

MULHERES ADMINISTRADORAS NAS EMPRESAS DE SOFTWARE DA CIDADE DE PATO BRANCO: UM OLHAR ATRAVÉS DO FENÔMENO DO TETO DE VIDRO

Eliziane Buhl

Graduanda no curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Câmpus Pato Branco. E-mail: lizibuhl@gmail.com

Liliane Canopf

Graduação em Administração e Teologia. Mestrado em Gestão de Negócios. Doutorado em Administração. Atualmente é professora no curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Câmpus Pato Branco. E-mail: lilianec@utfpr.edu.br

Giovanna Pezarico

Graduação em Administração e Direito. Mestrado e Doutorado em Tecnologia. Atualmente é professora no curso de Administração e do Mestrado em Desenvolvimento Regional na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Câmpus Pato Branco. E-mail: gpezarico@gmail.com

Resumo

Na perspectiva de entender a inserção feminina no ambiente organizacional das empresas de software da cidade de Pato Branco, este estudo busca fazer uma análise à luz do fenômeno do “Teto de Vidro” e verificar os espaços ocupados pelas mulheres nas organizações. Partindo de uma abordagem qualitativa, foram utilizados questionários semiabertos encaminhados a 34 empresas desenvolvedoras de software. Um questionário foi direcionado a gestores da área de Recursos Humanos e mulheres colaboradoras que ocupam cargos de chefia/liderança. Um segundo instrumento foi destinado a gestores das empresas. Do total da amostra, foi obtido retorno preliminar de 15 questionários direcionados a gestores da área de Recursos Humanos e mulheres em cargos de chefia/liderança e 10 retornos foram dos questionários enviados aos gestores. A pesquisa de campo tem o interesse de identificar se as empresas têm em seu ambiente de trabalho mulheres em cargos de gestão e verificar os requisitos (habilidades e competências) para as mesmas se sobressaírem nestes ambientes. Os dados preliminares obtidos dos 10 retornos do questionário direcionado aos gestores mostram que dos 44 cargos de gestão 29,54% são ocupados por mulheres e o restante da amostra 70,46% são ocupados por homens. Estes dados mostram que a mulher vem conquistando espaço dentro da organização de trabalho, mas ainda existem barreiras que limitam as oportunidades de carreira e progressão profissional, o que pode ser visto como o fenômeno “Teto de Vidro” ainda presente no contexto organizacional.

Palavras-Chave: Gênero. Tecnologia. Teto de Vidro.

Abstract

In order to understand the female insertion in the organizational environment of the software companies of the city of Pato Branco, this study seeks to make an analysis in light of the phenomenon of "Glass Ceiling" and to verify the spaces occupied by women in organizations. Starting from a qualitative approach, semi-open questionnaires were sent to 34 software developers. A questionnaire was directed to managers of the Human Resources area and women collaborators who occupy positions of leadership. A second instrument was intended for managers of companies. From the total of the sample, a preliminary return of 15 questionnaires addressed to managers of the Human Resources area and women in managerial / leadership positions was obtained and 10 returns were from the questionnaires sent to the managers. The field research has the interest of identifying if the companies have in their work environment women in positions of management and verify the requirements (abilities and competences) for them to stand out in these environments. The preliminary

data obtained from the 10 returns of the questionnaire directed to the managers show that of the 44 management positions, 29.54% are employed by women and the rest of the sample, 70.46% are employed by men. These data show that women have been gaining space within the work organization, but there are still barriers that limit career opportunities and professional progression, which can be seen as the "Glass Ceiling" phenomenon still present in the organizational context.

Keywords: Gender. Technology. Glass Ceiling.

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho e as perspectivas de resistência foram marcadas por um período de preconceitos e limitações. A chamada emancipação feminina ocorreu em paralelo com as conquistas mais importantes da vida da mulher. A crescente autonomia em relação ao comportamento reprodutivo, o direito ao divórcio e a maior inserção da força de trabalho da mulher vão delineando as novas relações perante a sociedade (SCHMIDT, 2015). Esta inserção vai acontecendo através das mulheres que em todo o mundo desafiavam as suas épocas e se tornavam exemplos de conquistas e enfrentamentos de adversidades, deixando um caminho para que mulheres de diferentes épocas também superem expectativas, por meio de diversos processos de empoderamento.

Para Coelho (2002) a verdadeira e principal emancipação feminina está no trabalho profissional, pois este lhe garante independência. No entanto, se olharmos para a história nota-se que ainda existem barreiras a serem vencidas no mercado de trabalho e a busca por igualdade de oportunidade também tem sido uma constante. A realidade atual nos mostra que apesar das mudanças ocorridas, as mulheres continuam sofrendo discriminação em razão do sexo (OST, 2015).

