mulheres permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas. A autora complementa que no ensino superior, elas ampliaram significativamente sua presença na década analisada, superando os homens, segundo Bruschini (1994).

2.5 LIDERANÇA

Desde os princípios da raça humana, o poder se organiza como fator de sobrevivência e, embora passados os séculos, seu exercício permaneceu vinculado ao julgamento dos mais fracos e atrelado à posse, para Kanan (2010).

O autor complementa que a partir da Revolução Industrial, o poder adquiriu um novo caráter e adentrou nas organizações como forma de garantir a produtividade por meio de posturas autoritárias e militaristas dos chefes em relação aos empregados.

Segundo Kanan (2010), a partir da década de 30, o exercício do poder ganhou novas abordagens e a atenção de outras ciências além da administração e nesse momento, algumas questões organizacionais obtiveram maior espaço para discussão em função dos estudos.

Com a consolidação do capitalismo, as mulheres passaram a se questionar sobre seu lugar na sociedade e, como consequência, passaram a marcar presença nas organizações e conquistaram alguns espaços que antes eram territórios demarcados exclusivamente pelos homens.

Alguns fatores contribuíram como a modificação do ideal da mulher no lar, o fato de poder decidir o número de filhos, o direito ao voto, a necessidade de compor a renda familiar e a possibilidade de dissolução do vínculo matrimonial.

Para Kanan (2010), esses fatores somados a promulgação de leis protegendo a mulher trabalhadora; a busca pela qualificação em termos culturais, técnicos e acadêmicos, legitimidade do acesso ao estudo, entre outros demonstram como as mulheres vêm lutando pelos direitos iguais e principalmente, conquistando o espaço de igualdade na sociedade.

Os conceitos de masculinidades e feminilidades são úteis na medida em que possibilitam uma ligação entre o que se entende culturalmente como feminino ou masculino, bem como na forma com que homens e mulheres constroem seus sentimentos, valores e pensamentos que os caracterizam como indivíduos. Assim como às mulheres se podem atribuir masculinidades, aos homens também se atribuem feminilidades, segundo Menezes e Oliveira (2013).

O exercício do poder está vinculado a capacidades, enquanto a liderança está atrelada a habilidades, destacou Kanan (2010). A liderança representa o uso justo do

poder, a energia que lança e sustenta uma ação ou que transforma intenções em realidade.

Para Munhoz (2000), o termo feminismo se refere a um movimento anárquico composto de mulheres que, em virtude da não realização da sua feminilidade, buscam ser iguais aos homens em todos os sentidos. Percebe-se que a distinção de gênero se dá também na infância onde as brincadeiras que meninas e meninos praticam têm finalidades diferentes, como para meninos é estimulada a competitividade e para as meninas a cooperação, de acordo com Munhoz (2000). Ao chegarem na fase adulta, estão preparados para seguirem essa mesma linha na vida pessoal e profissional, entretanto quando esses papéis se invertem há uma resistência tanto da sociedade quanto dos mesmos que a praticam, segundo o autor.

Acredita-se que um dos fatores de sucesso do empreendedorismo passa pelo entendimento da questão de gênero, na compreensão de que as mulheres desenvolvem um estilo singular quando administram, haja vista que sua abordagem de liderança é fruto de um aprendizado desde a infância sobre valores, comportamentos e interesses voltados mais para a cooperação e relacionamentos, conforme Munhoz (2000).

Muitas são as discussões sobre o papel profissional da mulher. São discutidos aspectos como a remuneração, jornadas de trabalho, tarefas e funções, capacitação, entre outros assuntos de interesse relevante.

No entanto, a liderança e o exercício do poder exercidos e investigados a partir da atuação feminina parecem constituir abordagens ainda pouco estudadas, conforme Kanan (2010).

Segundo Davel e Machado (2001) liderança é um relacionamento, um processo mútuo de ligação entre líder e seguidor. Esse processo envolve um relacionamento de influência em duplo sentido, orientado para o atendimento de objetivos e expectativas mútuas.

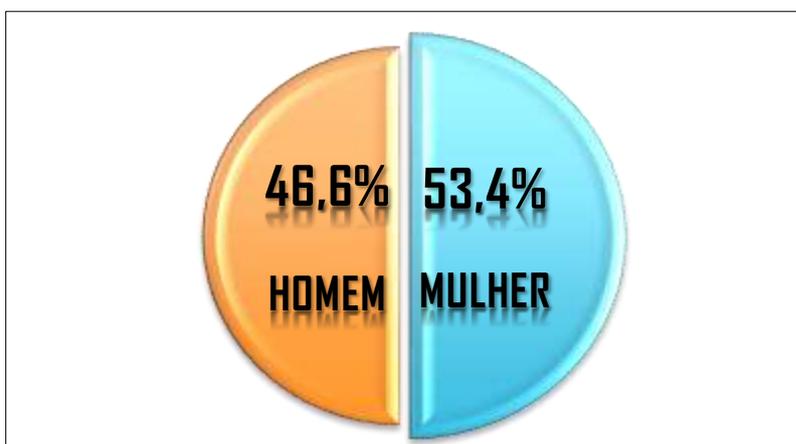
Nesses termos, não se pode dizer que a liderança fica somente a cargo do líder. O processo de influência não está unicamente assegurado pela vontade do líder, mas também pela conjunção desta vontade com as imagens, desejos e crenças compartilhados pelo grupo, conforme Davel e Machado (2001).

2.6 DIVERSIDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2009 onde foi realizada uma pesquisa entre trabalhadores, o número de mulheres no mercado de trabalho ultrapassava o de homens, enquanto eles representavam um total de 46,6%, as mulheres obtiveram 53,4%, conforme mostra a Figura 3. Ou seja, embora o número de mulheres seja maior, a remuneração salarial segue menor.

Ainda na mesma pesquisa, 64,2% do contingente de mulheres ocupadas tinha entre 25 e 49 anos de idade e a atividade onde tinha o maior número de mulheres trabalhando era o de serviços domésticos, seguido da administração pública. Ou seja, embora o número de mulheres seja maior no mercado de trabalho, ainda desempenham na sua maioria serviços relacionados ao lar, como serviços domésticos em geral.

Figura 3 - Representativa de no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Para Ferreira (2015), desde o início da civilização a mulher era vista como um ser inferior ao homem, sem poder de decisão e cujas principais funções eram de reproduzir e criar os filhos,

A compreensão das questões de gênero, masculinidade, diversidades e minorias no ambiente organizacional, são prioritárias para as organizações, pois ao realizarem uma política inclusiva e respeito das diversidades no contexto organizacional, elas podem sair fortalecidas e contribuir para o amadurecimento dos debates internos conforme Ferreira (2015).

O termo diversidade, quando associado às organizações, rapidamente evoca ideais de diferenciação de pessoas em função do gênero, idade, etnia, habilidades físicas, entre outros, mas também diversidade quer apenas dizer variedade. Variedade essa que pode referir-se aos traços, mas também às diferenças de crenças, segundo Silveira (2006).

Para Silveira (2006), homens e mulheres são criados diferentemente e valores são, também, produto de um processo educacional. Os valores das mulheres e dos homens tendem a apresentar diferenças e isso reflete na vida social e, conseqüentemente, na vida profissional.

A preocupação das mulheres sobre as relações trabalho-família deve-se ao fato de que ainda prevalecem nos dias atuais as responsabilidades familiares recaindo apenas nas mulheres, com a omissão masculina, conforme Ferreira (2015).

Para o autor Ferreira (2015), vivemos em um mundo onde a preferência sexual ainda é vista de maneira discriminada e preconceituosa, entretanto através de lutas e questionamentos esta visão está sendo mudada.

Para Menezes e Oliveira (2013), por mais masculina que seja representada uma mulher em cargos de comando, ela não se desvincula de sua condição feminina e, portanto, inferior.

Assim, mulheres em posições elevadas na hierarquia organizacional, dificilmente conseguem um equilíbrio entre serem reconhecidas como gestoras competentes e ao mesmo tempo suficientemente femininas para não serem vistas como desprovidas das expectativas de gênero.

Segundo pesquisa feita pelo IBGE, a remuneração ainda segue sendo um ponto a ser observado, pois o resultado apontou ainda que as mulheres ganham em torno de 72,3% do rendimento recebido pelos homens em 2009, ano da pesquisa. Em 2003, esse percentual era 70,8%.

Para os gestores organizacionais, as pessoas são o que há de mais importante nas organizações. Assim, valorizar a diversidade, e principalmente manter um ambiente harmonioso é papel fundamental, de acordo com Ferreira (2015).

Mesmo assim, com tantas ponderações sobre as mulheres no mercado de trabalho percebe-se que as mulheres estão ganhando espaço, superando suas dificuldades, e mostrando que são potenciais empreendedoras e construindo suas carreiras segundo Ferreira (2015).

2.7 RESUMO DAS REFERÊNCIAS

O resumo das referências, exibido no Quadro 1, trata-se de um resumo sobre todas as obras em que a elaboração do capítulo foram baseadas e foram utilizadas como referência de ideias aplicadas ao longo do trabalho.

Quadro 1 - Resumo das referências do Capítulo 2

(Continua)

AUTOR	ANO	RESUMO
Marx	2005	Crítica sobre economia política.
França e Schimanski	2009	Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar.
Siqueira e Samparo	2017	Os direitos da mulher no mercado de trabalho. A discriminação de gênero e luta pela igualdade.
Tadeu	2008	Estereótipos e desigualdades e as teorias sobre as desigualdades entre os gêneros.
Lima	2018	Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual.
Fleck e Wagner	2003	A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar.
Teykal e Rocha-Coutinho	2007	O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho.
Hoffmann	2004	Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil.
Borges e Yamamoto	1994	O mundo do trabalho.
Probst	2003	Mulheres no mercado de trabalho
Bruschini	1994	O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes.
Kanan	2010	Poder e liderança de mulheres nas organizações.

(Conclusão)

Menezes e Oliveira	2013	Symbolismos de Gênero e Gestão: Uma Análise das Feminilidades de Executivas Brasileiras.
Munhoz	2000	Contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras.
Davel e Machado	2001	A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas.
Ferreira	2015	Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico.

