

Análise sobre a liderança feminina nas organizações e a desigualdade de gênero

Vanessa dos Santos Cogo, Daniel Hank Miri, Zaida Cristiane dos Reis

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 a manutenção do lar e cuidar dos filhos. Este cenário está mudando e as mulheres estão se posicionando cada vez mais na vida profissional. Muitas vezes, as mulheres estão priorizando a vida profissional e não mais querem viver exclusivamente para a família. Pesquisas mostram que apesar dos esforços pela igualdade salarial, no geral, as mulheres ainda ganham menos do que os homens. O objetivo do estudo foi analisar a realidade profissional das mulheres no mercado de trabalho. Por meio do método quantitativo houve a aplicação um questionário para 55 respondentes. Nos resultados foi identificado que em 90% das questões os respondentes da pesquisa estão de acordo com as constatações dos autores do referencial teórico. 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 para interferir sobre a contratação e ascensão de uma pessoa dentro de uma organização.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Mulher. Liderança feminina. Trabalho. Direitos.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos séculos a estrutura familiar fazia com que a mulher sempre dependesse economicamente do homem. Nota-se que com o passar do 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 (SILVA; GODOY, 2016).

De certa forma, as mulheres das camadas mais altas da sociedade, a partir da década de 1960, passaram a assumir cada vez mais espaço no mundo do trabalho remunerado (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007). Desde então, observa-se que um número cada vez mais expressivo de mulheres trabalham fora de casa e contribuem 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 (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

A remuneração ainda segue sendo um ponto a ser observado, pois as mulheres ganham em torno de 72,3% do rendimento recebido pelos homens em 2009, conforme dados da última pesquisa realizada. Em 2003, esse percentual era 70,8% (IBGE, 2021). Mesmo assim, com tantas ponderações sobre as mulheres no mercado de trabalho percebe-se estão ganhando espaço, superando suas dificuldades, e mostrando que são potenciais empreendedoras e construindo suas carreiras (FERREIRA et al., 2015). Para os gestores organizacionais, as pessoas representam o que é mais importante nas organizações, assim, valorizar a diversidade, e principalmente manter um ambiente harmonioso é papel fundamental (THEOPHILO, 2019).

No ano de 2009 quando 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%. 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. A atividade com o maior número de

mulheres trabalhando era o de serviços domésticos, seguido da administração pública. Mesmo que o número de mulheres seja maior no mercado de trabalho, ainda desempenham na sua maioria serviços relacionados ao lar, como serviços domésticos em geral. 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. Desta forma, percebe-se a importância do estudo para analisar as dificuldades encontradas pelas mulheres para sua ascensão no mercado de trabalho (IBGE, 2021).

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 (DE AGUIAR et al., 2020). No entanto, a liderança e o exercício do poder exercidos e investigados a partir da atuação feminina parecem constituir abordagens ainda pouco estudadas (THEOPHILO, 2019).

Desta maneira, objetivo do estudo foi analisar a realidade profissional das mulheres no mercado de trabalho. O artigo segue estruturado com o referencial sobre a mulher e sua relação com o mercado de trabalho e liderança relacionado com desigualdade de gênero. O método que destaca a pesquisa quantitativa realizada, a análise, descrição e discussão dos resultados e as considerações finais completam o estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

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 (ALBORNOZ, 2008). 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, na utilização dos instrumentos de trabalho, cria-se a relação dos homens com outros homens e com a natureza (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

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. 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 de 1990 com a chamada abertura econômica (SILVA; GODOY, 2016).

As mudanças decorrentes dos movimentos feministas da década de 1960 desnaturalizaram as antigas identidades de homens e mulheres. Teve início o questionamento das esferas da vida social, como a família, a sexualidade, a divisão sexual do trabalho público e doméstico, entre outras (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007). 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 (DE AGUIAR et al., 2020).

Mesmo que 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 (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017). Em decorrência destas inúmeras transformações por que vem passando o mundo atual, vive-se o que alguns teóricos vêm denominando de uma crise de identidade (DA COSTA, 2018). 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 (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007).