De acordo com vários estudos, apesar da evidente transformação e mudança do papel feminino nas organizações, ainda persistem importantes diferenciações em relação à consolidação da igualdade entre homens e mulheres no meio organizacional. Conforme aponta Azevedo (2007, p. 14), "ainda há uma hierarquia dos sexos na sociedade que reflete no mercado de trabalho. Porém, não pode ser abolida rapidamente por seu impacto não só prático como também, simbólico nas relações entre gêneros".

Esta relação entre gêneros gerou um conjunto de barreiras que dificultou a chegada das mulheres a altos cargos executivos, fenômeno conhecido como "Teto de Vidro". Esta denominação surgiu em 1985, caracterizada por "barreiras invisíveis", muitas vezes de difícil percepção pelas mulheres (STEIL, 1997; BOTELHO *et al.*, 2016).

Na perspectiva de compreender a inserção feminina no ambiente organizacional, este estudo busca fazer uma abordagem relacionada ao fenômeno do "Teto de Vidro", nas empresas de software da cidade de Pato Branco, considerando que tal área compreende um polo regional de tecnologia da informação, com diversas empresas desenvolvedoras de software com destaque nacional e internacional. Para tanto, o presente estudo visa responder a seguinte problemática: Quais as conquistas e desafios da trajetória profissional de mulheres administradoras nas empresas de software da cidade de Pato Branco à luz do fenômeno do "Teto de Vidro"?

2 REVISÃO DA LITERATURA

A inserção da mulher no universo tecnológico é um contexto relevante e singular para ser compreendido, visto que tal espaço organizacional é tido como majoritariamente ocupado por homens, cabendo às mulheres cargos considerados aquém de sua formação e expectativas. Neste sentido, é importante considerar os aspectos históricos e culturais que cercam tal temática, especialmente alicerçada num imaginário social que estabeleceu como espaços femininos de trabalho a perspectiva do cuidado e do trabalho doméstico, em contraposição ao espaço público, da ciência e da tecnologia, historicamente ocupado pelo trabalho considerado masculino. Tal cenário implicou para uma perspectiva de reforço de um ideário de que o homem é quem detém competências e habilidades para comandar.

A inserção da mulher no mundo corporativo, segundo Gonsalves (2013), aconteceu aproximadamente entre a 1ª e a 2ª Guerra Mundial. Devido aos confrontos, os provedores do lar (os homens) foram retirados de seu convívio familiar e colocados à frente das batalhas. Sem muitas opções as mulheres da época se viram obrigadas a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

E lá estava ela, a mulher, forte como nunca acreditara que ela pudesse ser. Aquela noiva frágil, de mãos delicadas, ombros estreitos, braços meigos se tornara uma batalhadora que apesar de mãos delicadas, descobria talentos que pudesse desenvolver com elas; seus ombros outrora estreitos e aparentemente frágeis carregavam fardos físicos e também os invisíveis desta nova responsabilidade; seus braços cuja maior fortaleza até então serviam pra carregar e segurar seus filhos, agora, além de segurá-los ainda, os embalava não mais com a mesma frequência; mas com o esforço destes membros fortes agora, trazia para dentro de seu lar, o sustento provindo de seu trabalho, fosse ele executado e ou vendido (SILVA, 2009, p. 1).

A autora ainda destaca que após o término das guerras, muitas dessas mulheres ficaram viúvas, obrigando-se assim, a continuarem como provedoras do lar. Com tamanha responsabilidade, elas precisaram escolher o que iriam fazer, levando em conta a necessidade de ser algo rentável, para manter seus filhos ao menos alimentados. Para elas, isso já era um grande desafio, tendo em vista a quantidade de filhos que se tinha na época. Aquele ser que fora feito para receber provisões, começou a sentir o peso desta inversão de valores.

As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade (PROBST, 2003, p. 1).

Essas mulheres por força da necessidade precisaram mudar o estilo de vida, passavam a sair cedo para o trabalho e voltar tarde da noite cumprindo a longa jornada de trabalho. Para tanto era necessário se adaptarem a nova rotina e estarem abertas às mudanças imposta pelas circunstâncias, com isso eram vistas como ameaças pelas demais, chegando até ser taxadas como mulheres da vida. Por acreditar nisso, ela sofria, punia-se e tentava de todo modo enganar-se, esquecer-se de si, de sua verdade e de seu próprio desejo (MASSEY, 2001). Segundo Saffioti (2013, p. 128) “seria ilusório, entretanto, imaginar que a mera emancipação

econômica da mulher, fosse suficiente para libertá-la de todos os preconceitos que a discriminavam socialmente”. Desde então, a luta por direitos iguais tem marcado o cotidiano da mulher, quebrando pré-conceitos e paradigmas, e precisando lutar por seus ideais, não esquecendo os desafios que ainda norteiam a condição de submissão.