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Este Quadro foi elaborado com o intuito de auxiliar no desenvolvimento da pesquisa, assim como na elaboração do questionário do estudo.

3. METODOLOGIA

Segundo Aragão e Mendes Neta (2017), a importância da Metodologia nos ajuda a identificar que não existe um único método e sim uma variedade de métodos que procuram atender as necessidades conforme o assunto e a finalidade da pesquisa.

Figura 4 - Pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Neste sentido, percebe-se que a metodologia é o detalhamento de como determinada pesquisa irá ser realizada para que haja resultados satisfatórios sobre determinado assunto ou tema, então, é dizer qual caminho deve ser percorrido, de que maneira, qual público terá participação, qual tipo de pesquisa será aplicado, para atingir conclusões sobre o assunto desejado, conforme Aragão e Mendes Neta (2017).

Na Figura 4, percebe-se os objetivos básicos da pesquisa realizada com 7 principais questões a serem respondidas que são: por quê, para quê, quando, onde, como, quantos e quais. Através da pesquisa, estas questões podem ser respondidas e assim o objetivo do trabalho possuirá um embasamento para que a análise dos dados seja realizada e com isso, poderá ser realizada a conclusão do tema proposto.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Para Mussi et al. (2019) a pesquisa é a atividade concreta no processo de constituição e desenvolvimento científico, possibilitando a produção, identificação e descoberta do conhecimento, respostas para perguntas específicas e soluções de problemas.

O delineamento da pesquisa será de forma, quantitativa, descritiva por enquete. Segundo Mussi et al. (2019), a abordagem quantitativa aceita que a melhor possibilidade explicativa científica é aquela que não se interessa pelo singular, o individual, o diferenciado, mas sim no coletivo, naquilo que pode ser predominante como característica do grupo, portanto a resposta com maior relevância será a que tiver sido escolhida mais vezes pela população que respondeu a pesquisa.

O Quadro 2, exhibe a metodologia utilizada no presente trabalho é apresentada em quatro partes: delineamento, participantes, processo de coleta e processo de análise. O delineamento está dividido em três partes: método, estudo e estratégia.

Quadro 2 - Estrutura de pesquisa

Delineamento			População e amostra	Processo de coleta	Processo de análise
Método	Estudo	Estratégia			
Quantitativa	Descritiva	Enquete	55 amostras. Análise não probabilística por conveniência	Questionário	Estatística

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

O método da pesquisa selecionado foi o quantitativo através de questionário enviado aos respondentes, já o estudo foi feito de forma descritiva com a estratégia utilizada em forma de enquete. Para Mussi et al. (2019) as investigações quantitativas não são capazes de resolver ou responder a todos os problemas sociais, mas, permitem o acesso a valiosas informações sobre os sujeitos e a sobre a população.

Segundo Mussi et al. (2019) a abordagem quantitativa, a ênfase é na análise, pelo exame dos componentes, inicialmente separadamente e após o conjunto das respostas mais escolhidas, enquanto a qualitativa visa compreender o significado de

uma experiência aos participantes e a opinião individual de cada pessoa sobre essa experiência.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Para Silvestre (2007) uma amostra refere-se a um subconjunto de um conjunto mais geral denominado de população, já a definição de população é um conjunto de entidade que está constituída por um número finito de elementos, embora esse número possa ser grande ou pequeno dependendo da análise.

Segundo Bandeira (2013), há dois conceitos básicos em estatística são: população e amostra. População refere-se ao conjunto total de elementos e já a amostra refere-se a um subconjunto dessa população.

O tipo de amostra selecionado foi amostra não probabilística por conveniência, em uma amostra por conveniência, o pesquisador de campo seleciona falantes da população em estudo que se mostrem mais acessíveis, colaborativos ou disponíveis para participar do processo, da pesquisa e de participar do estudo desejado, conforme Freitag (2018).

O total de respondentes da pesquisa foram 55 pessoas de diversas faixas etárias, ramos de atividade, escolaridades, gêneros diversificados e que responderam às perguntas com base nos próprios conhecimentos e opiniões sobre o assunto proposto.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados consiste na coleta de informações que futuramente será utilizado em pesquisas, projetos, estudos, entre outros. Para Bandeira (2013), o pesquisador deverá escolher o método que usará para coletar seus dados e pode adotar como método a utilização de documentos, a observação de comportamentos ou então a informação dada pelo próprio sujeito, seja oralmente (entrevistas) ou de forma escrita (questionários auto administrados).

No presente trabalho, as perguntas foram divididas em duas partes, onde, na primeira parte, composta por doze questões, foram analisadas as características de cada pessoa como idade, gênero, grau de escolaridade, setor onde atua, e algumas questões sobre empresas que conhece, entre outros.

Na segunda parte da pesquisa, contendo dez perguntas voltadas para a atuação das mulheres no mercado de trabalho e cargos de gestão, todas embasadas no referencial teórico e cada questão contém uma escala de 1 a 5 a ser selecionada pelo respondente, onde 1 quer dizer que a pessoa discorda totalmente com a sentença e 5 que concorda plenamente.

O modelo utilizado para a escala foi a escala de Likert que é comumente utilizada para compreender o grau de satisfação das pessoas sobre determinado assunto. Essa escala pode ser medida através de diversas séries, as mais usadas são de 1 a 5, 1 a 7 e 1 a 9. No atual trabalho, foi utilizada a escala de 1 a 5 onde 1 representa a opinião de “Discorda totalmente”, e 5 “Concorda totalmente”.

Foi realizado um pré-teste no período de 01 a 05 de abril de 2021 com 01 professor e 02 pessoas, como observações para melhoria foram sugeridas alterações nas perguntas iniciais da pesquisa sobre informações pessoais como, adicionar uma questão de “prefiro não opinar” sobre a pergunta de orientação sexual e na pergunta de escolaridade foi feita a adição da opção “estudo técnico”.

A coleta de dados foi feita através de respostas obtidas pelo envio de pesquisa realizada via e-mail, grupos e conversas privadas de WhatsApp e grupos e conversas privadas no Instagram aos participantes selecionados, no período de 06 a 20 de abril de 2021.

A pesquisa contou com 22 questões no total, sendo que, da questão 1 até a 12 foram perguntas sobre informações pessoais dos entrevistados e da questão 13 até a 22 foram baseadas em referencial teórico contido no próprio trabalho.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados será feita de forma estatística, para Silvestre (2007) a estatística tem o objetivo de recolher informações, descrição e interpretação de dados através de procedimentos bem definidos. Os dados então se referem à um número de características em uma determinada amostra de indivíduos

Foi selecionado o tipo de amostra não probabilística por conveniência, para Pranadov e De Freitas (2013), a definição de análises não probabilísticas é que elas são definidas de forma acidental ou intencional. Em complemento, o autor afirma que as amostras por conveniências constituem o menos rigoroso de todos os tipos de

amostragem, isso porque o pesquisador seleciona os elementos que ele tem acesso, admitindo que esses, possam de alguma forma, representar o universo. Esse tipo de amostra é utilizado para análises quantitativas e que não requerem alto nível de precisão.

Figura 5 - Caminho da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Conforme a Figura 5, que mostra todo o caminho da pesquisa até sua conclusão, desenvolveu-se uma análise de cada uma das questões após obtidas as respostas dos indivíduos e quais as alternativas mais selecionadas dentre as disponíveis, e então foi possível entender e analisar a opinião dos indivíduos sobre cada pergunta.

Logo, foi elaborada a conclusão da pesquisa com base nessas respostas obtidas e assim, foi possível obter um resumo da opinião das pessoas sobre o tema proposto com base em suas experiências.

3.5 RESUMO DAS REFERÊNCIAS

O resumo das referências utilizadas no capítulo 3 está exibido no Quadro 3, trata-se de um resumo sobre todas as obras em que a elaboração do capítulo foram baseadas e foram utilizadas como referência de ideias.

Quadro 3 - Resumo das referências do Capítulo 3

AUTOR	ANO	RESUMO
Aragão e Mendes Neta	2017	Metodologia Científica
Pranadov e De Freitas	2013	Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico
Silvestre	2007	Análise de dados e estatística descritiva
Bandeira	2013	Definição de variáveis e métodos de coleta de dados
Freitag	2018	Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência?
Mussi et al	2019	Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

O quadro acima foi elaborado com o intuito de auxiliar no desenvolvimento da pesquisa, assim como na elaboração do questionário do estudo.

4. DESENVOLVIMENTO DE RESULTADOS

A partir das respostas recebidas foi possível analisar a opinião dos respondentes da pesquisa e verificar qual das opções de respostas foi a mais selecionada, quer dizer, qual das opções é a que mais se aproxima à opinião dos participantes em cada uma das perguntas.

As principais perguntas do questionário foram relacionadas a informações pessoais dos indivíduos. Na Figura 6, é possível observar o percentual de cada uma das questões.

Figura 6 - Resumo das informações pessoais dos respondentes

Gênero		Faixa etária		Trabalha atualmente	
Masculino	34,5%	Menos de 18 anos	0,0%	Sim	89,1%
Feminino	65,5%	de 19 a 30 anos	38,2%	Não	9,1%
Prefiro não responder	0,0%	de 31 a 40 anos	41,8%	Sim, autônomo	1,8%
		de 41 a 50 anos	12,7%		
		mais de 51 anos	7,3%		
<i>Respostas</i>	55	<i>Respostas</i>	55	<i>Respostas</i>	55

Ramo da empresa		Nº de funcionários na empresa		Escolaridade		Estuda atualmente	
Indústria	10,9%	Até 100	38,9%	Ensino médio	10,9%	Sim	60,0%
Comercio	14,5%	de 101 a 500	14,8%	Ensino técnico	5,5%	Não	40,0%
Serviços	52,7%	de 501 a 1000	9,3%	Ensino superior	49,1%		
Educação	10,9%	de 1001 a 2000	14,8%	Lato Sensu	27,2%		
Outros	11,0%	mais de 2001	22,2%	Stricto Sensu	7,3%		
<i>Respostas</i>	55	<i>Respostas</i>	55	<i>Respostas</i>	55	<i>Respostas</i>	55

Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Em relação ao gênero das pessoas que responderam à pesquisa, das 55 34,50% foram homens e 65,6% mulheres.

