

Expectativa sobre carreira pela ótica discente na área de negócios – um recorte por gênero

Juliana Saboia
Daniela Santos de Souza
Luísa Fröhlich Teixeira

Resumo: A diversidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é considerada relativamente recente, bem como em toda a história da humanidade, onde a presença da mulher sempre esteve vinculada ao privado (dentro do lar) cuidando de assuntos relativos à família. Apesar da presença das mulheres nos espaços laborais públicos ter ocorrido, em sua grande parte, após a década de 60, em pouco tempo elas galgaram posições em todas as esferas e níveis organizacionais. Contudo, ainda há uma lacuna de igualdade no que se refere a ganhos salariais, a oportunidades de crescimento e a divisão justa de tarefas fora do ambiente de trabalho, o que acarreta na conhecida “dupla jornada feminina”. Levando em consideração tal realidade, o presente estudo possui como objetivo geral analisar se há diferença de expectativa sobre a carreira, através de um recorte por gênero, junto a discentes dos cursos da área de negócios. E, como objetivos específicos, descrever a percepção sobre a realidade profissional e verificar a expectativa sobre ascensão na carreira, de acordo com o gênero dos respondentes. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva, utilizando uma *survey* com uma amostra de 96 discentes dos cursos da área de negócios, da Cesuca Faculdade Inedi. Como achados principais da pesquisa, destaca-se que há uma pequena diferença na expectativa sobre carreira para homens e mulheres, onde 23,5% das respondentes apontam que discordam totalmente de uma futura presença em cargos de alta gestão, contra 15,4% dos respondentes. Por fim, ainda há, mesmo que de forma baixa, o entendimento de que homens são considerados melhores líderes do que mulheres, demonstrando a urgência de buscar-se maior representatividade, além de investir em campanhas de conscientização e políticas organizacionais para estimular a ascensão de mulheres para atuação em cargos de alta gestão.

Palavras-chave: Carreira; Gênero; Teto de Vidro; Administração.

1 INTRODUÇÃO

Segundo estudo realizado com 87 instituições financeiras, aquelas que possuem em sua alta direção profissionais do gênero feminino, programas de liderança para mulheres e políticas de

igualdade de gênero, tiveram um resultado financeiro superior se comparado a instituições bancárias que não possuem mulheres em sua diretoria ou que possuem, mas sem a presença de políticas de igualdade, afirmam Owen e Temesvary (2018). Ainda, conforme a pesquisa realizada por Hunt *et al* (2018) em 12 países, empresas que investem em diversidade de gênero têm resultados 21% maiores do que as empresas com menor diversidade. Segundo dados do IBGE (2016), a presença de mulheres em cargos de gestão no Brasil caiu 2% nos últimos quatro anos, representando 37,8% das ocupações gerenciais; contudo, quando se sobe a hierarquia, apenas 16% de mulheres ocupam cargos de alta gestão (INSPER, 2018). Ainda, no que se refere a remuneração, em todos os setores pesquisados, o rendimento das mulheres com ensino superior completo representa 72,3% da remuneração recebida por homens (IBGE, 2016). Conforme estudos do Fórum Econômico Mundial (2018), demorará 202 anos para as mulheres conseguirem igualdade de participação no mercado de trabalho, salário e presença em cargos de liderança. Como visto, apesar de pesquisas já demonstrarem a importância da presença da mulher em cargos estratégicos para o resultado organizacional, ainda não há sua efetiva presença em cargos gerenciais, principalmente em alta gestão, quando comparadas com a presença masculina.

Diante do exposto, o presente estudo possui como objetivo geral analisar se há diferença de expectativa sobre a carreira, através de um recorte por gênero, junto a discentes de um curso da área de negócios da Cesuca - Faculdade Inedi. Para tanto, possui como objetivos específicos, descrever a percepção sobre a realidade profissional e verificar a expectativa sobre ascensão na carreira, de acordo com o gênero dos respondentes. Este estudo mostra-se relevante e oportuno uma vez que procura pesquisar como as futuras profissionais se percebem no mercado, traçando um comparativo de expectativa por gênero, podendo elucidar práticas educacionais e corporativas para a diminuição da desigualdade de gênero e aumento da diversidade organizacional. Como apontado por Lima *et al* (2013), o determinismo empregado na percepção cultural e social das mulheres como frágeis, emotivas e com pouca capacidade de utilizar a razão para processos de tomada de decisão leva à discriminação social por gênero o que impacta diretamente a posição da mulher no mercado de trabalho, principalmente em cargos de alta gestão, com barreiras invisíveis para essa ascensão, conhecidas pelo termo “teto de vidro”.