Essa inserção no mundo do trabalho continuou, mesmo que de forma tímida e gradual. Segundo Costa (2012) a partir de 1970, o número de mulheres que exercia alguma atividade remunerada cresceu significativamente, e, com a intensa abertura econômica, investimentos baixos e terceirização da economia na década de 1990, a mulher passou a ser cada vez mais inserida nesse meio.

Segundo Bruschini (2015), o significativo aumento da inserção feminina na atividade produtiva provém da necessidade econômica decorrente das mudanças no mundo do trabalho e às novas oportunidades surgidas a partir de então. O autor aponta também como causas dessa tendência, as transformações demográficas, culturais e sociais que vêm modificando o perfil das famílias brasileiras.

No Brasil, a primeira legislação protegendo as mulheres é de 1827, quando uma lei passou a admitir meninas nas escolas elementares. O direito ao voto chegou mais de 100 anos depois, em 1934, durante o primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945). Porém, apesar dos avanços, a desigualdade entre os gêneros ainda é marca profunda no mercado de trabalho em todo o país (MAZZI, 2012).

Por consequência de tais conquistas, o governo começou a olhar para o âmbito feminino com mais atenção, formulando leis e políticas públicas que alcançassem esta nova classe de trabalhadoras. Um exemplo de luta das mulheres por direitos sociais que auxiliou a promover a igualdade de gênero foi a lei Maria da Penha.

Art. 2º da Lei Maria da Penha, toda mulher, independentemente de classe, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social (BRASIL, 2016).

No século XX, as mulheres começaram a entrar em profissões que exigiam formação intelectualizada. A Fundação Seade (Sistema Estadual de Análise de Dados) mostra que, em 1994, 35% das mulheres contavam com o ensino médio completo. Ao final da década, esse número chegou a 43%. Conforme o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, uma pesquisa mais recente do IBGE de 2010 mostrou que, em dez anos, o nível de instrução das mulheres continuou mais elevado que o dos homens e elas ganharam mais espaço no mercado de trabalho. O percentual de homens com pelo menos o nível superior de graduação completa foi de 9,9%, e das mulheres, de 12,5%. A partir desta análise é evidente que a mulher está buscando cada vez mais qualificação para se consolidar no mercado de trabalho. De acordo com os mesmos dados o nível de escolaridade da mulher está mais elevado que o dos homens, sendo que o contingente feminino com pelo menos o curso superior de graduação completo foi inferior ao do masculino somente nas faixas a partir dos 60 anos de idade.

Ante o exposto, a mulher vem se sobressaindo nitidamente na questão da qualificação, contudo o outro lado da moeda ainda é inegavelmente aparente. De acordo com Caleiro (2014) a mulher está ligeiramente mais sujeita a entrar no

trabalho informal. Conforme a pesquisa do total da amostra pesquisada, 42,70% das mulheres trabalha sem vínculo empregatício, desta forma abrindo mão de direitos assegurados pela constituição. Trabalhando na condição informal a mulher não tem direito a férias, décimo terceiro salário, licença maternidade e tempo a seguro desemprego, ficando a mercê da própria sorte no momento da demissão. Dessa média de mulheres que estavam no mercado de trabalho no ano de 2014 e que tinham registro na carteira de trabalho ficou em 57,30%. A média de homens no trabalho informal ficou menor em relação às mulheres sendo um total de 41,50%, e o restante dos homens pesquisados 58,50% estavam inseridos no mercado de trabalho formal, com direitos assegurados por lei.

Logo, é notória a dificuldade enfrentada pela mulher para se consolidar no mercado de trabalho, esta condição se deve a submissão ao estereótipo masculino, uma barreira histórica que ainda não se conseguiu entender e tão pouco achar uma solução abrangente para compreender a dimensão deste tema no meio organizacional e social. Embora com as aparentes dificuldades a mulher atual vem conquistando espaços e se sobressaindo inegavelmente como em nenhum outro tempo histórico já vivenciado. Contudo ainda existem assimetrias que limitam as conquistas do gênero feminino no meio organizacional.

2.1 O TETO DE VIDRO

Conforme estudos já mencionados, o estereótipo masculino ainda esta presente nas sociedades. Mesmo que esteja sendo percebida de maneira mais sutil, esta dominação ainda se reflete em inúmeras situações de discriminação que continuam a ocorrer, o que indica que a igualdade de direitos entre os gêneros ainda não existe.

Uma pesquisa do Instituto Ethos do ano de 2013 mostra que em algumas décadas, esforços têm sido empreendidos para promover a igualdade de gênero, e que as mulheres vêm se sobressaindo em todos os setores da sociedade. A história nos mostra que essas conquistas foram resultado de reivindicações, movimentos sociais e transformações políticas e econômicas que se iniciaram no pós-revolução industrial.