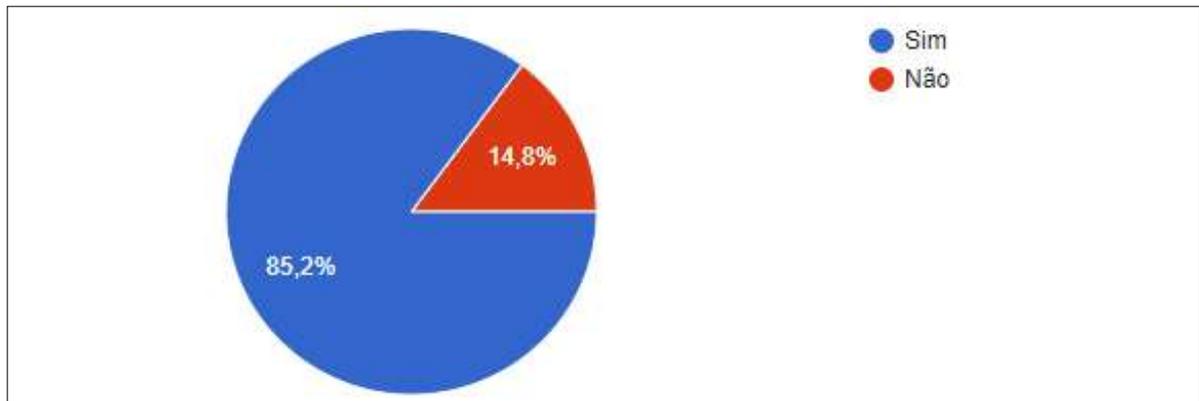
Sobre a faixa etária, a maioria das pessoas, 41,8%, têm entre 31 e 40 anos e 38,2% informaram que possuem entre 19 e 30 anos. 89,1% dos indivíduos estão trabalhando atualmente e somente 9,10% das pessoas que responderam a pesquisa não estão trabalhando no momento. 52,7% das pessoas que responderam a pesquisa trabalham no ramo de serviços e 38,9% dos indivíduos informaram que trabalham em empresas de pequeno porte com menos de 100 trabalhadores.

A escolaridade de 49,10% dos respondentes da pesquisa é o ensino superior, seguido de 10,9% que informaram que possuem ensino médio e 60% dessas pessoas estão estudando no momento.

Após as perguntas pessoais, houveram algumas questões mais específicas do ambiente profissional e sobre experiências passadas e atuais com relação aos gestores das organizações.

A primeira questão foi de que se na empresa em que o indivíduo trabalha atualmente ou na empresa que conhece, há mulheres em cargos de gestão, conforme Figura 7.

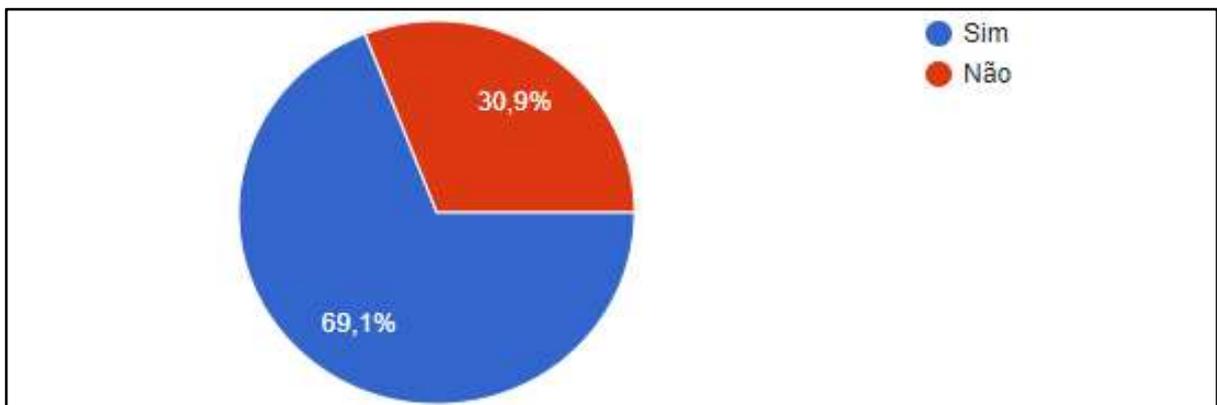
Figura 7 - Mulheres em cargos na gestão na empresa atual



Fonte: Elaborado pela autora, 2021

A maioria das respostas foi de que “sim”, 85,2% das pessoas responderam que há mulheres em cargos de gestão na empresa em que trabalham ou conhecem. Já 14,8% dos 55 participantes informaram que não há mulheres em cargos de gestão.

Figura 8 - Mulher como chefe direto

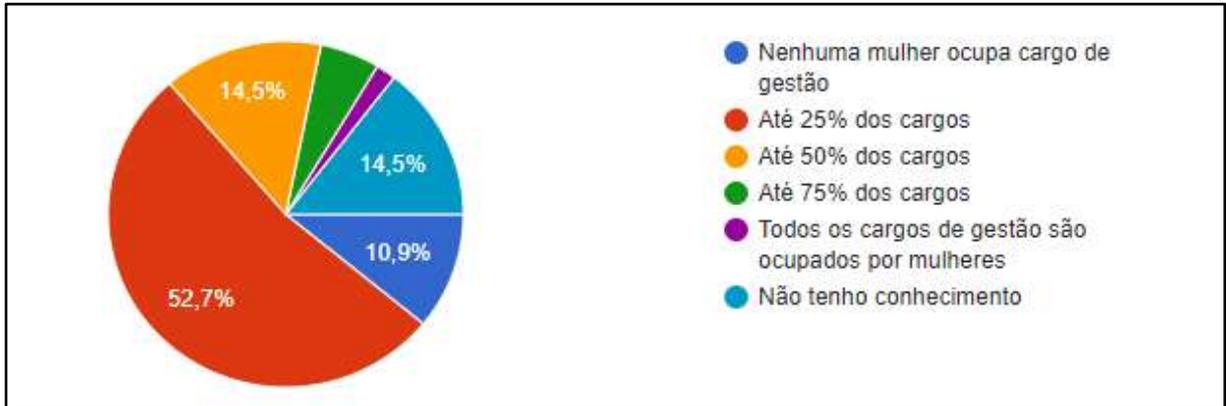


Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Na Figura 8, foi perguntado se as pessoas têm ou já tiveram alguma vez uma chefe mulher. A maioria respondeu que sim, 69,1% das 55 pessoas que responderam ao questionário disseram que já tiveram uma mulher como chefe direto.

A Figura 9 representa a questão seguinte, se os respondentes da pesquisa tinham conhecimento sobre a proporção de mulheres em cargos de gestão na empresa em que trabalham ou conhecem.

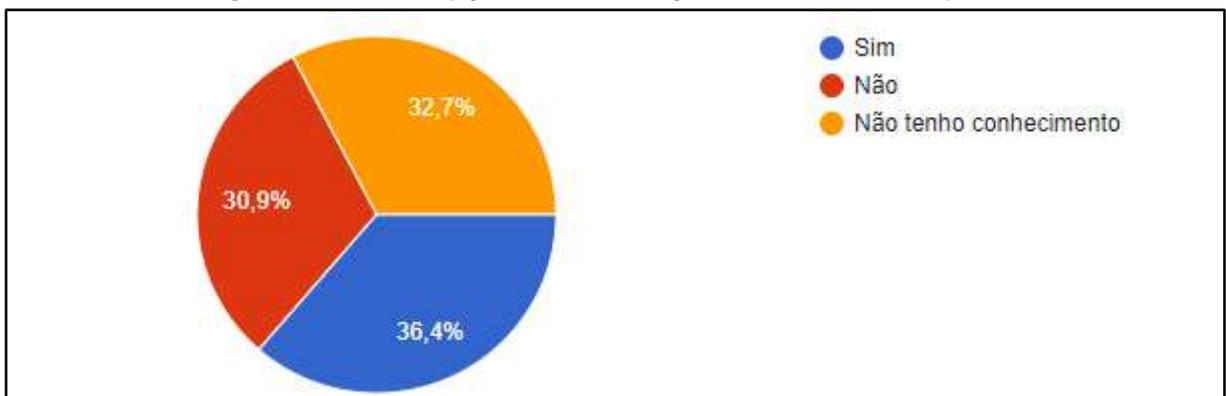
Figura 9 - Proporção de mulheres em cargos de gestão na empresa



Fonte: Elaborado pela autora, 2021

A maioria das pessoas, 52,7%, informaram que as mulheres ocupam até 25% dos cargos de gestão, já 14,5% informaram que até 50% dos cargos são ocupados por mulheres e 14,5% que não têm conhecimento sobre essa questão. A percepção das diferenças salariais entre homens e mulheres foi uma das perguntas da pesquisa, como mostra a Figura 10.