Os indicadores de discriminação apresentam que em determinadas áreas, os salários das mulheres são por regra inferiores aos dos homens, independente das habilidades de cada um. As diferenças salariais entre homens e mulheres não são consideradas fator isolado, mas mundial (SILVA; GODOY, 2016).

2.2 LIDERANÇA E DESIGUALDADE DE GÊNERO

Desde o princípio das relações humanas, 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. 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 (KANAN, 2010).

A partir da década de 1930, o exercício do poder ganhou novas abordagens e a atenção de outras ciências além da administração. Nesse momento, algumas questões organizacionais obtiveram maior espaço para discussão em função dos estudos (KANAN, 2010). Com a consolidação do capitalismo, as mulheres passaram a questionar sobre o seu lugar na sociedade e, como consequência, passaram a marcar presença nas organizações e conquistaram alguns espaços que antes eram territórios dominados exclusivamente pelos homens. Alguns fatores contribuíram como a modificação do ideal da mulher no lar, o poder de decisão sobre o número de filhos, o direito ao voto, a necessidade de compor a renda familiar e a possibilidade de dissolução do vínculo matrimonial (DA COSTA, 2018)

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 por mais direitos e principalmente, conquistando o espaço de igualdade na sociedade (LIMA, 2018). 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 atribuem masculinidades, aos homens também se atribuem feminilidades (MENEZES; OLIVEIRA; DINIZ, 2013).

Percebe-se que a distinção de gênero ocorre 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. 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 (DA COSTA, 2018). 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 (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017).

Homens e mulheres são criados com diferenças e os valores são produtos 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 (CUNHA; MELCHIORI; SALGADO, 2021). 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 (FERREIRA et al., 2015).

A preferência sexual ainda é vista de maneira discriminada e preconceituosa, entretanto por meio de lutas e questionamentos esta visão está sendo mudada (FERREIRA et al., 2015). 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 (MENEZES; OLIVEIRA, DINIZ, 2013; LIMA; SILVA; BEZERRA, 2020).

O exercício do poder está vinculado a capacidades, enquanto a liderança está atrelada a habilidades. A liderança representa o uso justo do poder, a energia que lança e sustenta uma ação ou que transforma intenções em realidade (KANAN, 2010). Liderança representa 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 (THEOPHILO, 2019). 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 (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O delineamento da pesquisa será de forma quantitativa e descritiva por enquete. 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 (MUSSI et al., 2019). A Figura 1 exibe a metodologia utilizada no estudo e apresentada em quatro partes: delineamento, participantes, processo de coleta e processo de análise. O delineamento está dividido em três partes: método, estudo e estratégia.

Figura 1 – 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 pelos autores (2022).

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 (FREITAG, 2018). O total de respondentes da pesquisa foi de 55 pessoas de diferentes faixas etárias, ramos de atividade, escolaridades, gêneros diversificados e que responderam às perguntas com base nos próprios conhecimentos e opiniões sobre o proposto.

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 de atuação profissional, e algumas questões sobre empresas que conhece, entre outros. Na segunda parte da pesquisa, abrangeu dez perguntas voltadas para a atuação das mulheres no mercado de trabalho e cargos de gestão, todas embasadas no referencial teórico.

O modelo utilizado para a escala foi a escala de Likert que é utilizada para compreender o grau de satisfação das pessoas sobre determinado tema. Essa escala pode ser medida através de diversas séries, as mais usadas são de 1 a 5, 1 a 7 e 1 a 9. Neste estudo, foi utilizada a escala de 1 a 5 em que 1 representa a resposta 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 profissionais de outras áreas. 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” (BANDEIRA, 2013).

A coleta de dados foi feita por meio de respostas obtidas pelo envio de pesquisa realizada via e-mail, grupos e conversas privadas no aplicativo WhatsApp e grupos e conversas privadas no aplicativo Instagram aos participantes selecionados no período de 06 a 20 de abril de 2021. A pesquisa contou com 22 questões no total, da questão 1 até 7 foram perguntas sobre informações pessoais dos respondentes e da questão 8 até a 22 foram baseadas no referencial teórico descrito no estudo.

