

DESIGUALDADE DE GÊNERO EM UMA EMPRESA DE GRANDE PORTE NO INTERIOR DO CEARÁ

ÁREA DE INTERESSE: GESTÃO DE RH

AUTORES:

Andreina Viana da Silva
Egressa do Curso de Administração da Faculdade 05 de julho
Contato: andreinaviana3@gmail.com

Priscila Portela de Azevedo
Docente do Curso de Administração da Faculdade 05 de julho
Contato: priscilaportelaazevedo@gmail.com

Aline Alves Siridó de Sousa
Docente do Curso de Administração da Faculdade 05 de julho
Contato alinesirido@uninta.edu.br

Marília Linhares Sousa
Docente do Curso de Administração do Centro Universitário Inta - UNINTA
Contato: marilialinhares10@yahoo.com.br

RESUMO

O presente estudo visa compreender a percepção de mulheres atuantes em empresas de grande porte no interior do Ceará com relação as barreiras para a ascensão profissional feminina nesse tipo de organização. Com o embasamento da teoria do sexismo e desigualdade de gênero em empresas de grande porte e ascensão funcional de mulheres. Para o desenvolvimento da pesquisa, buscou-se identificar as principais dificuldades e a percepção que as mulheres têm quanto ao processo de ascensão profissional na empresa. O estudo desenvolveu-se tendo como ferramenta de pesquisa a aplicação de um questionário aplicado com 19 mulheres colaboradoras de uma empresa de grande porte na cidade de Sobral no interior do Ceará. O estudo permitirá uma visão sobre o tema para futuras implementações e melhorias nos processos de ascensão profissional na organização com vistas a proporcionar igualdade. O resultado deste trabalho irá contribuir para identificar as barreiras existentes sobre as desigualdades de gênero entre homens e mulheres nas empresas, para assim tornar o ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

INTRODUÇÃO

Ao longo das últimas décadas, o papel da mulher na sociedade brasileira, vem ganhando espaços culturais, sociais e profissionais, que eram apenas reservados aos homens. Há diferenças de salários e oportunidades entre homens e mulheres em cargos similares na empresa (GILBERTO; MENEZES-FILHO, 2005). Essa diferença salarial era justificada argumentando que a responsabilidade do sustento familiar é destinada ao homem, assim desestabilizando a mulher de receber um salário superior ou igual a este (SCHMIDT, 2012).

Em meados do século XX, as mulheres eram incapazes de exercer uma profissão com cargos elevados. Em alguns países, a contabilidade era proibida para as mulheres. A entrada delas no mercado de trabalho não ocorre de forma igualitária, excluídas de atividades como auditoria e consultoria. (AISAIROOM; AGRIZZI; SOOBAROYEN, 2014). No entanto, a participação feminina nas empresas vem ganhando força, a pressão para a inclusão da mulher no mercado de trabalho vem cada vez mais forte e a discriminação de gênero torna-se imperativo para as organizações.

É notório que muitas mulheres sofrem preconceitos no mercado de trabalho, apesar de a legislação trabalhista estar em vigor. Muitas são discriminadas devido à dificuldade de conciliar a vida familiar à atividade profissional (BLOFIELD; MARTINEZ, 2014). Mesmo que apresentem uma melhoria expressiva nas empresas, encontram-se em atividades precárias, de baixa produtividade. Quando a mulher consegue adentrar no mundo corporativo, encontra mecanismos discriminatórios, entre os quais posições hierárquicas mais elevadas na empresa estão sempre destinadas ao homem.

A respeito do crescimento da inserção feminina nas empresas, observa-se um crescimento, porém as dificuldades ainda são existentes. Vale ressaltar que no cenário atual, muitos paradigmas estão sendo quebrados, onde se reduziu algumas barreiras a respeito da entrada das mulheres nas empresas e em certas ocupações, desse modo, diminuindo algumas dificuldades relacionadas às mesmas (CARVALHO, 2016).