Figura 10 - Percepção de diferenças salariais na empresa



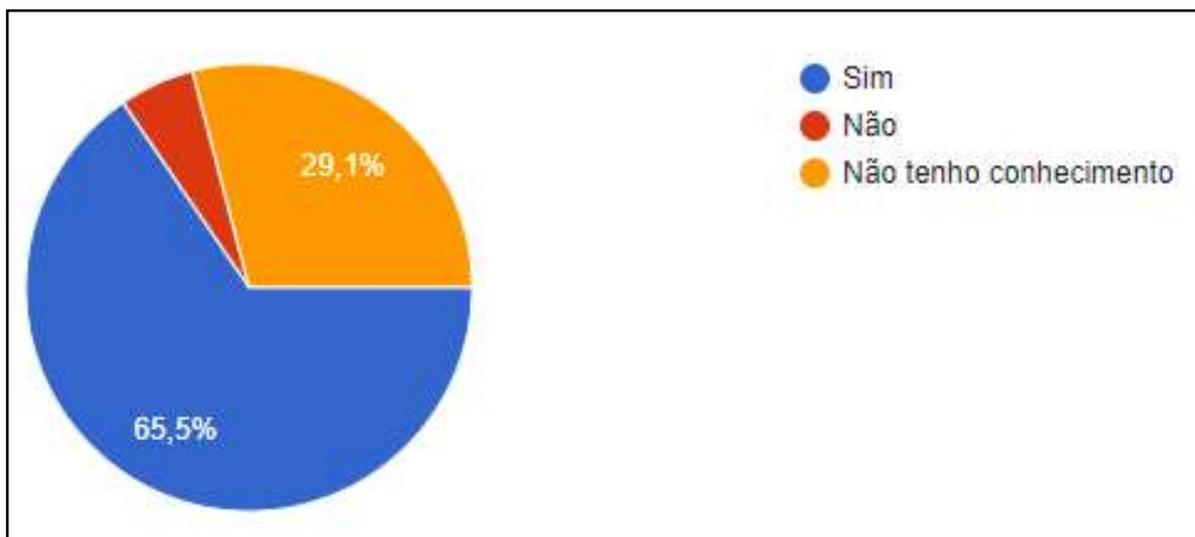
Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Foram dadas três opções para que os indivíduos pudessem marcar, “sim”, “não” e “não tenho conhecimento”. A maioria das pessoas selecionou a opção de sim, ou seja, 36,4% disseram que percebem diferenças salariais entre homens e mulheres dentro das empresas em que trabalham ou conhecem. Já 32,7% não têm

conhecimento sobre essa informação e 30,9% das pessoas que responderam à pesquisa informaram que não há diferença salarial.

Foram questionados ainda sobre se há essa mesma percepção de diferença salarial entre homens e mulheres, mas em outras empresas que conhecem, conforme Figura 11.

Figura 11 - Percepção de diferenças salariais em outras empresas



Fonte: Elaborado pela autora, 2021

A maioria das pessoas responderam que sim, 65,5% das pessoas percebem diferenças salariais entre homens e mulheres em outras empresas, 29,1% não têm conhecimento sobre essa informação e apenas 5,5% informaram que não há diferenças salariais.

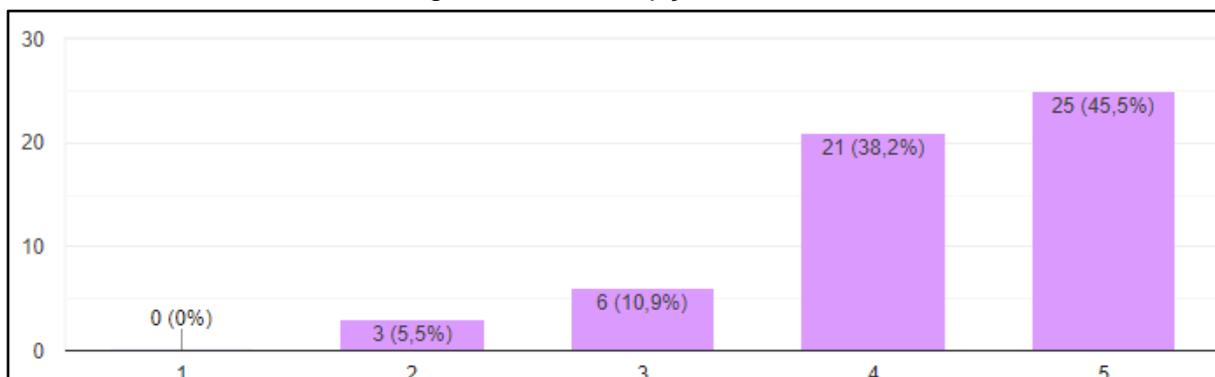
As dez questões seguintes foram baseadas em referenciais teóricos e em autores que em determinado momento abordaram ou fizeram estudos sobre o assunto.

Foi perguntado aos indivíduos se em uma escala de 1 a 5, onde 1 quer dizer que discorda totalmente e 5 concorda totalmente, qual a alternativa que mais se adaptava a opinião sobre hoje em dia, ainda existia muita diferença entre os salários de homens e mulheres.

A primeira questão com a utilização da escala Likert, que aborda a opinião das pessoas em uma escala de 1 a 5, onde 1 quer dizer que discorda totalmente com a afirmação e 5 que concorda totalmente, foi se, hoje em dia ainda existe muita diferença

salarial entre homens e mulheres, pois, conforme Lima (2018) atualmente ainda existe muita diferença salarial entre homens e mulheres, como mostra a Figura 12.

Figura 12 - Percepção salarial

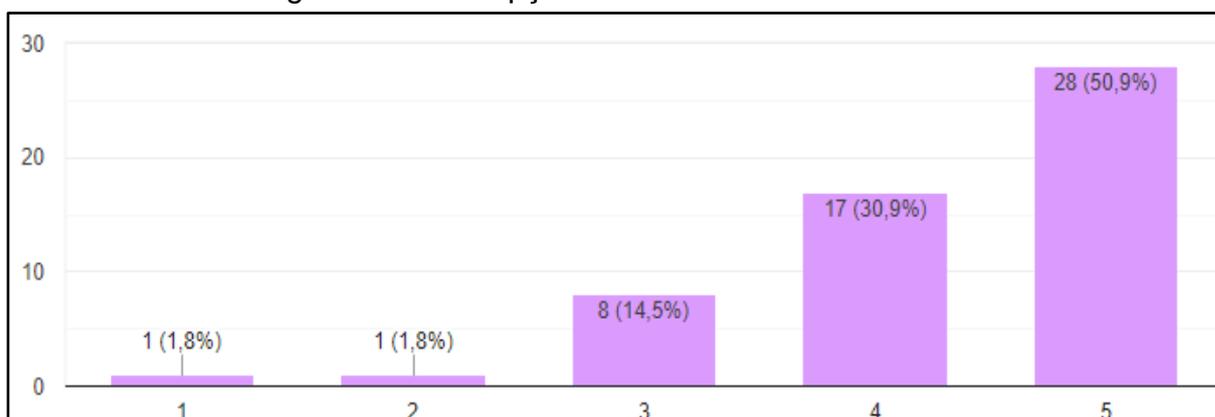


Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Os respondentes da pesquisa compartilharam da mesma opinião do autor, já que 45,5% das pessoas, ou seja, 25 das 55 que responderam à pesquisa selecionaram a opção 5, "Concordo totalmente".

A questão seguinte trata da percepção de diferenças salariais, pois, Segundo Tadeu (2008) a diferença salarial trata-se de um fator mundial e não isolado.

Figura 13 - Percepção salarial como fator mundial



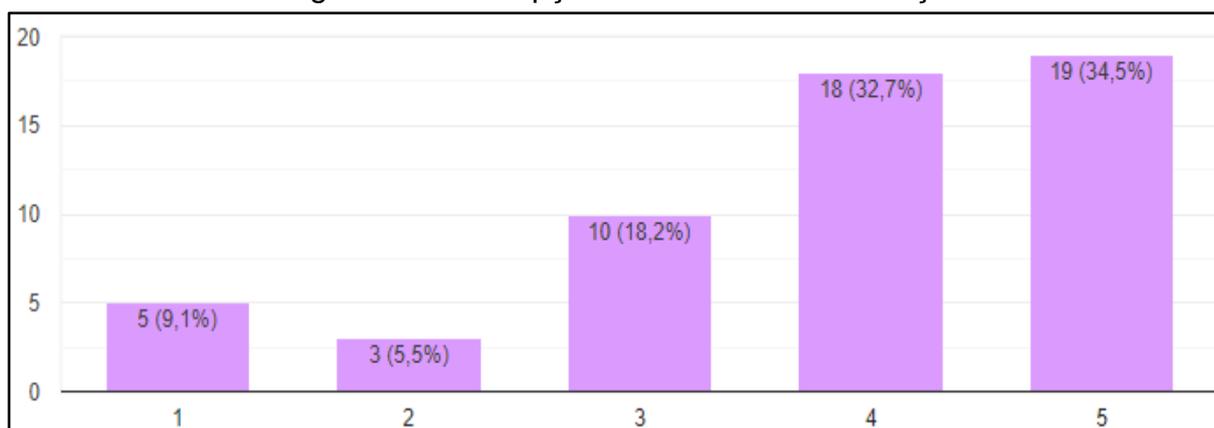
Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Ou seja, é algo que ocorre mundialmente, em diversas regiões e países ao redor do mundo, além de ser um fato que está culturalmente engravado na sociedade, e embora a redução dessa diferença salarial esteja acontecendo cada vez mais ainda é um fator bastante presente na sociedade.

Conforme a Figura 13, na opinião dos respondentes da pesquisa, sim, essa afirmação se confirma, pois, 50,9% das pessoas, ou seja, 28 das 55 pessoas que participaram da pesquisa concordam com essa afirmação e selecionaram a opção 5, “Concordo totalmente”.

A questão seguinte aborda o incentivo à liderança e distinção de gênero desde a infância.

Figura 14 - Percepção do incentivo à liderança



Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Conforme Munhoz (2000) a distinção de gênero se dá também na infância onde as brincadeiras que meninas e meninos praticam têm finalidades diferentes, como para meninos é estimulada a competitividade e para as meninas a cooperação. Para a maioria das pessoas que responderam à pesquisa, existe sim a distinção de gênero desde da infância, pois, 34,5%, 19 participantes, selecionaram a opção 5 na escala, concordando totalmente com o autor, conforme mostra a Figura 14.