Mesmo com a expressiva participação da mulher no mercado de trabalho, nota-se a existência de um afunilamento hierárquico, no que diz respeito a cargos de níveis mais elevados, o denominado “Teto de Vidro”. Conforme cita Steil (1997) o conceito de “Teto de Vidro” foi introduzido na década de 80 nos Estados Unidos para descrever uma barreira que, de tão sutil é invisível impossibilitando o crescimento da mulher em níveis hierárquicos mais elevados dentro da organização, esta barreira é tão relevante que dificulta o crescimento da mulher como grupo, e enquanto indivíduo dentro das organizações, exclusivamente em decorrência do gênero.

Ainda de acordo com Steil (1997), os executivos não reconhecem que discriminam as mulheres em decorrência do gênero, ainda concordam que a mulher tem muito a oferecer no ambiente organizacional. Porém, em seus gabinetes, encontros de fim de tarde, ou nos jogos entre amigos decidem vários assuntos relacionados à organização, encontros para os quais a mulher não é convidada a participar, e mesmo que fosse, dificilmente elas participam, por não se sentirem à vontade. Para Perrot (1988), esta exclusão das mulheres pouco condiz com a declaração dos direitos humanos, que proclama a igualdade entre todos os indivíduos independente de gênero, credo ou status social.

A partir desta discussão, nota-se que a mulher está inserida nas organizações, mas ela não tem a mesma perspectiva de progressão em relação aos homens, ou seja, as empresas contratam mulheres, mas as limitam a cargos aquém de suas qualificações. Embora elas estejam se qualificando, buscando aperfeiçoar suas habilidades, tendem a não chegar aos cargos de níveis mais elevados, pois o ambiente ainda é dominado pelo gênero masculino. De acordo com Lazzaretti *et al.* (2012), no Brasil existe a disparidade na ascensão a cargos de alta gestão, de maneira que homens são mais propensos a ocupá-los. A desigualdade de remuneração entre gêneros também é perceptível, e são nos salários pagos aos profissionais com ensino superior que a desigualdade é mais susceptível. Conforme estes autores existem barreiras sutis e imperceptíveis impeditivas de oportunidades de carreira ao gênero feminino, bem como de progressão profissional, a estas eles denominam de efeito “Teto de Vidro”.

Andrade *et al.* (2010) corrobora com os autores acima dizendo que o “Teto de Vidro” é uma barreira sutil e transparente, forte o suficiente para evitar a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados das organizações onde trabalham (MIRANDA, 2006, *apud* ANDRADE *et al.*, 2010).

Assim, este trabalho tem o objetivo de contribuir com os estudos já realizados em relação à problemática da inserção da mulher administradora nas empresas de tecnologia, na perspectiva de avaliar dentro das organizações pesquisadas, se o “Teto de Vidro” ainda é uma barreira que dificulta a ascensão da mulher a níveis hierárquicos mais elevados, ou se este paradigma já está superado.

3 METODOLOGIA

Este estudo é considerado de abordagem qualitativa, que segundo Martinelli (1999) apresenta um caráter inovador, como a pesquisa que se insere na busca de significados atribuídos pelos sujeitos às suas experiências sociais. Creswell (2010) corrobora com o autor citado informando que o método de investigação qualitativo faz o uso de diferentes concepções filosóficas, bem como em estratégias de investigações que se utilizam de métodos de coleta, análise e interpretação dos dados. Esta pesquisa trabalha “com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (MINAYO, 2002, p. 21-22).

Maia (2011) destaca que para chegar a um determinado objetivo de estudo é necessário traçar um caminho definindo métodos e técnicas para o alcance do determinado fim. Sendo assim, a metodologia utilizada neste estudo é a pesquisa exploratória em conjunto com a descritiva. A pesquisa exploratória tem a principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias. Tendo em vista, a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis de problemas posteriores (GIL, 1999, p.43).

Já a pesquisa descritiva também denominada de pesquisa de base, tem por objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, bem como o estabelecimento de relações entre variáveis e fatos (MARTINS, 2000, p. 28). O objeto de estudo a ser explorado é a trajetória profissional de mulheres administradoras nas empresas de tecnologias, uma análise à luz do fenômeno do “Teto de Vidro”, tendo em vista a crescente inserção da mulher no meio corporativo, sobretudo no meio tecnológico, que até pouco era tido como um meio onde

predominava o sexo masculino. Segundo Costa (2012), a partir de 1970 o número de mulheres que exercia alguma atividade remunerada cresceu significativamente e com a intensa abertura econômica, investimentos baixos e terceirização da economia na década de 1990, a mulher se inseriu cada vez mais nesse meio.