Nos últimos anos, os estudos de gênero vêm crescendo, assim como uma nova maneira de encarar a desigualdade entre pessoas. As pesquisas são fundamentais para poder identificar a raiz do problema, e com os resultados propor debates, reflexões que possam viabilizar mudanças para uma sociedade mais igualitária (IBGE). Diante do exposto, surge a

seguinte questão de pesquisa: **como se caracteriza a percepção de mulheres sobre a desigualdade de gênero em uma empresa de grande porte da região norte do Ceará?**

A problemática permite discutir sobre um tema que é fundamental: a valorização do trabalho feminino, o qual não tem conseguido minimizar ou eliminar diferenças nos cargos e remuneração das mulheres nas empresas de grande porte, sendo preciso mostrar iniciativas nas empresas sobre a equidade de gênero, visto que os avanços são lentos.

O objetivo dessa pesquisa é analisar a percepção de mulheres atuantes em empresas de grande porte no interior do Ceará, sobre as barreiras para a ascensão profissional feminina nessas instituições. A problemática, em tese, reside em identificar fatores que levam ao preconceito, que dificultam a ascensão feminina nas grandes empresas, na percepção de encontrar obstáculos que impedem a mulher de exercer um cargo específico. Assim, este trabalho pretende investigar, na visão das mulheres, fatores que auxiliam no fortalecimento feminino no mercado de trabalho nas empresas de grande porte no interior do Ceará, executando com cuidado e seriedade, de modo a alcançar as metas e os objetivos propostos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TEORIA DO SEXISMO

O termo “sexismo” é o ato de discriminação e objetificação sexual, conhecido como a discriminação de gênero, ou seja, o preconceito simplesmente por conta do gênero. Segundo Lott e Lott (1985), a teoria sexista inclui três perspectivas que se relacionam entre si: (I) O preconceito em atitudes negativas em relação às mulheres; (II) estereótipos que designam um conjunto de crenças sobre as mulheres; (III) Discriminação e comportamentos evidentes de exclusão feminina.

Para Scott (1995), a expressão gênero é referente à relação baseada em qualidades e comportamentos opostos entre pessoas. As relações de gênero são incluídas no contexto social, cultural, político e econômico. Portanto, o termo sexo trata sobre a genética entre pessoas.

Formiga (2002) informa que o sexismo vai além da definição tradicional de preconceito como antipatia. O sexismo costuma expressar-se em sua forma tradicional, onde a

mulher é considerada inferior ao homem, incapaz de exercer os mesmos papéis que ele. Para Formiga, Gouveia e Santos (2002), o sexismo é um instrumento reforçador da ideia de que as mulheres são inferiores aos homens.

Vivemos em uma sociedade sexista, onde atos de preconceito de gênero estão cada vez mais elevados. Um dos exemplos de uma sociedade sexista é quando se é argumentado sobre a diferença salarial entre homens e mulheres. O sexismo também pode ser expresso em forma automática e instrumental: o primeiro está ligado à cultura e, em muitos casos, não são perceptíveis; o segundo está associado à hierarquia do gênero no sentido de relação de poder. O sexismo automático é abrangente, se dirige contra a categoria de mulheres, enquanto o instrumental é específico, dirige-se contra determinada mulher (SEGATO, 2003).

Na literatura sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho, encontra-se um fenômeno chamado “teto de vidro” (*glass ceiling*), conhecido por barreira invisível que impede ou dificulta a ascensão profissional das mulheres (FOLEY; HONG-YUE; WONG, 2005). Identifica-se três modelos de interpretação do fenômeno “teto de vidro”: (I) práticas discriminatórias que visem excluir as mulheres da posição de poder; (II) menor predisposição feminina em assumir cargos de comando; (III) discriminação salarial, quando o homem tende a receber remuneração superior às mulheres em ocupações idênticas (CAMBOTA; PONTES, 2007). Lima (2008) afirma que as violências advindas do sexismo no mercado de trabalho ocorrem em forma de assédio moral e sexual.

Há uma sub-representação em consequência aos cargos femininos na organização, em cargos de alta remuneração. Este fenômeno é observado quando a mulher tem características existentes de forma idêntica ou superior ao homem (VAZ, 2013). Vale ressaltar que este fenômeno não é facilmente detectado, pois se “escondem atrás” de brincadeiras ou comentários que desvalorizam o trabalho feminino.