Como estrutura, o referencial abordou temas como gênero e mercado de trabalho, diversidade nas organizações e mulheres em cargo de liderança. A metodologia empregada para a realização da pesquisa se deu através de uma *survey*, sendo caracterizado como um estudo quantitativo, com

abordagem descritiva. Após a metodologia é apresentado a análise de dados, seguido das considerações finais e das referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A conjuntura estabelecida pelo mercado de trabalho atual é o reflexo de uma construção histórica (SOUZA, 2019). O trabalho aperfeiçoa o ser humano e seu meio, acarretando em uma renovação em si bem como os outros, através de meios sociais. Dessa forma, o trabalho é traduzido como significação do ser humano, daquilo que ele é ou poderia ser enquanto parte da sociedade em que vive, garantindo não apenas seu sustento, mas também seu status. É essa relação entre o ser humano e sua profissão que molda o mercado de trabalho, estabelecendo os parâmetros de competição entre aqueles que desejam alcançar as vagas disponíveis.

De acordo com Gimenez (2018), as mulheres são mais da metade dos cidadãos brasileiros e do eleitorado, possuem maior nível de escolaridade e retratam aproximadamente 50% da população economicamente ativa do país, mas não chegam a ocupar 20% das posições de prestígio nos Governos, nas Secretarias, no Judiciário, Reitorias, Parlamentos e Sindicatos. Aponta, Krein, Gimenez e Santos (2018) que, conforme dados da Relação Anual de Informações sociais - RAIS (2017), o vínculo “diretor” consta como cargo formal para 14.658 homens versus 5.257 mulheres, o que corrobora com a pesquisa do IBGE (2016), a qual aponta que mesmo as mulheres sendo a maioria com formação acadêmica completa, ainda se encontram mais homens ocupando cargos de alto escalão. No âmbito global, a situação não é muito diferente, o que fica visível quando são analisados dados disponibilizados pela OIT - Organização Internacional do Trabalho (2018), demonstrando que a taxa global de mulheres ativas no mercado de trabalho foi de 48,5% em 2018, sendo 26,5 pontos percentuais menor que a taxa masculina. Segundo a mesma pesquisa, apenas seis mulheres estão trabalhando para cada dez homens empregados.

Lira e Silva (2017) destacam que desde que a mulher começou a sair de casa para trabalhar, no século XIX, encontravam-se razões para que elas não o fizessem, desde motivos sociais, como ficar mal falada diante dos demais, à motivos físicos, como adoecer e não poder cumprir seu papel “principal”, que seria o de parir e cuidar do lar. Naquela época segundo as autoras, “explicações biologizantes afirmavam que a mulher era um ser frágil por natureza e com a rotina pesada do trabalho

fabril seu corpo enfraquecia e adoecia, não podendo assim gerar cidadãos fortes e saudáveis para a França” (LIRA; SILVA, p.253, 2017). Desenvolveu-se a ideia de que “trabalhar fora” e construir uma carreira não era algo destinado à mulher, pois se entendia (e em diversos casos ainda se entende) que desenvolver uma carreira requer ambição e virilidade que não eram próprias para mulher, que ainda seria obrigada a realizar certas renúncias, como ao casamento (PERROT, 2005).

A questão de gênero e mercado de trabalho teve espaço entre outras pautas feministas, principalmente a partir de 1970, quando o movimento levou a maior produção de pesquisas e trabalhos sobre tema. Foi nesse meio que se aderiu ao termo “divisão sexual do trabalho” para tratar questões referentes à divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007). O contexto que leva à divisão sexual do trabalho vai além da questão trabalhista, perpassando uma construção social que dividiu seu meio em gêneros e determinou os “papéis” que seriam executados por cada um. Apesar de avanços ocorridos no decorrer dos anos com relação à igualdade de gênero, o mercado de trabalho pode ainda ser um meio de difícil acesso às mulheres, sendo representativo das questões sociais construídas em torno de relações de poder e força que definem os papéis masculino e feminino. Essas relações dificultam ainda a ascensão feminina em suas carreiras, e direcionam as discussões e análises para o fenômeno do “teto de vidro” (LIMA; *et al*, 2013). A realidade feminina no mercado de trabalho, como apontado na pesquisa do IBGE (2016), retrata a situação brasileira e demonstra uma segregação hierárquica por gênero, ou “pirâmide ocupacional baseada em gênero”, onde as mulheres não possuem acesso ao crescimento profissional dentro das organizações (YANNOULAS, 2002). Pode ser visto em diversos estudos (STEIL, 1997; BOTELHO; MACEDO; FIALHO, 2010; BERNARDI; NEVES, 2015; CAPELLIN, 2008) que essa segregação hierárquica por gênero é nomeada de *Glass Ceiling*, ou, “teto de vidro”, que é uma barreira invisível que impossibilita as mulheres de galgarem ascensão profissional.