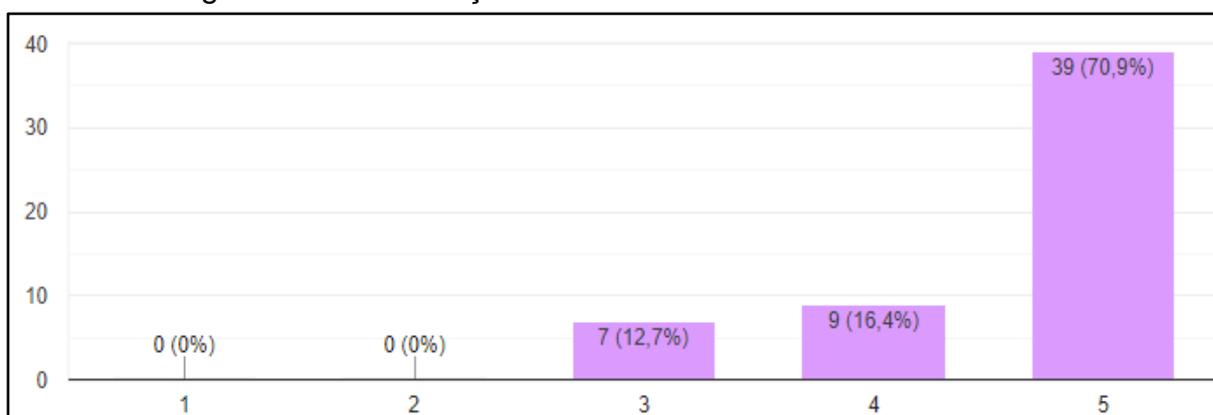
Porém, também houve uma pequena parcela dos respondentes, 9,1%, representando 5 das 55 pessoas que participaram da pesquisa que discordam totalmente com o autor e acreditam que não há distinção de gênero desde a infância e nem diferença no estilo de abordagem e incentivo à liderança.

A seguinte questão, fala do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, pois para Leone (2014) esse fator faz com que haja uma contribuição maior da mulher na renda domiciliar.

A grande maioria dos indivíduos concordam com essa afirmação, 70,9% das pessoas, mais precisamente, selecionaram a opção 5 e concordam totalmente com a

afirmação, ou seja, há sim maior participação da mulher na renda domiciliar quando ela está inserida no mercado de trabalho, conforme a Figura 15.

Figura 15 - Contribuição da renda da mulher na renda familiar

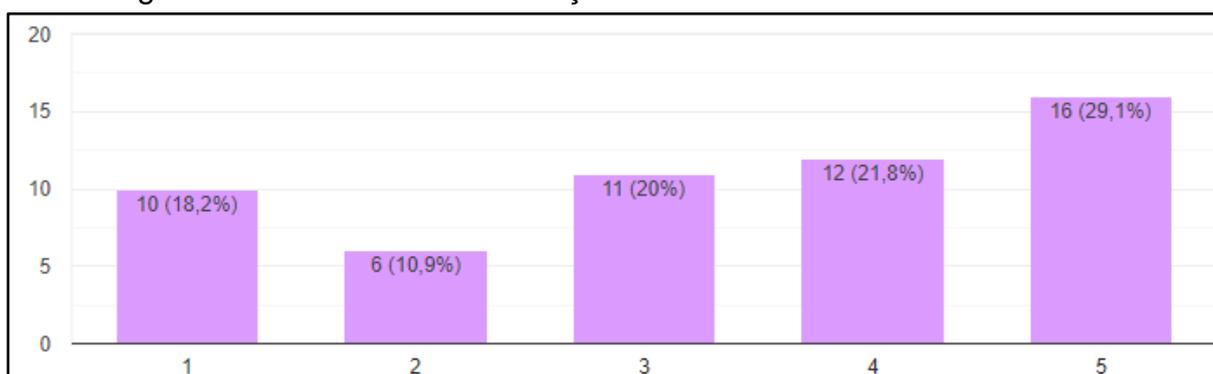


Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Nenhuma das pessoas participantes da pesquisa selecionou a opção 1 nem 2, que significaria discordar com a afirmação do autor sobre essa questão.

A próxima questão abordou o tema da queda na taxa de fecundidade feminina, para Probst (2003) essa queda tem interferência direta da inserção da mulher no mercado de trabalho.

Figura 16 - Fecundidade x Inserção da mulher no mercado de trabalho



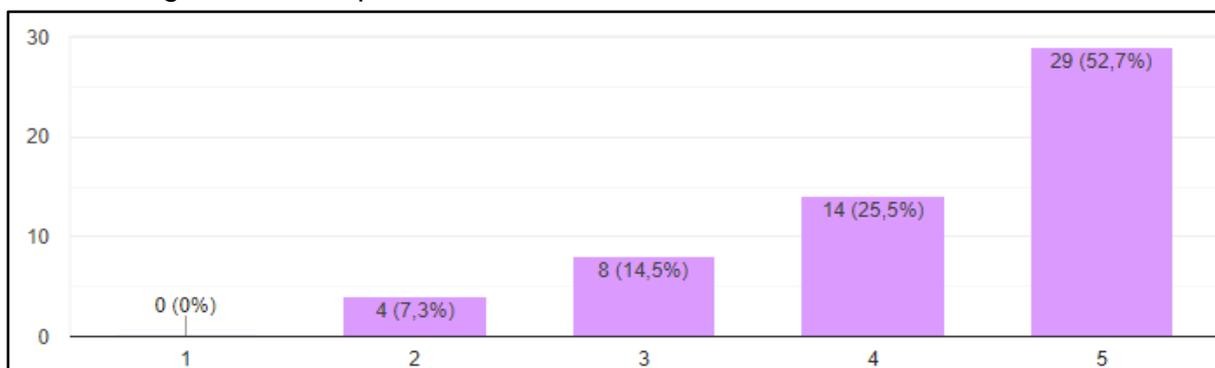
Fonte: Elaborado pela autora, 2021

A maior parte das pessoas, 29,1% selecionou a opção 5, e concordam totalmente com a afirmação de que a redução da taxa de fecundidade tem relação direta com a inserção da mulher no mercado de trabalho, conforme exibe a Figura 16.

A seguinte afirmação, trata do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, segundo Bruschini (1994), mesmo com esse aumento as mulheres ainda

permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas, o que pode ainda ocasionar sobrecarga de atividades nessas mulheres.

Figura 17 - Responsabilidade da mulher nas atividades domésticas

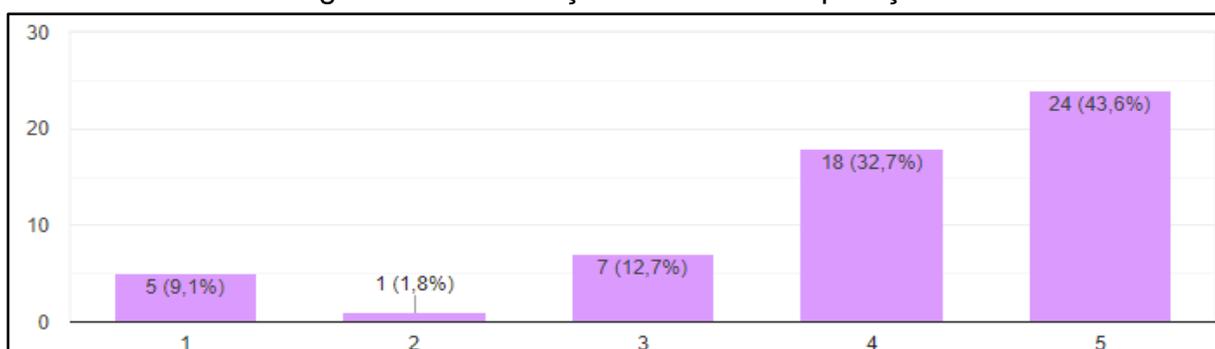


Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Conforme mostra a Figura 17, mais da metade dos respondentes da pesquisa, 52,7% concordam com a afirmação da autora de que sim, as mulheres ainda permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas.

Para Munhoz (2000), as mulheres desenvolvem um estilo singular quando administram, haja vista que sua abordagem de liderança é fruto de um aprendizado desde a infância sobre valores, comportamentos e interesses voltados mais para a cooperação e relacionamentos e essa foi a questão seguinte da pesquisa.

Figura 18 - Liderança feminina x Cooperação



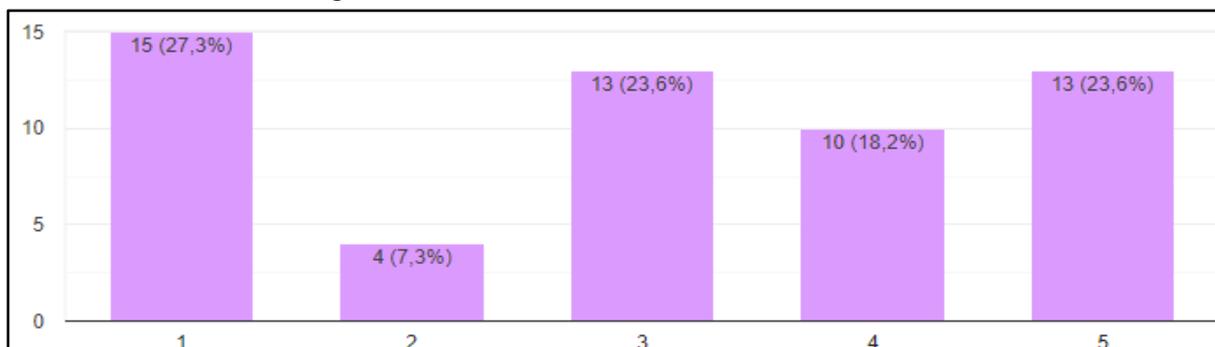
Fonte: Elaborado pela autora, 2021

A opção mais selecionada foi a 5, “Concordo totalmente”, ou seja, 43,6% dos indivíduos acreditam que a liderança é fruto de um aprendizado desde a infância sobre valores, comportamentos e interesses, segundo a Figura 18.

A próxima questão abordou o tema sobre a gestão feminina e a gestão do lar e se mulheres em posições elevadas na hierarquia organizacional, dificilmente

conseguem um equilíbrio entre serem reconhecidas como gestoras competentes e ao mesmo tempo suficientemente femininas e boas cuidadoras do lar, pois, segundo Menezes e Oliveira (2013) dificilmente ocorre esse equilíbrio.