A abordagem de campo foi direcionada aos gestores da área de Recursos Humanos e para as mulheres que exercem cargos de chefia/liderança em empresas de software da cidade de Pato Branco, em conjunto com os gestores das empresas pesquisadas, desta maneira buscando maior confiabilidade dos dados coletados. Com a pesquisa também destinada aos gestores das empresas, foi possível fazer uma análise mais precisa através de um comparativo, desta forma diagnosticando as principais políticas em relação às mulheres na organização. A seleção de empresas seguiu o critério do ramo da atividade, dentre as empresas recomendadas pela Prefeitura Municipal de Pato Branco, foi selecionadas as empresas que continham no seu rol de atividades o Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis e Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não customizáveis códigos da atividade 6202300 e 6203100 respectivamente. Das empresas de tecnologia de Pato Branco foi selecionado um total de 34 empresas para a aplicação do questionário.

Visando um retorno mais expressivo do questionário, as empresas foram contatadas via telefone, contato em que foi solicitado o e-mail da profissional do setor de recursos humanos e do gestor da empresa e posteriormente encaminhado o link do questionário.

A coleta de dados foi realizada através de questionário semiaberto com um misto de questões abertas e fechadas. O questionário foi disponibilizado através do "Google Docs" para uma fácil disseminação dos dados para as pessoas e empresas direcionadas. Esta ferramenta permite a criação de formulários de pesquisa, como enquetes para coleta de informações de qualquer gênero. Basta inserir as perguntas e as opções de respostas, desta forma o entrevistado tem a facilidade de responder o questionário online, basta o pesquisador enviar o link através do e-mail por ele disponibilizado. Além de proporcionar ao pesquisador fácil acesso aos participantes da pesquisa e tabulação dos dados, as respostas da pesquisa são coletadas de forma organizada e automática direto do formulário, com informações e gráficos precisos computados automaticamente.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Considerando os dados preliminares da pesquisa de campo, serão apresentados a seguir, através de gráficos os resultados dos diagnósticos obtidos pela análise das informações. Para isso, os dados foram comparados e relacionados aos conceitos abordados no referencial teórico.

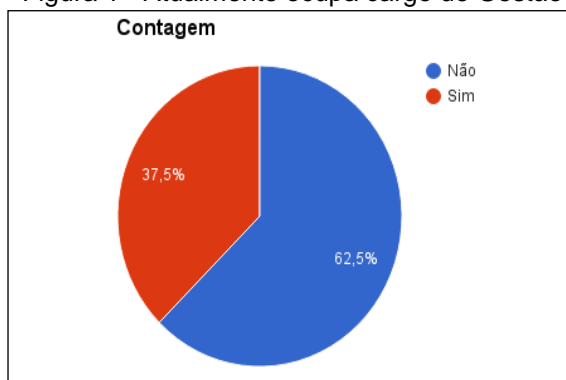
O questionário que foi direcionado aos gestores da área de Recursos Humanos e mulheres em cargos de chefia/liderança foi respondido por 15 pessoas e dos questionários encaminhados aos gestores das empresas de software, somente 10 responderam o questionário online.

As empresas têm entre 4 a 26 anos de atuação no mercado, com um número de empregados que varia entre 5 a 250 funcionários, somando o número de empregados de todas as empresas, chegamos ao total de 526 funcionários dentre os quais 59 são do sexo feminino. Porém, o número de colaboradoras pouco expressivo, levando em consideração os 526 funcionários de todas as empresas,

deu-se por motivos que na pergunta: Quantas mulheres a organização tem em seu quadro de funcionários? Somente 6 gestores responderam a questão, ressaltando que estes dados são preliminares.

Conforme o questionário respondido pelos gestores das empresas, do total de 59 mulheres que estão inseridas nestas organizações apenas 30,50%, ocupam cargos de chefia/liderança, já no questionário respondido pelos gestores do setor de Recursos Humanos e mulheres em cargos de chefia/liderança, do total da amostra de 15 retornos, 37,50% ocupam cargos de gestão. A diferença de 7% entre os questionários, se da por motivos que houve um menor número de retornos do questionário direcionado aos gestores das empresas pesquisadas.

Figura 1 - Atualmente ocupa cargo de Gestão

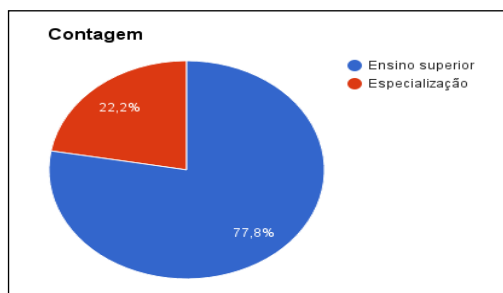


Fonte: Dados de pesquisa, 2016.