2.2 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Martins (2000) sistematizou resultados feitos por 14 pesquisas e concluiu que as mulheres são avaliadas injustamente e recebem remuneração inferior a dos homens. Souza e

Guimarães (2000) afirmam que, por mais que haja abertura para as mulheres nas organizações, não são todos os postos que se mostram disponíveis para as mulheres.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho reproduz três mecanismos. Em primeiro lugar, a discriminação salarial, quando os homens tendem a receber remuneração superior à das mulheres em ocupações idênticas (GILBERT; MENEZES-FILHO, 2005; ROTH, 2017). Em segundo lugar ocorre a segregação ocupacional, quando a mulher ocupa trabalhos menos qualificados (SOUZA; GUIMARAES, 2000; LAVINAS, 2001; CAMBOTA; PONTES, 2007). Em terceiro lugar, o fenômeno chamado “teto de vidro” (*glass ceiling*), uma barreira que bloqueia as mulheres aos níveis superiores da hierarquia nas organizações (MORRISON; GLINOW, 1990; STEIL, 1997).

Bruschini e Puppim (2004) realizaram uma pesquisa na qual concluíram que para as mulheres terem um cargo na diretoria precisam ter uma idade inferior, ou seja, ser mais jovem em comparação ao homem é estar no emprego a um tempo inferior. Ainda assim, mulheres em cargos de chefia possuem rendimentos menores em relação aos homens que desempenham as mesmas funções.

Na atualidade vem crescendo a participação da mulher em cargos elevados da empresa, de acordo com estudos do relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2004), explicando o avanço que a mulher vem conquistando. Marques (2005) relata que é possível encontrar uma diversificação de cargos no currículo feminino.

A participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo constantemente desde a década de 1970, quando apenas 18% das mulheres trabalhavam. Em 2005, a taxa de 18% evoluiu para 53%, sendo que 73,6% são homens (IBGE, 2006). Diante desse cenário, a desigualdade de gênero nas organizações ainda é uma realidade no Brasil e no mundo.

A desigualdade dos diretores e oportunidades entre homens e mulheres nas organizações é um fenômeno predominante no mundo, e se tornou uma das principais bandeiras da Organização Mundial do Trabalho (OIT, 2008).

Até o século XX, perante transformações socioeconômicas, estudos de gênero vêm demonstrando o quanto é necessário ter equilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012). A participação das mulheres poderia proporcionar um nível maior dos homens em relação a atividades domésticas, pois assim demonstra um senso de igualdade na carreira das mulheres (SEIERSTA; KIRRON, 2015).

Thornton (2016) relata que as mulheres ocupam menos de um quarto dos cargos mais elevados da organização. É basicamente um terço das empresas que não possui mulher em cargos de gerência. Desse modo, são notórias as barreiras que as mulheres enfrentam em relação à liderança na organização, barreiras estas associadas ao preconceito cultural (LYNESS; GOTTO, 2018). Em relação ao argumento citado, os preconceitos que as mulheres enfrentam dificultam sua inserção em cargos de chefia na empresa.

2.3 DESIGUALDADE DE GÊNERO EM EMPRESAS DE GRANDE PORTE

Embora a legislação trabalhista esteja em vigor, uma grande parcela das mulheres continua sofrendo discriminação nas empresas, em razão de que algumas ocupações são vistas exclusivamente masculinas ou femininas por razão de uma cultura machista, enraizada numa sociedade patriarcal, na qual os homens predominam sobre as mulheres (MACHADO, 2000), outro ponto que eleva a discriminação sobre as mulheres terem dificuldades de conciliar a vida profissional com a vida familiar (BLOFIELD; MARTINEZ, 2014).

Diante das melhorias no mercado de trabalho, adoção de programas orientados e a igualdade de gênero, uma parcela relevante das mulheres manteve-se introduzida no topo marcado por trabalhos precários, comumente em atividades de baixa produtividade, como os serviços pessoais e o trabalho doméstico (LEITE; SALAS, 2014). Em contrapartida, mesmo a força de trabalho feminina adquirida com carteira assinada, recebia, em geral, salários menores que os dos homens (PRONI; LEONE, 2013).

Da mesma forma, as mulheres que adentram no mundo corporativo sentem a presença de mecanismos discriminatórios e simplesmente não alcançam posições hierárquicas elevadas em uma empresa, pois cargos-chaves são geralmente reservadas aos homens (SIEIL, 1997). A discriminação de gênero corresponde em maior desigualdade de remuneração entre homens e mulheres, em casos de nível superior de educação, onde as mulheres possuem maior participação e ultrapassam em número absoluto os homens (LEONE; TEIXEIRA, 2013).