Figura 19 - Gestão feminina x Gestão do lar

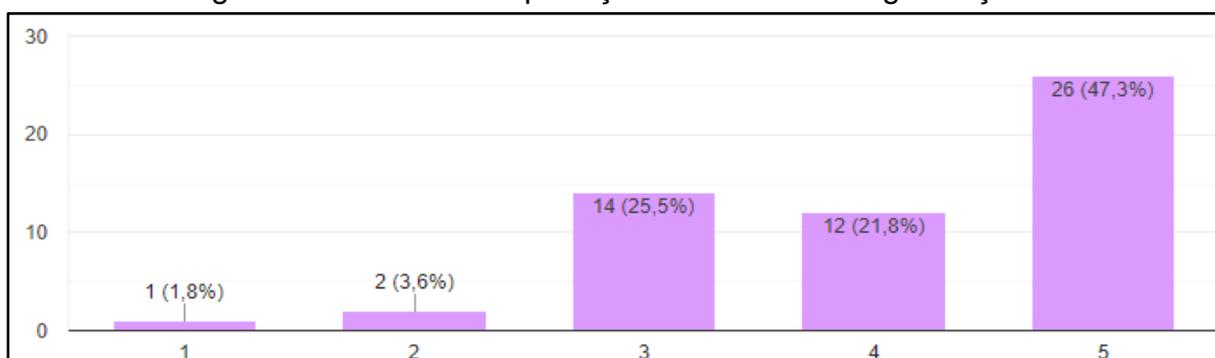


Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Conforme a Figura 19, para 27,3% esse equilíbrio ocorre sim e não concordam com a afirmação do autor, já 23,6% concordam totalmente e 23,6% nem concordam e nem discordam.

A questão seguinte, exibida na Figura 20, abordou o tema sobre medidas de proteção à mulher nas organizações. Tendo em vista que a mulher não é dotada da mesma força física que o homem, para Samparo (2017) é importante haver medidas de proteção à mulher nas organizações.

Figura 20 - Medidas de proteção à mulher nas organizações

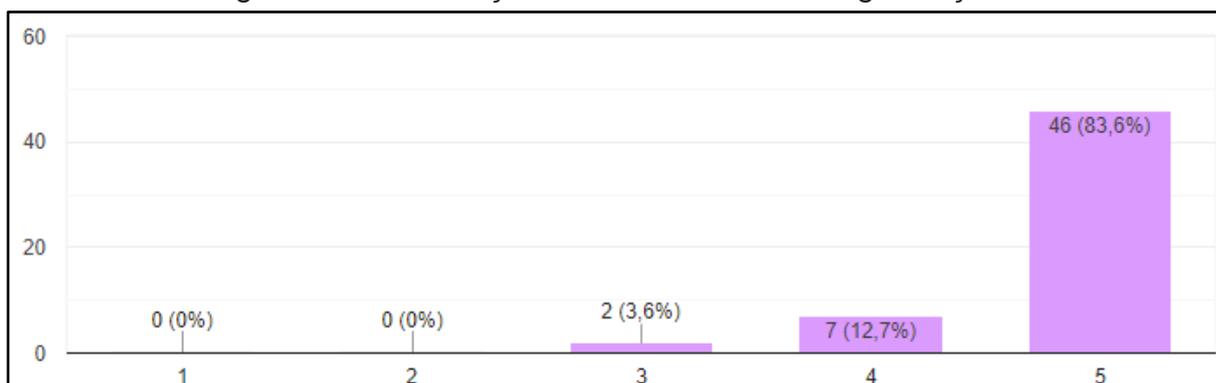


Fonte: Elaborado pela autora, 2021

A maioria das pessoas que responderam à pesquisa concordam com o autor, 47,3% dos indivíduos selecionam a opção de que concordam totalmente com a afirmação.

A seguinte afirmação falava da valorização da diversidade dentro das organizações, as pessoas são o que há de mais importante nas organizações e segundo Ferreira (2015), valorizar a diversidade nas empresas é um papel fundamental hoje em dia.

Figura 21 - Valorização da diversidade nas organizações



Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Para 83,6% dos respondentes da pesquisa, concordam totalmente com o fato de que é importante sim a valorização da diversidade de gênero dentro das organizações, apresentado na Figura 21.

A pesquisa total contou com 12 questões de caráter pessoal contendo opções prontas para eu os indivíduos pudessem selecionar a opção ou então preencher o campo com a resposta e 10 questões foram baseadas em referencial teórico e tiveram como captação de respostas a escala Likert, com pontuação de 1 a 5 onde 1 quer dizer “Discordo totalmente” e 5 “Concordo totalmente”.

Sobre as 10 afirmações, a grande maioria, 90% das questões, ou seja, 9 afirmações, tiveram a maior opção selecionada a de que os indivíduos concordam totalmente com a afirmação do autor, apenas 10%, ou 1 questão teve a maioria contrária à opinião do autor.

Isso significa que, os autores através de seus estudos e análises sobre o assunto da mulher no mercado de trabalho, liderança feminina, contribuição feminina com a renda familiar, e demais assuntos trabalhados, compartilham da mesma opinião de 90% da população que respondeu à pesquisa.

5. CONSIDERAÇÕES DA AUTORA SOBRE A PESQUISA

O resultado da pesquisa deste trabalho foi feito através das respostas dos indivíduos e mostrou a opinião das pessoas com relação à mulher no mercado de trabalho. Mediante este contexto, a mulher tem exercido vários papéis na sociedade desde os primórdios da civilização, antigamente era vista como a mãe, cuidadora, a que zelava pelas crias, pelo lar, pelos cuidados dos demais, exercia papel de mãe a que resguardava, dava carinho e proteção.

Nota-se que o homem exercia a figura de força e proteção, papel de pai, o que educa e adverte, responsável pela alimentação e proteção da casa e família, muitas vezes o que se ausentava do lar para trabalhar fora. Esses papéis sempre foram bastante definidos e de certa forma o papel de homem e mulher foram moldados para que se mantivessem nesse modelo, já que o que se destoava do comum, causava estranheza.

Percebe-se que no mundo animal o papel da fêmea e macho são bem definidos, cada um exerce uma função no bando, na maioria das vezes a fêmea preza pelo cuidado das crias e o macho cuida da caça, com humanos não é muito diferente, porém, cada vez mais essas definições estão saindo do padrão.

Figura 22 - Mapa mental



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A Figura 22 representa, de maneira resumida, algumas definições e responsabilidades que as mulheres têm quando trabalham fora e também são as principais responsáveis pelas tarefas do lar.

Na Figura 22 é possível identificar um mapa mental acerca das principais responsabilidades femininas quando exerce diversas atividades simultâneas, como a responsabilidade de ser mãe, esposa, dona de casa, trabalhar e ainda ter um tempo para as vontades pessoais.

Dentro do papel de mãe, há por trás inúmeras atividades simultâneas como educação dos filhos, os ensinamentos às crianças, a proteção e o planejamento futuros, esse é um dos fatores que muitas vezes impede ainda a mulher de trabalhar fora tanto por insegurança de deixar os filhos nas mãos de outras pessoas e outras vezes por não ter condições econômicas para a contratação desse tipo de serviço.

Quando a mulher está na responsabilidade de esposa, é quando ela aflora a intimidade, os sentimentos, e os planos para o futuro do casal. Já quando ela está no papel de dona de casa, ela é responsável pelos mantimentos do lar, a organização da casa e o planejamento e execução desses afazeres, algumas vezes realizados pelas próprias donas de casa, outras vezes através da contratação de uma pessoa encarregada por esses cuidados.

No trabalho, a mulher precisa estar disposta, é um momento de pensamentos sobre a qualificação profissional, as conquistas no âmbito de trabalho e os frutos que colherá com base na dedicação com o trabalho. E ainda em análise do mapa mental, está o fator da individualidade, deixado por último por ser um dos principais fatores, a individualidade está englobando os sonhos pessoais, a individualidade e as conquistas pessoais.

Através do mapa mental é possível ter uma base bastante singela de algumas responsabilidades que as mulheres executam ao longo de sua vida e, muitas vezes, essas tarefas são executadas simultaneamente e para que todas tenham êxito, é preciso bastante dedicação e esforço.

O que pode ser entendido como normal hoje, contrariando a ideia do que se era praticado há anos, décadas e séculos atrás, a mulher trabalhar fora e o homem cuidar do lar e dos filhos. A mulher sempre foi vista com a cuidadora da casa, das crias, a que mantém a casa organizada, a comida feita as roupas passadas e

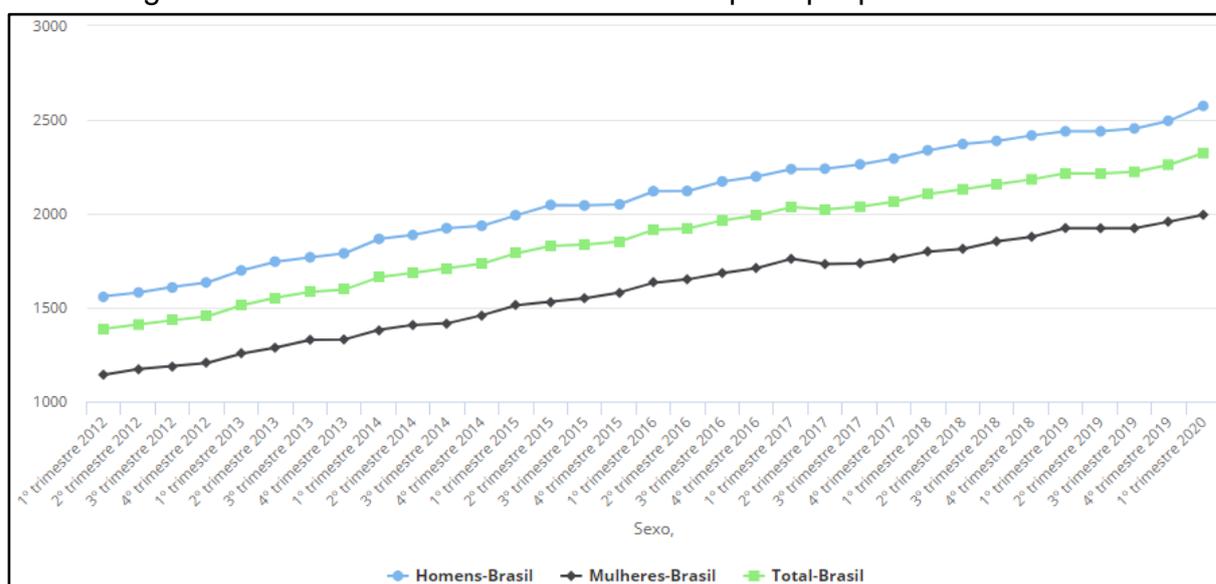
guardadas, mas assim não é a mulher por definição geral, essa é a mulher com os padrões que a sociedade impõe e a distinção de gênero não pode definir uma pessoa.