A análise dos dados foi realizada de forma estatística (SILVESTRE, 2007). Os dados da pesquisa se referem a um número de características em uma determinada amostra de indivíduos. A amostra não probabilística por conveniência foi selecionada para este estudo. 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 (PRODANOV; DE FREITAS, 2013).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A partir das respostas recebidas foi possível analisar a opinião dos respondentes da pesquisa e verificar qual das opções é a que mais se aproxima da opinião dos participantes em cada uma das perguntas. As primeiras perguntas do questionário foram relacionadas a informações pessoais dos indivíduos.

Em relação ao gênero das pessoas que responderam à pesquisa, 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. O percentual de 89,1% dos indivíduos está trabalhando atualmente e somente 9,10% das pessoas que responderam à pesquisa não estão trabalhando no momento.

Referente a atuação profissional, 52,7% das pessoas que responderam à pesquisa trabalham no ramo de serviços e 38,9% dos indivíduos informaram que trabalham em empresas de pequeno porte com menos de 100 funcionários. 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% dos respondentes estão estudando no momento. Estes resultados envolveram a questões 1 até a 7.

4.2 REALIDADE DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Após as perguntas pessoais, houve 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 em uma

empresa que conhece, se há mulheres em cargos de gestão. A maioria das respostas foi que 85,2% dos respondentes atuam ou conhecem empresas em que há mulheres em cargos de gestão. Já 14,8% dos 55 participantes informaram que não há mulheres em cargos de gestão.

A próxima questão questionou se as pessoas têm ou já tiveram alguma vez uma gestora mulher. A maioria (69,1%) que respondeu ao questionário disseram que já tiveram uma mulher como gestora diretamente subordinado. Na 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. 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 questões da pesquisa. Foram divulgadas três opções para que os indivíduos pudessem marcar, “sim”, “não” e “não tenho conhecimento”. A maioria das pessoas selecionou a opção “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 respondentes conhecessem. A maioria das pessoas responderam que sim. O percentual de 65,5% das pessoas que 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. Até aqui a análise e descrição dos resultados envolveu desde a questão 8 até a questão 12.

As dez questões seguintes (13 ao 22) foram baseadas nos autores do referencial teórico que em determinado momento abordaram ou fizeram estudos sobre os temas. Foi perguntado aos indivíduos se em uma escala de 1 a 5, qual a alternativa que mais se adaptava referente se ainda existia muita diferença entre os salários de homens e mulheres. Conforme Lima (2018) atualmente ainda existe muita diferença salarial entre homens e mulheres. Os respondentes da pesquisa compartilharam da mesma constatação 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 Silva e Godoy (2016) a diferença salarial trata-se de um fator mundial e não isolado. 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. 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 marcaram essa afirmação na opção 5, “Concordo totalmente”.

A questão seguinte aborda o incentivo à liderança e distinção de gênero desde a infância. Conforme Silva, Carvalho e Silva (2017), 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. 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 refere-se ao aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, pois para De Aguiar et al. (2020) esse fator faz com que haja uma contribuição maior da mulher na renda domiciliar. A grande maioria dos indivíduos concordam com essa

constatação, 70,9% das pessoas selecionaram a opção 5 e concordaram totalmente com a afirmação, ou seja, há sim maior participação da mulher na renda domiciliar quando ela está inserida no mercado de trabalho. 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 Feitosa e Albuquerque (2019) essa queda tem interferência direta da inserção da mulher no mercado de trabalho. 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.

Sobre o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, Bidarte, Fleck e Mello (2021) citam que 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. Mais da metade dos respondentes da pesquisa, 52,7% concordam com a apuração da autora de que, sim, as mulheres ainda permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas.

Para Silva, Carvalho e Silva, (2017), as mulheres desenvolvem um estilo singular quando administram. 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. 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.