O termo *Glass Ceiling* surgiu em 1986 no que se tratava de crises das “relações contratuais estáveis”, no cenário de “exclusão/inclusão” (CAPELLIN, 2008). Dessa forma, na década de oitenta foi realizada uma pesquisa norte-americana que teve como objetivo estudar as relações de trabalho das mulheres da época, na qual essas estavam se inserindo no mercado de trabalho “[...] por vontade e não pela necessidade de um período entre e pós-guerra” (BOTELHO; MACEDO; FIALHO, 2010, p. 5). Contudo, as mulheres ocupavam cargos apenas com baixa qualificação e remuneração. Mesmo a presença feminina sendo volumosa nas organizações da época, as mulheres estavam na base da pirâmide organizacional e não no topo. Dessa forma, ao observarem as organizações, “descobriram

que o acesso das mulheres em direção ao topo de suas carreiras estava diretamente ligado não só a cultura da sociedade, mas também, fortemente representada pela cultura corporativa” na qual estavam inseridas (BOTELHO; MACEDO; FIALHO, 2010, p.6).

O “teto de vidro” enfrentado pelas mulheres que buscam alcançar cargos de gestão e alta direção representa, portanto, um conjunto de barreiras metaforizadas pelo vidro, uma vez que acabam sendo invisíveis no cotidiano, mas afetam a carreira da mulher, como se estas estivessem em um piso inferior aos homens, sendo impedidas pelo vidro de subirem para o próximo nível (MARQUES; FERREIRA, 2015). Essas barreiras são, portanto, fenômenos intrínsecos à sociedade, construídos historicamente em torno do patriarcado, que discriminam a mulher desde os tempos mais antigos.

O conceito filosófico do “essencialismo genérico”, foi criado a partir da ideia de que o homem possuía a capacidade de usar a razão enquanto a mulher era dominada pela sensibilidade, o que foi disseminado por pensadores influentes no ocidente, como Aristóteles e Rousseau (LIMA *et al*, 2013). Ainda permanece no imaginário atual, quando, por exemplo, ocorre a contratação ou promoção, é levado em conta a ideia de sensibilidade da mulher, que a coloca como menos capaz de tomar decisões racionais frente a uma organização. Segundo Lima *et al* (2013), diversas mulheres e homens colocam as mulheres como sensíveis, criativas, compreensivas e flexíveis, tendo mais dificuldade para demonstrar sua autoridade e fazendo com que o exercício da liderança seja questionado de acordo com o gênero do líder. Kulich, Trojanowski, Ryan, Haslam e Renneboog (2011), apontam que cargos de alta gestão estão muitas vezes associados a traços de liderança considerados masculinos, desenvolvendo-se então uma barreira para mulheres alcançarem essas posições. Uma pesquisa realizada por Marques e Ferreira (2015) demonstra, porém, que apesar de as mulheres serem minoria nos níveis mais altos de gestão, possuem indicadores de liderança idênticos aos homens.

A participação cada vez mais expressiva de mulheres no mercado de trabalho conflita com outros setores da vida dessas mulheres, como o casamento e a maternidade (LIMA *et al*, 2013). Conforme destacam Lira e Silva (2017), o trabalho doméstico e a criação dos filhos sempre foram associados à mulher como uma obrigação, uma vez que a construção social que ocorreu sob influência de instituições como Igreja e Estado se deu em torno dessa ideia. A questão familiar é ainda antagônica para mulheres e homens, uma vez que o trabalho pode ser uma forma de prover o sustento.