Na década de 1980, as mulheres com carteira assinada tinham uma porcentagem menor em relação ao homem, mas mesmo que lentamente, desde então vem mudando. De acordo com dados retirados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, mostram que a inserção das mulheres no mercado de trabalho está

institucionalizada mediante a Constituição Federal de 1988. A participação feminina em empregos formais ampliou-se de 33,9% em 1988 para 36,9% em 1994 e 39,1% na década de 1999 (RAIS).

2.3.1 Ascensão Funcional de Mulheres

O mercado de trabalho atualmente vem passando por transformações que advém do desenvolvimento tecnológico, a globalização e com isso o aumento significativo de mulheres ativas profissionalmente. As mulheres deixaram de serem somente donas de casa e adentraram nas empresas. Entretanto, essa evolução não garantiu a igualdade em relação ao homem, com a discriminação no ambiente de trabalho, carregando o estereótipo de que mulher tem menos competência do que o homem. Navarro (2011) afirma que esta visão é extremamente desatualizada, frente a todas as conquistas profissionais da mulher.

Mesmo a mulher inserida no mercado de trabalho, as dificuldades ainda permanecem. Um dos pontos de dificuldades é a diferença de salário em relação ao homem, outro ponto são as mínimas hipóteses de atingir cargos de lideranças. Segundo pesquisa realizada pela Catho Online, a diferença salarial entre homens e mulheres, dependendo da área, formação, cargo ou nível hierárquico, varia de 15 a 30%. A pesquisa concluiu que 80% dos cargos de liderança são ocupados pelo sexo masculino, portanto as conquistas das mulheres são incontestáveis, segundo Silveira (2008).

Jordão (2011) declara que para a mulher atingir cargos mais elevados tem que expor ser bem melhor que seus competidores, caso contrário em situação de desempenho o homem leva preferência. Perante isso, é viável o avanço que a mulher vem tentando conquistar no mercado de trabalho, assim também como um espaço no cargo de liderança, visando sua capacidade de exercer múltiplas funções e habilidades, com a finalidade de ser reconhecida na empresa.

O capital humano é um elemento fundamental que irá explicar o porquê de as mulheres terem menor sucesso na carreira em comparação ao homem. O capital humano mostra que as pessoas que investem mais em educação, treinamento e experiência obtêm mais avanços ao longo da carreira (CHÊNEVERT; TREMBLAY, 2002). Tanure (2006) indica que na perspectiva que o homem investe mais na sua carreira profissional, apresenta maior

participação nas posições executivas. Contudo, Betiol (2000) demonstra que temporariamente o investimento de capital humano vem mudando à medida que as mulheres investem na educação.

3 METODOLOGIA

Para o alcance dos objetivos da pesquisa propõe-se uma abordagem qualitativa com métodos mistos, combinando técnicas de natureza qualitativa e quantitativa. O estudo é de caráter descritivo, porque aborda o perfil de mulheres com relação à ascensão profissional. De acordo com Gil (2010) essa categoria de pesquisa explana as características de uma população ou fenômeno com a utilização de coleta de dados.

Quanto ao critério de coleta de dados, a pesquisa se utilizou da aplicação de questionário previamente elaborado, tendo sido aplicado com mulheres colaboradoras de uma empresa de grande porte situada em Sobral, interior do Ceará. O questionário produzido tem o objetivo de mensurar fatores que vão nortear a ascensão profissional de mulheres, bem como o interesse na ascensão profissional, influência da família com relação à capacitação técnica para assumir novos cargos e a possibilidade de crescimento na empresa. Para complementação da pesquisa, foram abordados artigos relevantes sobre os assuntos relacionados ao tema.

Sobre a análise, os dados quantitativos foram analisados através de estatística descritiva simples, corroborando com o pensamento de Silvestre (2007), o qual argumenta que a estatística descritiva estabelece um conjunto de métodos para a organização e descrição dos dados, assim ponderando e explicando um grupo específico. Na perspectiva qualitativa, o foco será na análise de conteúdo, caracterizada por Bardin (2011) como um método de categorias que permite uma descrição objetiva, sistemática e qualitativa do conteúdo extraído.