A próxima questão abordou o tema sobre a gestão feminina e a gestão do lar. As 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 dificilmente ocorre esse equilíbrio (MENEZES; OLIVEIRA, DINIZ, 2013). Para 27,3% esse equilíbrio ocorre e não concordam com a afirmação do autor. Já 23,6% concordam totalmente e 23,6% dos respondentes nem concordam e nem discordam.

O tema sobre medidas de proteção à mulher nas organizações foi a próxima questão. Visto que a mulher não é dotada da mesma força física que o homem, para Bidarte, Fleck e Mello (2021) é importante haver medidas de proteção à mulher nas organizações. A maioria das pessoas que responderam à pesquisa concordam com o autor, 47,3% dos indivíduos selecionaram 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. Segundo Ferreira et al. (2015), valorizar a diversidade nas empresas é um papel fundamental atualmente. 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.

Sobre as 10 últimas questões, a grande maioria, 90% das questões (9) tiveram a maior opção selecionada a de que os indivíduos concordam totalmente com a afirmação dos autores pesquisados, apenas 10%, ou 1 questão teve a maioria contrária à afirmação do autor. Isso significa que os autores por meio de seus estudos e análises sobre os temas da mulher no mercado de trabalho, liderança feminina, contribuição feminina com a renda familiar, e demais temas trabalhados, compartilham da mesma percepção e traduzem a realidade de 90% da população respondente.

4.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O resultado desta pesquisa foi feito por meio das respostas dos indivíduos e mostrou a opinião referente à mulher no mercado de trabalho. Mediante este contexto, a mulher tem exercido vários papéis na sociedade desde os primórdios da civilização. Antigamente, ela 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 (SILVA; GODOY, 2016). 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. Em relação aos humanos não é muito diferente, porém, cada vez mais essas definições estão saindo do padrão (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019). Segue a Figura 2 com as definições e responsabilidades atribuídas as mulheres:

Figura 2 – Definições e responsabilidades atribuídas as mulheres



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A Figura 2 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. Pode-se identificar no mapa mental as 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 (THEOPHILO, 2019; DE AGUIAR et al., 2020).

Dentro do papel de mãe, há por trás inúmeras atividades simultâneas como educação dos filhos, os ensinamentos às crianças, a proteção e o planejamento futuro, 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 (CUNHA; MELCHIORI; SALGADO, 2021). 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 (SILVA; GODOY, 2016).

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. 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 (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017). 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 (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2021).

A mulher sempre foi vista como a cuidadora da casa, das crianças, 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 (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017). Mulheres tem vontades, desejos, ambições, independente do gênero, da raça, da idade. Em uma sociedade aonde foi concedido o voto a mulher há pouco mais de 80 anos, esse tema está avançando, ainda que a passos lentos a evolução é constante e notória, embora tímida. 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 que podem contribuir para a redução da participação da mulher no mercado de trabalho (BIDARTE; FLECK; MELLO, 2021).

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 (SILVA; GODOY, 2016). 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 (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2021). A Figura 3 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. Segue a Figura 3:

Figura 3 – Mulher em cargos de gestão



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

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 (DE AGUIAR et al., 2020).

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, minimizar essa diferença (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2021). 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 LIMA; SILVA; BEZERRA, 2020). As empresas como forma de evitar esse tipo de situação deveriam promover programas, treinamentos, palestras, como forma de incentivar essas mulheres à uma ascensão profissional (BIDARTE; FLECK; MELLO, 2021).

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 (THEOPHILO, 2019). 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 (LIMA; SILVA; BEZERRA, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar a realidade profissional das mulheres no mercado de trabalho. Desta forma, mesmo com a notória distinção do papel do homem e da mulher na sociedade ao longo dos anos, as mulheres vêm buscando oportunidades de exercer cargos e realizar trabalhos como os que são atribuídos 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 realização profissional 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, cuidados 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 dos respondentes da pesquisa está em sua maioria de acordo com a constatação dos autores. Em nove das dez questões que estão relacionadas com os autores, apenas em uma questão os indivíduos não estavam de acordo com o autor e a maioria optou pela opção de “Discordo totalmente”. A questão foi de que as mulheres gestoras não conseguem ao mesmo tempo serem boas profissionais e boas cuidadoras do lar. Na opinião da maioria dos respondentes essa não é uma afirmação que eles concordam. No geral, os resultados deste estudo de acordo com os relatos dos autores, o que quer dizer resumidamente que para essas pessoas, as mulheres ainda ganham menos que os homens executando as mesmas tarefas, mesmo às vezes, sendo as principais responsáveis pelos afazeres domésticos.