No século XX, as mulheres começaram a se inserir em profissões que exigiam conhecimentos formais. A Fundação Seade mostra que, em 1994, 35% das mulheres contavam com o ensino médio completo. Ao final da década, esse número chegou a 43%. Uma pesquisa mais recente do IBGE de 2010 mostrou que, em dez anos, o nível de instrução das mulheres continuou mais elevado que o dos homens e elas ganharam mais espaços no mercado de trabalho.

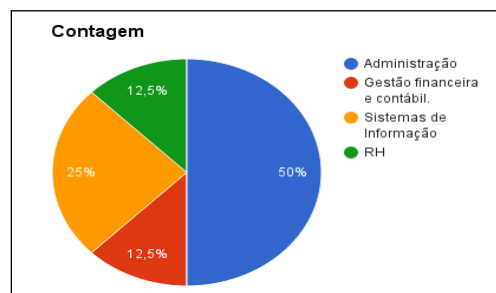
Conforme o retorno da amostra, 78,8% das mulheres respondentes tem o Ensino Superior completo e 22,2% possuem Especialização. O curso de Administração está entre as áreas de formação com índices mais expressivos, sendo que 50% da amostra têm formação em Administração, seguidas pelas formações nas áreas de Sistemas de Informação, com 25%, e respectivamente com 12,5% Gestão Financeira Contábil e Recursos Humanos.

Figura 2 - Escolaridade



Fonte: Dados de pesquisa, 2016.

Figura 3 - Em qual área

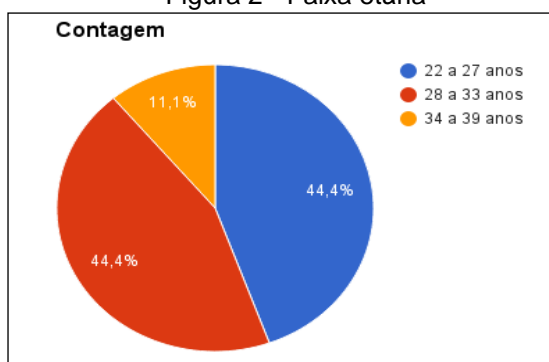


Fonte: Dados de pesquisa, 2016.

Apesar da tendência ao aumento da participação feminina em postos de trabalho mais qualificados, ainda existem assimetrias que têm sido desvantajosas às mulheres (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013).

Analisando os dados preliminares, foi possível verificar que a faixa etária das mulheres colaboradoras enquadra-se como jovem, sendo que do total da amostra 44,4% têm de 22 a 27 anos, 44,4% têm entre 28 a 33 anos e 11,1% tem 34 a 39 anos. Evidenciando que as empresas estão buscando mulheres mais jovens para ocupar os postos de trabalho.

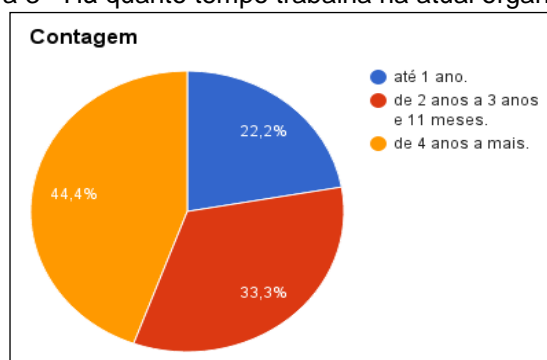
Figura 2 - Faixa etária



Fonte: Dados de pesquisa, 2016.

Assim, nota-se que as mulheres estão permanecendo por mais tempo dentro das organizações onde trabalham. Isso mostra que as empresas estão preocupadas em manter seu capital intelectual, seja através de benefícios como incentivos à qualificação ou plano de cargos e salários. Conforme a análise da amostra preliminar 44,4% das respondentes trabalham por mais de 4 anos na mesma organização de trabalho e do restante da amostra 33,3%, estão na organização entre 2 anos a 3 anos e 11 meses. Por fim 22,2% trabalham a menos de um ano na organização. De acordo com a análise da pesquisa, 50% dos gestores informaram que suas organizações tem um programa de cargos e salários, para confirmar os dados do questionário respondido pelos gestores do setor de Recursos Humanos e mulheres em cargos de chefia/liderança 55,6% responderam que as empresas onde trabalham tem plano de cargos e salários. Em decorrência de melhores salários e de incentivo ao aperfeiçoamento profissional, os funcionários tendem a permanecer por mais tempo dentro de uma mesma organização de trabalho.

Figura 3 - Há quanto tempo trabalha na atual organização



Fonte: Dados de pesquisa, 2016.