A amostra da pesquisa se deu de forma aleatória e a coleta de dados através de questionário por adesão. O questionário foi aplicado através do *Google Forms*, sendo direcionado às mulheres trabalhadoras de uma empresa privada. No período, foram obtidas dezenove respostas compondo, dessa forma, a amostra da pesquisa.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Em relação aos dados sociodemográficos, a faixa etária das participantes da pesquisa apresentou as seguintes proporções: 32,8% possuem entre 20 a 24 anos, 39,0% entre 26 a 29 anos e 27,8% de 32 a 40 anos, o que demonstra uma força de trabalho nova, com muito tempo de trabalho ainda a ser desenvolvido na empresa, além de serem mulheres que possuem um grande potencial de crescimento profissional.

Metade dessas mulheres são casadas com uma representação de 52,6%, tendo escolaridade em ensino médio completo com 42,1%. Quanto ao tempo de trabalho 26,4% têm entre dois a dez meses de serviço, 57,9% entre um a dez anos e 5,3% têm mais de vinte e um anos de serviço na empresa.

Ao se analisar os dados obtidos por meio da aplicação do questionário, se pode observar que o desejo de crescimento na empresa prevalece na maioria das respostas, demonstrando que as mulheres têm o desejo de ascender a cargos de maior responsabilidade e visibilidade. Observa-se sobre a ambição de crescimento profissional na empresa com 26% que concorda possuir ambição de crescimento na empresa, 36,8% considera possuir médio anseio, parte dessas respondentes almejam progresso na instituição. Pode-se observar também que nenhuma dessas mulheres demonstrou que não busca crescimento algum, ou seja, todas têm o desejo de crescer profissionalmente.

A segunda questão retrata a opinião das respondentes sobre a mulher trabalhar apenas para complementar a renda familiar. Em sua maioria, 42,1% das mulheres discordam que a mulher trabalha somente para completar a renda familiar, elas percebem o valor no trabalho a qual desenvolvem e se sentem motivadas com a possibilidade de desenvolvimento da carreira. Pode-se verificar também que 31,6% responderam que a mulher, às vezes, trabalha para complementar a receita familiar E, quando indagadas sobre como se sentem motivadas com a possibilidade de crescer profissionalmente, percebe-se o valor que desenvolvem no trabalho, assim, sentem-se motivadas com a possibilidade de crescimento profissional, representando 42,1%.

No que diz respeito à forma como a motivação acontece com o reconhecimento do trabalho desenvolvido, a maioria das respondentes (36,8%) afirma que a sua motivação acontece com o reconhecimento no trabalho em que elas desenvolvem profissionalmente na

organização, 26,3% responderam que seu interesse não vem do reconhecimento do trabalho desenvolvido e 21,1% afirmam que a motivação é média.

Observa-se como a empresa oferece oportunidades no desenvolvimento de carreira, no qual 47,4% das respondentes concordam que a empresa oferece oportunidades para que elas possam desenvolver-se na associação, 26,3% dizem que as oportunidades são médias, 15,8% que muito pouco, e 10,5% relatam que a empresa não oferta hipótese para se desenvolver.

Sobre a satisfação com o cargo que as mulheres ocupam, a maioria se encontra satisfeitas no cargo em que ocupam atualmente, ou seja, hoje é cada vez mais importante a satisfação no ambiente organizacional para assim produzir resultados significativos como produtividade, o que agregará valor à empresa. É importante que a empresa busque planejar atividades que melhorem o contentamento, a exemplo de um canal de comunicação para receber reclamações e sugestões, com políticas de valorização para desempenhar um bom trabalho na organização.

As respondentes, quando questionadas se percebiam a mulher em condições de igualdade na concorrência de vagas na alta gerência, 31,6% disseram que concordam plenamente, outra parcela de 31,6% respondeu que muito pouco e 26,3% relatam que médio, o que demonstra ser uma questão que não está bem clara na percepção das mulheres quanto a igualdade de acesso à concorrência de vagas de maior responsabilidade.