Mulheres tem vontades, desejos, ambições, independente do gênero, da raça, da idade. Em um mundo onde foi concedido o voto a mulher há pouco mais de 80 anos, esse assunto está avançando, ainda que a passos lentos a evolução é constante e notória e embora tímida, ela existe e o que antes era visto como algo bastante incomum está se tornando cada vez mais normal, porém, apesar de todos os esforços, existem fatores alheios a vontades que podem contribuir para a redução da mulher no mercado de trabalho.

O PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) que é realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e estatística), produz indicadores trimestrais sobre a força de trabalho e indicadores anuais sobre temas suplementares permanentes como trabalho e outras formas de trabalho, cuidados de pessoas e afazeres domésticos, tecnologia da informação e da comunicação e outros, apontou que a desocupação da mulher no mercado de trabalho, mesmo em declínio, está acima do que a taxa de desocupação dos homens e acima ainda da média brasileira, conforme Figura 23.

No quarto semestre de 2020, a taxa de desocupação no Brasil era de 13,9% e a taxa de desocupação das mulheres no mesmo período era de 16,4%, já a dos homens era de 11,9%.

Figura 23 - Rendimento médio do trabalho principal por sexo no Brasil



Fonte: IBGE (PNAD), 2021

Outro dado importante apresentado na pesquisa, é a diferença no rendimento médio de trabalho principal, também realizado pelo PNAD, que mostra que a média de rendimento no Brasil no primeiro semestre de 2020 era de R\$ 2.323,00. No mesmo período a média dos rendimentos das mulheres era de R\$ 1.995,00 e dos homens R\$ 2.574,00.

Essa pesquisa esclarece e confirma a existência de diferenças salariais no Brasil entre homens e mulheres e que a diferença dos rendimentos da mulher em comparação à média vem aumentando com o passar dos anos.

No início da pesquisa em 2012, a diferença salarial feminina da média era de R\$ 244,00 reais já em 2020 era de R\$ R\$ 328,00 reais.

Figura 24 - Diferença salarial por sexo no Brasil

Sexo	1º trimestre 2012	1º trimestre 2013	1º trimestre 2014	1º trimestre 2015	1º trimestre 2016	1º trimestre 2017	1º trimestre 2018	1º trimestre 2019	1º trimestre 2020
Homens	R\$ 1.560	R\$ 1.698	R\$ 1.866	R\$ 1.992	R\$ 2.120	R\$ 2.238	R\$ 2.338	R\$ 2.439	R\$ 2.574
Mulheres	R\$ 1.143	R\$ 1.255	R\$ 1.382	R\$ 1.513	R\$ 1.633	R\$ 1.760	R\$ 1.799	R\$ 1.924	R\$ 1.995
Média	R\$ 1.387	R\$ 1.513	R\$ 1.662	R\$ 1.790	R\$ 1.915	R\$ 2.035	R\$ 2.106	R\$ 2.216	R\$ 2.323
Diferença mulher e média	R\$ 244	R\$ 258	R\$ 280	R\$ 277	R\$ 282	R\$ 275	R\$ 307	R\$ 292	R\$ 328
Diferença mulher e homem	R\$ 417	R\$ 443	R\$ 484	R\$ 479	R\$ 487	R\$ 478	R\$ 539	R\$ 515	R\$ 579

Fonte: IBGE (PNAD), 2021

A Figura 24 exibe um resumo dessa evolução sobre as diferenças salariais e mostra que ao longo dos anos a diferença salarial dos homens e das mulheres vem aumentando cada vez mais. Passou de R\$ 417,00 em 2012, quando a pesquisa foi iniciada e no primeiro semestre de 2020 essa diferença estava em R\$ 579,00. Ou seja, ao longo dos anos, mesmo com abordagem do assunto de diferença salarial entre homens e mulheres sendo cada vez mais notório, a diferença aumentou em R\$ 162,00 de 2012 a 2020.

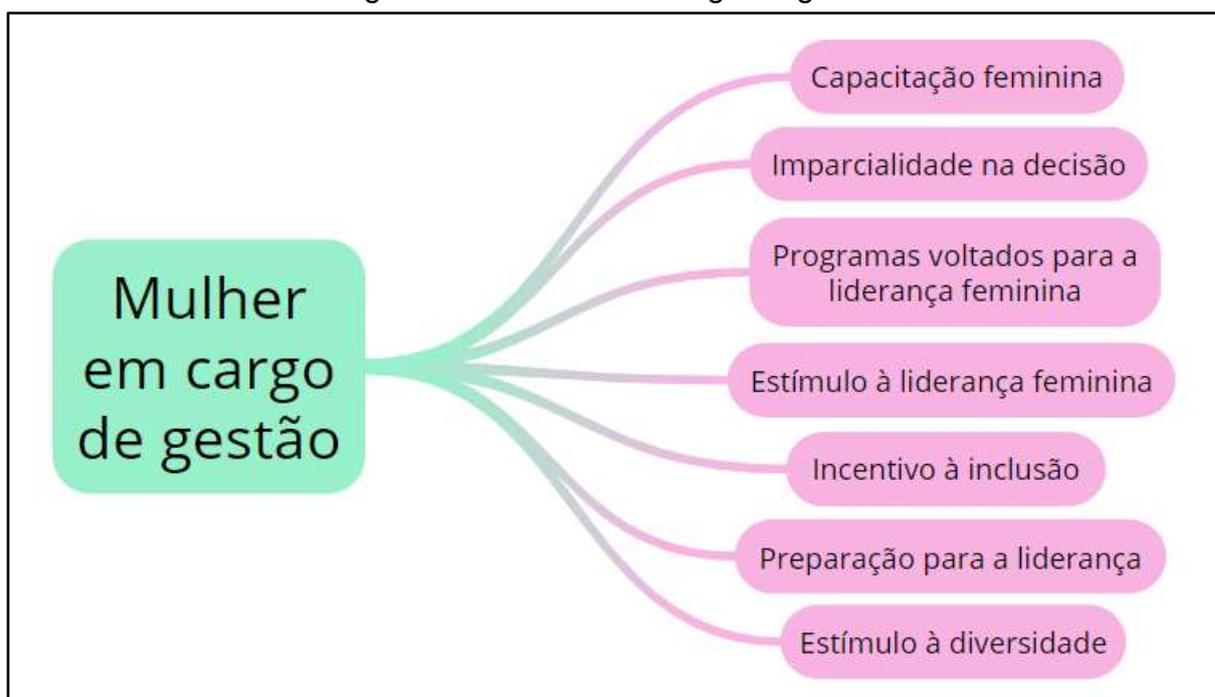
Embora as diferenças salariais estejam presentes na sociedade, é notório que as medidas de igualdade salarial dentro das empresas e a luta constante das mulheres pela igualdade não deve ser subestimada e nem esquecida.

Dentro desse contexto, como forma de incentivo ao trabalho feminino nas organizações, o gestor precisa estar atento a qualquer mínimo ato percebível de distinção de tratamento entre homens e mulheres e também estimular o tratamento

justo no ambiente de trabalho, respeitando as diferenças e apoiando a não discriminação e estimulando a equidade.

A Figura 25 mostra que para a mulher chegar ao grau de gestora nas organizações, deve-se ter vários estímulos por parte das empresas, é possível entender alguns tipos de incentivos que as empresas podem executar para aumentar o número de mulheres em cargos de gestão.

Figura 25 - Mulher em cargo de gestão



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A capacitação feminina é um desses fatores, com treinamentos e cursos de aperfeiçoamento voltados para as mulheres dentro das empresas. O segundo é, a imparcialidade na decisão e seleção de quando houver uma escolha de gestores, os responsáveis devem priorizar seleção pelos atributos dos candidatos e não pelo gênero.

Outro ponto são os programas voltados para a liderança feminina, ou seja, analisar a possibilidade de programas com estímulo à liderança feminina tanto dentro da organização quanto fora, com cursos de capacitação. Estímulo à liderança feminina, as empresas poderiam, dentro de suas possibilidades, estipular uma meta de percentual de gestoras mulheres nas organizações para que não haja uma superioridade na quantidade de líderes homens e possa assim então, minimizar essa

diferença. Incentivo à inclusão, muitas vezes as mulheres se sentem desmotivadas a se candidatar em alguma vaga de gestão e um dos motivos dessa motivação é justamente a distinção de gênero, as empresas como forma de evitar esse tipo de situação deveria promover programas, treinamentos, palestras, como forma de incentivar essas mulheres à uma ascensão profissional.

O penúltimo ponto importante é a preparação à liderança dentro das empresas, como treinamentos de gestão de pessoas, liderança, solução de conflitos entre outros, voltado à mulher como forma de incentivo dentro das organizações. E por último o estímulo à diversidade, pois, é importante haver nas organizações um equilíbrio e incentivos à diversificação de gênero.

Todos esses pontos relevantes são de suma importância para as empresas e também para a mulher trabalhadora, para que assim se forme um ambiente de trabalho justo para ambas as partes.

6. LIMITAÇÕES DO ESTUDO

O público alvo da pesquisa foram pessoas do círculo social da autora, em sua maioria estudantes, trabalhadores de ramos como indústria, comércio e serviços e moradoras de Caxias do Sul ou de cidades próximas.

Era esperado um número maior de respostas enviadas, porém, foram retornadas apenas cinquenta e cinco de todas as que foram mandadas, via WhatsApp, e-mails, mensagens e redes sociais.

Poderiam ser abordadas várias questões sobre a diferença de gênero, como trabalho doméstico e a interferência no trabalho da mulher, violência de gênero, abuso contra a mulher no âmbito de trabalho, divergência de gênero na educação principalmente no ensino superior, e esses assuntos servirão de propostas como temas futuros.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo com a notória distinção do papel do homem e da mulher na sociedade ao longo dos anos, as mulheres vêm buscando os direitos iguais quando se fala de exercer cargos e realizar trabalhos iguais aos dos homens, porém, a remuneração igualitária ainda é fato pontual e que costuma não acontecer em todas as organizações, segundo os dados da pesquisa.