O resultado da pesquisa mostrou ainda que os respondentes 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 devidamente aceito.

O público alvo da pesquisa foram pessoas do círculo social da autora, em sua maioria estudantes, trabalhadores de segmentos 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 cinquenta e cinco de todas as que foram enviadas, via WhatsApp, e-mails, mensagens e redes sociais. Isso caracteriza uma limitação do estudo.

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

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O trabalho**. Editora e Livraria Brasiliense. São Paulo. 8. ed. 2008.

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

BIDARTE, M. V. D.; FLECK, C. F.; MELLO, E. M. B. Profissão do lar:(des) valorizada,(não) reconhecida e (in) visível. até quando? **Revista Punto Género**, n. 15, p. 47-69, 2021.

CUNHA, É. V.; MELCHIORI, L. E.; SALGADO, M. H. Baby care time, division of tasks and maternal support network. **Gerai: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 14, n. 2, p. 1-27, 2021.

DE AGUIAR, J. A. R.; DE OLIVEIRA, K. L.; MARTINS, M. S. C.; DORNE, S. R.; PIRISSATO, F. C.; VITTO, D. M.; ALVES, S. S. A mulher no mercado de trabalho. **Monumenta-Revista Científica Multidisciplinar**, v. 1, n. 1, p. 22-34, 2020.

DA COSTA, F. A. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 3, n. 6, p. 434-452, 2018.

FERREIRA, J. B. 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.

FEITOSA, Y. S.; ALBUQUERQUE, J. da S. Evolução da mulher no mercado de trabalho. **Business Journal**, v. 1, n. 1, p. 1-17, 2019.

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

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. 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.

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

LIMA, C. R. N. de A. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Femininos**, Florianópolis, v. 26, ed. 3, 11 out. 2018.

LIMA, C. A. P. C.; SILVA, B. C. de O.; BEZERRA, J. C. V. Mulher macho, não senhor! Um estudo de caso sobre a percepção de gestoras e seus pares a respeito do modelo de gestão feminina. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, v. 6, n. 3, p. 7-21, 2020.

MENEZES, R. S. S.; OLIVEIRA, J. L.; DINIZ, A. P. R. Simbolismos de Gênero e Gestão: Uma Análise das Feminilidades de 53 Executivas Brasileiras. **Revista de Gestão e Secretariado**, [s.l.], v. 04, n. 01, p.01- 22, 1 jun. 2013.

MUSSI, R. F. de F., 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.

PRODANOV, C. C. DE FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. Universidade Feevale. 2. ed. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul. 2013.

SILVA, C.; GODOY, M. R. Avaliando a (Des) igualdade de Gênero e a Vitimização. **Revista de Estudos Sociais**, v. 18, n. 37, p. 96-113, 2016.

SILVA, C. R. R. da; CARVALHO, P. M. de; SILVA, E. L. da. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 25, p. 1-12, 2017.

SILVESTRE, A. L. **Análise de dados e estatística descritiva**. 1. ed. Rio de Janeiro: Educator editora. Jan. 2007.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade. **Revista Direito em Debate**, Ijuí, ano Ano XXVI, n. 48, p. 287-325, 2017.

TEYKAL, C. M.; ROCHA-COUTINHO, M. L. O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. **Revista Psico**, Porto Alegre, v. 38, p.262-268, 2007.

THEOPHILO, M. C. M. A contribuição da liderança feminina nas estratégias de gestão. **Revista Diálogos Acadêmicos**, v. 7, n. 2, 2019.