Quando questionadas se o sistema de concorrência para cargos de alta gerência privilegia funcionários do sexo masculino, 47,4% responderam que, às vezes, sim e 26,3% afirmaram que sempre a ocupação de alta gerência se destina a colaboradores do sexo masculino, o que demonstra a alta diferenciação e o sexismo existente. Foi investigado se as mulheres possuem conhecimento sobre o processo para se chegar a um cargo de alta gerência, 57,9% têm conhecimento desse processo, 21,1% falam que não têm entendimento, 10,5% têm muito conhecimento sobre tal desenvolvimento e 10,5% relatam ter muito pouco conhecimento.

Com relação à carga horária de trabalho, foi questionado se as respondentes consideram um obstáculo para o seu desenvolvimento na empresa. A dificuldade para o crescimento profissional é evidente em relação à carga horária de trabalho, 26,3% afirmaram

haver obstáculos para seu desenvolvimento na empresa, ou seja, a carga horária consome o progresso dessas mulheres, fazendo com o que elas não tenham um bom desenvolvimento.

Com relação às expectativas de assumir novos desafios na empresa, observou-se que 36,8% das respondentes afirmaram que possuem expectativas de assumir novos desafios em cargos de maior responsabilidade, com isso observa-se que essas mulheres almejam crescer, não somente no cargo e no salário, mas também nos conhecimentos e experiências. Na pesquisa, investigou-se também sobre a capacidade técnica para concorrer a uma vaga de gerência. Percebeu-se que somente 10,5% dessas mulheres se veem capacitadas representando uma baixa a porcentagem de mulheres que se veem concorrendo a uma vaga de gerência na empresa.

A liderança feminina ainda é um tema bastante controverso no que diz respeito a quanto as empresas estão contribuindo para a igualdade de gênero. Não se trata apenas de entender ser preciso oferecer as mesmas oportunidades, mas sim da perspectiva de enxergar o potencial que elas têm para contribuir dentro da cultura organizacional. Outro fator investigado tratou sobre a família ser uma limitação para a ascensão profissional e identificou-se que a família não foi um aspecto de peso. Ao analisar os dados, 57,9% relatam que a família não é um fator que limita a ascensão profissional, ou seja, não interfere na elevação profissional da mulher na empresa.

Na análise dos dados qualitativos, foi indagado de forma livre sobre a ascensão profissional na empresa, destacou-se a fala de Ana, nome fictício de uma das entrevistadas.

A empresa deveria nos incentivar e nos dar mais oportunidades. O mundo por mais que se fale em igualdade, no ambiente corporativo ainda se percebe de forma muito tímida a fala e apoio a ascensão de mulheres. Para conseguirmos chegar próximo dos homens precisamos estudar dobrado, falar melhor, tentar ser forte, quando, na verdade tudo que as pessoas precisam em grande líder é termos justamente essa sensibilidade feminina essa empatia que temos em grande parte em comparativo com os homens (ANA).

A ascensão profissional ainda está relacionada a questões de gênero e relações de poder. Isto é, o homem, historicamente, tem maior facilidade de ascensão, por suas qualidades serem reconhecidas como competências, enquanto as competências femininas são encaradas apenas como qualidades femininas.

Portanto, as mulheres estão construindo suas carreiras profissionais ainda na luta por melhores condições nas relações sociais, principalmente nas múltiplas funções, devido às mudanças nos aspectos culturais e econômicos e estão conseguindo ascender profissionalmente a cargos-chave por todos esses fatores de influência e conquistam posições de direção, tradicionalmente reservadas aos homens, reconfigurando assim a divisão sexual do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo específico analisar a percepção de mulheres atuantes em empresas de grande porte no interior do Ceará, sobre as barreiras para a ascensão profissional feminina. Salienta-se a importância do tema por destacar a força do trabalho feminino, identificando oportunidades de melhorias nos processos e a percepção de valor das colaboradoras para consolidação dos vínculos profissionais existentes.

Para que o estudo conseguisse ser concretizado, foi necessário identificar objetos importantes para entender o cenário em que essas mulheres se desenvolvem profissionalmente dentro da organização escolhida. A pesquisa possibilitou uma melhor percepção das mulheres sobre as barreiras enfrentadas na organização, entender qual o papel da mulher no mercado de trabalho, quais as ambições com relação ao direcionamento nas organizações e compreender sobre o impacto na motivação dessas colaboradoras.