Ao longo dos anos as mulheres vêm trabalhando cada vez mais para ocupar seu espaço no mercado de trabalho, por querer ter seu espaço ou simplesmente para ajudar na renda familiar. Em parte, as mulheres que trabalham fora ainda são as maiores responsáveis pelos cuidados domésticos.

Através da análise da pesquisa elaborada foi possível identificar que a percepção das pessoas sobre diversidade de gênero dentro das organizações é algo notório e que deve ser estimulado e incentivado dentro das empresas.

Há fatores alheios ao trabalho que interferem na carreira profissional das mulheres, como o fato de muitas vezes serem as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidadoras do lar e dos filhos mesmo que, conforme a pesquisa realizada, a redução na taxa de fecundidade tenha relação direta com o trabalho da mulher, já que, com menos filhos ou sem filhos, pode se dedicar mais ao trabalho fora de casa.

A pesquisa mostrou que a percepção das pessoas respondentes da pesquisa está em sua maioria de acordo com a opinião dos autores, ou seja, em nove das dez questões que estão relacionadas com a opinião dos autores, apenas em uma os indivíduos não estavam de acordo com o autor e a maioria optou pela opção de “Discordo totalmente”.

A questão foi a de que as mulheres gestoras não conseguem ao mesmo tempo ser bons profissionais e boas cuidadoras do lar, e na opinião das pessoas essa não é uma afirmação que elas concordam.

No geral, a opinião das pessoas está de acordo com os autores, o que quer dizer resumidamente que para a opinião dessas pessoas as mulheres ainda ganham menos que os homens executando as mesmas tarefas, mesmo as vezes, sendo as principais responsáveis pelos afazeres domésticos.

O resultado da pesquisa mostrou ainda que as pessoas possuem uma boa aceitação e uma boa percepção quanto a mulheres em cargos de liderança nas organizações.

Cabe então às empresas estimular a igualdade salarial entre homens e mulheres e compreender que as pessoas devem ser remuneradas pela sua capacidade e que de forma alguma o gênero de uma pessoa tenha interferência nessa relação.

Através dessa pesquisa foi possível compreender que apesar dos esforços das mulheres em ter a mesma remuneração que os homens, a luta pela igualdade está apenas no início e ainda há muito a ser feito tanto pelas próprias mulheres quanto pelas empresas e a sociedade em fazer com que essa situação seja revertida e a igualdade de gênero seja algo normal.

REFERÊNCIAS

PRANADOV, Cleber Cristiano. DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. Universidade Feevale. 2ª ed. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul. 2013.

ALBORNOZ, Suzana. **O trabalho**. Editora e Livraria Brasiliense. São Paulo. 8ª reimpressão, 2008.

FREITAG, Raquel. **Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência?** Universidade Federal de Sergipe. Revista de Estudos da Linguagem, v. 26, n. 2, p. 667-686, 2018

BANDEIRA, Marina. **Definição de variáveis e métodos de coleta de dados**. Laboratório de Psicologia Experimental. Departamento de Psicologia. UFSJ. 2013.

SILVESTRE, Antônio Luis. **Análise de dados e estatística descritiva**. Escolar Editora; 1ª ed, jan 2007.

MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas, *et al.* **Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades**. Revista SUSTINERE. Rio de Janeiro. V. 7, N. 2, p. 414-430, jul-dez, 2019.

ARAGÃO, José Wellington; MENDES NETA, Maria Adelina. **Metodologia Científica**. - Salvador: UFBA, Faculdade de Educação, Superintendência de Educação a Distância, 2017. 51 p.: il.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. **OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade**. Rev. Direito em Debate, Ijuí, ano Ano XXVI, n. 48, p. 287-325, 2017.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual**. Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v. 26, ed. 3, 11 out. 2018.

FERREIRA, João Batista et al. **Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, [s.l.], v. 9, n. 3, p.45-66, 5 out. 2015. Departamento de Empreendedorismo e Gestão da UFF.

SILVEIRA, Nereida S. P. da. **A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica**. Revista de Gestão Usp, São Paulo, v. 13, n. , p.77-91, jan. 2006.

MENEZES, Raquel Santos Soares; OLIVEIRA, Janete Lara; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. **Simbolismos de Gênero e Gestão: Uma Análise das Feminilidades de Executivas Brasileiras**. Revista de Gestão e Secretariado, [s.l.], v. 04, n. 01, p.01-22, 1 jun. 2013. Revista de Gestão e Secretariado (GESEC)

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Revista 2: jan-jun 2003.

DAVEL, Eduardo; MACHADO, Hilka Vier. **A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas**. Rev. Adm. Contemp., [s.l.], v. 5, n. 3, p.107-126, dez. 2001. FapUNIFESP (SciELO).

MUNHOZ, Glaucia de Souza. **Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras?** Anais do I Egepe, Maringá, p.164-176, out. 2000.

KANAN, Lilia Aparecida. **PODER E LIDERANÇA DE MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO**. Organizações & Sociedade (o&s), Salvador, v. 17, n. 53, p.243-257, 2010.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. **O mundo do trabalho**. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Vetor Editora. São Paulo, 1º ed. p 26-71. 1994.

BRUSCHINI, Cristina. **O TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA NAS DÉCADAS RECENTES**. Estudos Feministas, Florianópolis, p.179-199, out. 1994.

HOFFMANN, Rodolfo. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002**. Nova Economia, Belo Horizonte, v. 14, p.35-58, 2004.

TEYKAL, Carolina Macedo; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. **O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho**. Psico, Porto Alegre, v. 38, p.262-268, 2007.

FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. **Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar**. Revista Emancipação, Ponta Grossa, v. 9, p.65-78, 2009.

Brasil despenca em ranking global de igualdade entre gêneros. Folha de S. Paulo. São Paulo. 31 de março de 2021 Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/brasil-despenca-em-ranking-global-de-igualdade-entre-generos.shtml>. Acessado em 03 de maio de 2021.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>. Acessado em 17 de maio de 2021.

TADEU, Silney Alves. **Mulher e o trabalho: estereótipos e desigualdades e as teorias sobre as desigualdades entre os gêneros**. Espaço Jurídico: Journal of Law, Pelotas, v. 9, p.141-149, 2008.

Desigualdade de gênero, violência e direito pleno ao exercício da cidadania. Estadão. 16 de dezembro de 2019. Disponível em <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/desigualdade-de-genero-violencia-e-direito-ao-pleno-exercicio-da-cidadania/> acessado em 02 de maio de 2021.

FLECK, Ana Cláudia; WAGNER, Adriana. **A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar.** Psicol. Estud., [s.l.], v. 8, p.10-20, 2003. FapUNIFESP (SciELO)

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política.** 10ed. Rio de Janeiro, 2005. 3v. em6

APÊNDICE A – Pesquisa

1. Qual seu gênero?

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder

2. Qual sua faixa etária?

- Menos de 18 anos
- De 19 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50
- Mais de 51 anos

3. Atualmente você está trabalhando?

- Sim
- Não
- Sim, sou autônomo

...

4. Qual ramo da empresa em que você conhece?

- Indústria
- Comércio
- Serviços
- Outros...

5. Quantos funcionários possui a empresa que você conhece?

- Até 100
- De 101 a 500
- De 501 a 1000
- De 1001 a 2000
- Mais de 2001 funcionários

6. Qual sua escolaridade?

- Ensino médio
- Ensino Técnico
- Ensino Superior
- Pós Graduação (Lato Sensu)
- Pós Graduação (Stricto Sensu)
- Outros...

7. Atualmente você está estudando?

- Sim
- Não

8. Na empresa em que você conhece, há mulheres em cargo de gestão?

- Sim
- Não

9. O seu chefe direto é ou já foi uma mulher?

- Sim
- Não

10. Qual a proporção de mulheres ocupando cargos de gestão na empresa em que você conhece?

- Nenhuma mulher ocupa cargo de gestão
- Até 25% dos cargos
- Até 50% dos cargos
- Até 75% dos cargos
- Todos os cargos de gestão são ocupados por mulheres
- Não tenho conhecimento
- Outros...

11. Você percebe diferenças salariais entre os gestores homens e mulheres dentro da empresa em que você conhece?

- Sim
- Não
- Não tenho conhecimento

12. Você tem conhecimento de diferenças salariais entre os gestores homens e mulheres em outras empresas?

- Sim
- Não
- Não tenho conhecimento

13. Hoje em dia, ainda existe muita diferença entre os salários de homens e mulheres. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				

14. As diferenças salariais entre homens e mulheres não são considerados fator isolado, mas mundial. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				

15. A distinção de gênero se dá na infância onde brincadeiras de meninas e meninos têm finalidades diferentes e isso inconscientemente reflete na vida adulta. Para meninos é estimulada a competitividade e para as meninas a cooperação. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				

16. O aumento da participação da mulher no mercado de trabalho faz com que haja uma contribuição da renda da mulher na renda domiciliar. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				

17. A queda na taxa de fecundidade feminina têm interferência da inserção da mulher no mercado de trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				

18. Apesar do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, as mulheres permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				

19. As mulheres desenvolvem um estilo singular quando administram, haja vista que sua abordagem de liderança é fruto de um aprendizado desde a infância sobre valores, comportamentos e interesses voltados mais para a cooperação e relacionamentos. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				

20. Mulheres em posições elevadas na hierarquia organizacional, dificilmente conseguem um equilíbrio entre serem reconhecidas como gestoras competentes e ao mesmo tempo suficientemente femininas e boas cuidadoras do lar. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				

21. Tendo em vista que a mulher não é dotada da mesma força física que o homem, é importante haver medidas de proteção à mulher nas organizações. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				

22. As pessoas são o que há de mais importante nas organizações, assim, valorizar a diversidade nas empresas é um papel fundamental hoje em dia. *

	1	2	3	4	5	
Discordo	<input type="radio"/>	Concordo				