Conforme o levantamento dos dados, a mulher atual vem conquistando espaços e se sobressaindo inegavelmente no meio organizacional. Porém, ela ainda busca novos espaços dentro da sua organização de trabalho. Comprovando o exposto, conforme os dados coletados, 55,6% da amostra ainda tem a pretensão de buscar outros cargos dentro da organização onde estão inseridas. Conforme os mesmos dados, 100% das respondentes confirmam que as oportunidades são iguais tanto para homens quanto para as mulheres e que o mercado da tecnologia é considerado promissor para a mulher, pois ela vem se destacando cada vez mais tanto no ramo do software, como nos demais seguimentos, adquirindo sua independência e mostrando, que tanto quanto, o homem é capaz de desempenhar funções de diretoria ou gestão, com resultados significativos.

De acordo com o retorno da pergunta: Considerando o futuro do mercado das empresas de software, como você vislumbra a atuação da mulher neste mercado? Os gestores de Recursos Humanos e mulheres em cargos de chefia/liderança responderam: As mulheres enfatizam suas destacadas atuações no ambiente organizacional e reconhecem o papel fundamental nestas organizações. No ambiente tecnológico a mulher esta cada vez mais inserida e destacam que esta inserção tende a crescer. Com isso ela vem alcançando sua independência e provando que tanto quanto o homem é capaz de desempenhar funções, demonstrando compromisso, dedicação e empenho.

Em cargos de gestão a mulher leva certa vantagem em relação ao homem, pois ela tem visão diferenciada, o homem vê em linha reta e a mulher consegue visualizar de outro ângulo, trazendo certa harmonia ao ambiente.

Deixando de lado as diferenças de gênero e focando na igual capacidade do sujeito humano, verificamos nos dados preliminares que 100% dos respondentes, tanto homens quanto mulheres, afirmam que os requisitos para contratação de funcionárias mulheres são iguais aos requisitos para contratação de funcionários homens. De acordo com a pesquisa é justificado que as mulheres têm as mesmas habilidades e competências que os homens, pois são contratadas levando em consideração os mesmos requisitos.

Conforme Steil (1997), os gestores não reconhecem que discriminam as mulheres em decorrência do gênero, ainda concordam que a mulher tem muito a oferecer no ambiente organizacional. Neste contexto nem mesmo as mulheres reconhecem que são discriminadas em decorrência do gênero, pois afirmam que tem as mesmas oportunidades de crescimento, porém a maioria dos cargos de gestão é ocupada pelo sexo masculino.

Segundo a justificativa de quatro mulheres, que responderam à pergunta as empresas estão procurando igualdade, pois não ofertam vagas que são destinadas a homens ou mulheres, mas sim vagas disponíveis a pessoas qualificadas e que preencham os requisitos e que tenham vontade de trabalhar e crescer, contribuindo para o bem da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do conteúdo exposto nesta pesquisa, conclui-se que nas empresas pesquisadas as mulheres estão inseridas, porém elas ainda buscam novos desafios para sua carreira profissional. A média de mulheres em cargos de gestão é 41,86%, enquanto que a média de homens esta mais elevada com 58,14%. Entretanto as

mulheres estão buscando cada vez mais se qualificarem para alcançar os seus objetivos.

Como se pode perceber, as empresas estão incentivando a qualificação dos trabalhadores, mas ainda existem barreiras a serem vencidas, como nos mostra os dados, 60% das empresas não tem plano de cargos e salários, somente 2 empresas tem uma política de incentivo à progressão de carreira, que poderiam, em tese, estabelecer benefícios para as mulheres.

Neste contexto é percebido que, por mais imperceptível que seja a barreira invisível ainda existe, a qual historicamente não permite a ascensão da mulher aos níveis mais elevados das organizações. De fato, os homens não admitem que a mulher é vista com um olhar diferenciado nas organizações, nem mesmo as mulheres reconhecem que são estereotipadas, pois consideram que os requisitos para contratação de funcionárias mulheres são iguais aos requisitos para contratação de trabalhadores homens. Comprovando o exposto, 100% da amostra tanto do questionário direcionado aos Gestores das empresas, quanto do questionário direcionado aos Gestores de Recursos Humanos e mulheres em cargos de chefia/liderança, responderam que os requisitos são iguais para ambos os sexos. Porém, muitas mulheres ainda buscam outros cargos nas organizações onde estão inseridas. Neste sentido, esta pesquisa precisa de maiores aprofundamentos, no sentido de permitir sínteses ainda mais consistentes acerca das relações de gênero no contexto do trabalho em organizações em diálogo com a tecnologia.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. S.; LUCAS C. A.; AMORIM C. A. W.; FISCHER L. **O Gênero e as Práticas de Gestão nas Melhores: Empresas para se Trabalhar no Brasil**. 2010. Disponível em: <http://www.progep.org.br/MelhoresEmpresas/InfoDocs/PIRES%20F_2010_G%C3%AAnero%20e%20as%20Pr%C3%A1ticas%20de%20Gest%C3%A3o%20nas%20Melhores%20Empresas%20para%20se%20Trabalhar%20no%20Brasil1.PDF>. Acesso em: 03/08/2015.