A análise dos dados proporcionou uma reflexão no que tange ao cenário investigado, os dados permitem inferir que as colaboradoras almejam o crescimento profissional na empresa. Na maioria das vezes, a ascensão implica na necessidade de transferência de cidades e pode-se verificar que a desigualdade se dá no fato de ocupar cargos de maior responsabilidade e visibilidade.

O trabalho desenvolvido mostrou-se enriquecedor, abordando sobre o modo pelo qual se pode perceber a intenção de estabelecer um processo igualitário, a fim de impulsionar a igualdade de gênero. Existe sempre possibilidades de melhoria, ainda mais quando o tema estudado faz parte das ações de gerenciamento estratégico de recursos humanos, que trabalham com os anseios, desejos e percepções. Assim, torna-se uma área um tanto complexa dentro de uma organização.

É importante destacar que o estudo é específico para a realidade da empresa a qual foi aplicado. Não pode ser abordado como padrão para outras empresas, visto que a análise foi feita com uma amostra pequena e pode servir de base para pesquisas futuras, com a ampliação da amostra para dados mais precisos. Além disso, a pesquisa foi aplicada apenas com mulheres pertencentes a uma empresa de grande porte, salienta-se para pesquisas futuras a aplicação com mulheres colaboradoras de diferentes empresas e de portes distintos para realização de comparativos.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**, psicologia social, Lisboa: Edições 70; 1977. p.229, 2011.
- BETIOL, M. Ser administrador é o feminino de ser administrador? In: **ENANPAD**, 24. Florianópolis, 10-13 set. 2000. **Anais**. Florianópolis: ANPAD, 2000.
- BLOFIELD, Merike; MARTÍNEZ, Juliana. **Trabalho, família e mudanças nas políticas públicas na América Latina**: equidade, materialismo e corresponsabilidade. Revista Cepal, n. 114, p. 107-125, 2014.
- BRUSCHINI, C. **O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes**. Estudos Feministas. [S.I]. 1994, p. 179-199. 2004. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16102/14646>>. Acesso em: 10. Jan. 2022.
- BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. **Revedo estereótipos**: o papel dos homens no trabalho doméstico. Revista Estudos Feministas, v. 20, n.1, p. 259-284, 2012.
- CAMBOTA, J.N.; PONTES, P.A. **Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil**, em 2004. Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.331-350, maio/ago. 2007.
- _____. **Desigualdade de rendimentos por gênero intra ocupações no Brasil**, em 2004. Revista de Economia Contemporânea, v.11,n. 2, p.331-350. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-98482007000200006>, 2007.
- CARVALHO, Rutineia Oliveira. Sociedade, Mulher e Profissão- **Revista de Gestão e Secretariado** - GeSeC e-ISSN: 2178-9010, 2016.
- CHÊNEVERT, D.; TREMBLAY, M. **Sucesso de carreira gerencial em organizações canadenses**: o gênero é um determinante? Jornal de gestão de recursos humanos, v. 13, n. 6, p. 920-941, 2002.
- FOLEY, S. Hung-Yuen.; WONG, A. **Percepções de discriminação e justiça**. Gestão de Grupos e Organizações, v.30, n.4, p.421-450, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601104265054>
- FORMIGA, N. S.; GOUVEIA, V. V.; SANTOS, M. N. **Inventário de sexismo ambivalente**: sua adaptação e relação com o gênero. Psicologia em Estudo, v.7, n.1, p.103-111, 2002. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722002000100013>.

GILBERTO, A.C.; MENEZES-FILHO, N. **Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos.** Economia Aplicada, Ribeirão Preto, v.9, n.3, p.369-384, jul./set. 2005.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2009.

JORDÃO, S. Artigos.etc.br: **A feminualização do mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://www.artigos.etc.br/a-feminização-do-mercado-de-trabalho>>. 2011.

LEITE, Márcia de Paula; SALAS, Carlos. **Trabalho e desigualdades sob um novo modelo de desenvolvimento.** Tempo Social, USP, v. 26, n. 1, p. 87-100, 2014.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical.** Carta Social e do Trabalho, Cesit, n. 21, p. 2-22, 2013.

LIMA, B. S. **Teto de vidro ou labirinto de cristal?** As margens femininas das ciências. Dissertação de mestrado, Instituto de Ciências Humanas, Universidade de Brasília, DF, Brasil, 2008.

LOTT, B.; LOTT, A. J. **Teoria da aprendizagem na psicologia social contemporânea.** Em G. Lindzey & E. Aronson (Ed.). O Manual da Psicologia Social (Vol. 2, 3. ed.). New York: Random House, 1985.

LYNESS, K. S., GROTTTO, A. R. **Mulheres e liderança nos Estados Unidos: Estamos fechando a diferença de gênero?** Anual Revisão da Psicologia Organizacional e Comportamento Organizacional, v.5, n.1, p.227-265, 2018.

MACHADO, Lia Zanotta. **Perspectivas em confronto: relações de gênero ou patriarcado contemporâneo?.** Brasília: UnB, 2000.

MARTIN, J. **Suposições ocultas de gênero na teoria e pesquisa organizacional.** Journal of Management Inquiry, v.9, n.2, p.207-216, junho de 2000.

MARQUES, E. Kurtz. **Mulheres ocupadas em cargos de direção: mudanças e permanências no mercado de trabalho da RMPA.** 2005. Disponível em: <<https://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2719/3042>> Acesso em: 10. Jan. 2022.

NAVARRO, L. Cathos Online – **Carreira e Sucesso: Líder de sua própria vida.** 2011 Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunista/lder-de-sua-propria-vida>>. Acesso em: 10. Jan. 2022.

PRONI, Marcelo Weishaupt; LEONE, Eugenia Troncoso. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro.** In: KREIN, José Dari et al. (Orgs.). Regulação do trabalho e instituições públicas. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, v.2, 2013.

ROTH, L.M. **Desigualdade de Gênero no Trabalho**: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. 2007, Academia de Perspectiva de Gestão, v.21, n.1, p.24-35, Feb. 2007.

SARTI, Cynthia Andersen. **Inserção e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro**. Trabalho de Conclusão de Curso - UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO In: Revista Estudos Feministas, vol.12 n.2, Florianópolis May/Aug. 2004.

SCHMIDT, N. T. **Dupla jornada de trabalho**: reflexão sobre o vínculo da mulher com o trabalho doméstico em contexto de ensino e aprendizagem de sociologia para o nível médio. Trabalho de conclusão de curso – Universidade Federal de Minas Gerais, Revista Governamental, Gestão e Governança. Ensino de Sociologia em Debate, v.1, n.1, p.1-11, 2012.

SCOTT, J. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Trabalho de conclusão de curso – Universidade Federal de Minas Gerais, Revista Governamental, Gestão e Governança, v.20, n.2, p.71-99, 1995.

SEGATO, R. L. **Antropologia e psicanálise**: possibilidades e limites de um diálogo. 2003. Trabalho de conclusão de curso – Universidade Federal de Minas Gerais, Revista Governamental, Gestão e Governança, V. 21; n. 1, p. 124-159 jan./abril, 2003.

SILVESTRE, António L. **Análise de Dados e Estatística Descritiva**. 2007, Escolar Editora, p.352.

SILVEIRA, S. Catho Online – **Carreira e Sucesso**: Muitas conquistas, muito a fazer. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso, (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do SUL, 2012 Disponível em: <<http://www.com.br/carreira-sucesso/videos/muitas-conquistas-muito-a-fazer>>. Acesso em: 10. Jan. 2022.

SOUZA, A.E.; GUIMARÃES, V.N. **Gênero no espaço fabril**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. Anais... Florianópolis: Anpad, 2000.

STEIL, A.V. **Organizações, gênero e posição hierárquica** – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP), São Paulo, v.32, n.3, p.62-69, jul./ago./set., 1997.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A; ANDRADE, J. A super executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos. In: ENANPAD 2006 ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, Salvador. Anais... Salvador: ANPAD, 2006.

VAZ, D. V. **O “teto de vidro” nas organizações públicas**: evidências para o Brasil. (2013). Trabalho de Conclusão de Curso, (Bacharelado em Economia e Sociedade), Universidade Federal de São Paulo. V. 22, n.3, p.765-790, dez 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.**
Universidade Católica de Minas. São Paulo: Atlas, 1998.