AZEVEDO, O. M. **Mulher no mercado de trabalho brasileiro**. Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de trabalho, Curitiba, PR, Brasil, 2007.

BRASIL. Lei 11.340 – **Lei Maria da Penha**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm> . Acesso em: 03/08/2016.

BRUSCHINI, C. **Gênero e trabalho no Brasil: Novas conquistas ou persistência da discriminação?** (Brasil 1985/95). In: ROCHA, M. (org). Trabalho e gênero. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/trabalhogenero/TG_p13a58.pdf>. Acesso em: 03/08/2015.

CALEIRO P. J. **Mulheres, negros, jovens e idosos lideram trabalho informal**. 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/noticias/mulheres-pretos-jovens-e-idosos-lideram-trabalho-informal>>. Acesso em: 10/08/2015.

CAPPELLE, A. C. M.; MELLO, L. O. C. M.; SAUZA, L. N. Mulheres, Trabalho e Administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 2, n. 2, p. 161-191, mai/ago. 2013.

COELHO, M. **Evolução do Feminismo**: subsídios para sua história. Curitiba: Imprensa oficial do Paraná, p. 37-50, 2002.

COSTA, L. **A influência das políticas públicas de gênero no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: <<http://www.amde.ufop.br/tccs>>. Acesso em: 20/08/2015.

CRESWELL, W. J. **Projetos de Pesquisa**: Métodos Qualitativos, quantitativos e Mistos. São Paulo: Editora Armed, 2010.

GIL, C. A. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**: São Paulo: Atlas, 1999.

GONSALVES, S. R. F. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: conquista ou imposição social? 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-conquista-ou-imposicao-social/69626/>>. Acesso em: 14/08/2015.

LAZZARETTI, K.; GODOY, K. C.; CAMILO, O. P. S. **Desigualdade de Gênero nos Conselhos de Administração das Empresas Brasileiras**: Uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro. XXXVI ENANPAD, Rio de Janeiro, 22, 23 de Set, 2012.

MAIA, C. **O que é metodologia? Educadores de sucesso**. 5 fev. 2011. Disponível em: <<http://educadoresdesucesso.blogspot.com.br/2011/02/o-que-e-metodologia.html>>. Acesso em: 10/09/2015.

MARTINELLI, M. L. **Pesquisa qualitativa: um instigante desafio**. São Paulo: Editora Veras, 1999.

MARTINS, C. **Homens já ajudam, mas jornada dupla segue feminina**. São Paulo: Delas Comportamento 2010. Disponível em: <<http://delas.ig.com.br/comportamento/homens-ja-ajudam-mas-jornada-dupla-segue-feminina/n1237551960551.html>>. Acesso em: 01/09/2015.

MASSEY, P. **Afinal, o que querem as mulheres?** 2001. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/136548974/Afinal-o-Que-Querem-as-Mulheres-Paulo-Mass-ey>>. Acesso em: 11/06/2015.

MAZZI, C. **Preconceito e discriminação são desafios para mulher no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: <<http://www.jb.com.br/pais/noticias/2012/10/21/preconceito-e-discriminacao-sao-desafios-para-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 11/06/2015.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. Pesquisa Qualitativa em Saúde. São Paulo, Rio de Janeiro: HUCITEC, ABRASCO, 2002.

OST, S. **Mulher e mercado de Trabalho.** Disponível em: <<http://www.ambitojuridico.com.br>>. Acesso em: 21/04/2015.

PERROT, M. **Os excluídos da história Operários, mulheres e prisioneiros.** São Paulo: Editora Paz e Terra, p. 177, 1988.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho.** 2003. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evoluo-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 25/04/2015.

SAFFIOTI, H. **A Mulher na Sociedade de Classes.** São Paulo: Expressão popular: p. 128, 2013.

SCHMIDT, N. **A dupla jornada de trabalho.** Londrina. Disponível em: <<http://www.cress-mg.org.br>>. Acesso em: 21/04/2015.

SILVA, R. S. **Área de Concentração Psicológica Social Comunitária.** Dissertação mestrado de psicologia, Universidade Tuiuti do Paraná, 2014.

STEIL, V. A. Organizações Gênero e Posições Hierárquicas – Compreendendo o Teto de Vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul/set, 1977.