O homem é bem visto ao dedicar mais tempo para a carreira do que a família, já que está inserida na sociedade a ideia de provimento por parte do homem. Além disso, quando a mulher se dedica ao trabalho doméstico “é considerada como “recurso adicional” ao marido, para que ele invista

mais na carreira” (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010, p. 5). Analisando o estudo realizado por Araújo (2015), é possível perceber que as próprias mulheres possuem a ideia de que apenas elas são capazes de cuidar da casa e dos filhos, não contando com a participação do marido nesse processo. Como visto, apesar da diminuição constante das diferenças salariais, educacionais e sociais, ainda há um longo caminho a ser trilhado pelas profissionais para atingir a igualdade com seus colegas, sendo a representatividade um dos fatores no alcance de tal igualdade.

3 METODOLOGIA

Para a realização da pesquisa foi utilizado a abordagem caracterizada como quantitativa, que Roesch (2009, p.130) aponta como propósito “obter informações de determinada população, contar quantos ou em quais proporções há uma característica ou opinião e, no geral, medir relações entre variáveis”. O método usado foi a pesquisa descritiva, que tem como objetivo primordial descrever as características de determinada população, ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre as variáveis (GIL,2010). Dentre as características da pesquisa descritiva, salientam-se aquelas que têm como objetivo estudar as características de um grupo, tais como distribuição de idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de saúde física, nível de renda e etc (GIL, 2010).

Optou-se pela realização de uma *survey*, utilizando um questionário on-line, que foi o instrumento desenvolvido para a coleta de dados. Foi construído com base no referencial teórico, bem como nos estudos prévios sobre mercado de trabalho, divisão sexual do trabalho, a existência do fenômeno do “teto de vidro” para as mulheres e as barreiras que compõem esse fenômeno. Dividido em 4 etapas, inicialmente solicitava o aceite para a pesquisa, após a identificação pessoal e profissional do respondente, seguido da percepção sobre realidade profissional e expectativa de sucesso profissional. O questionário foi validado após passar por pré-teste.

A pesquisa ocorreu no período de 13 de junho à 28 de junho de 2019, por meio de redes sociais e divulgação em sala de aula. Os elementos pesquisados foram os alunos e alunas dos cursos na área de negócios da Faculdade Cesuca, totalizando 473 discentes, caracterizando como a população de pesquisa. Como amostra probabilística, obteve-se 98 respondentes, com intervalo de confiança de 8,97%, o que impossibilita a generalização dos dados coletados. A análise de dados foi realizada através de dados estatísticos, utilizando planilhas eletrônicas, com o cruzamento das informações por

gênero, dados profissionais e demais dados coletados sobre expectativas e percepções. Posteriormente, os dados coletados e tabulados, foram analisados à luz das teorias discutidas no referencial teórico.

4 ANÁLISE DE DADOS

Tomando por base os dados obtidos através da pesquisa de campo e no referencial teórico a respeito do tema da pesquisa, é possível construir a análise de dados. Em relação ao perfil dos respondentes, houve um equilíbrio entre o gênero feminino (52,6%) e masculino (47,4%); com relação a idade, a faixa etária com maior representatividade foi a de 21 a 25 anos (48,5%), seguido pela de 30 a 40 anos (24,7%) e 26 a 30 anos (15,5%), restando 11,4% para as demais faixas. Em sua maioria, os respondentes são solteiros (69,1%), não possuem filhos (76,3%) e residem em Cachoeirinha (49,5%) e Gravataí (47,4%). Por fim, 88,7% encontram-se empregados e cursando entre o 7º e 8º semestre estão 42,3% dos respondentes, seguido de 30,9% do 3º e 4º, 21,6% entre o 5º e 6º; e 5,2% entre 1º e 2º.

Em relação ao perfil profissional, os ramos de atuação são 45,8% no segmento de serviços, 25% na indústria e 20,8% no comércio; e 60,4% atuam em grandes empresas. Estão na mesma empresa há mais de quatro anos 34,4%, entre 1 e 2 anos são 28,1%, entre 2 e 4 anos 20,8% e 16,7% menos de 1 ano. Possuem chefia imediata, 88,5% dos respondentes e em sua maioria a chefia é do gênero masculino (65,6%). Em relação a posição hierárquica, 13,7% das mulheres estão em cargos de gestão e alta gestão, sendo que dos respondentes masculinos, a representatividade dobra, chegando em 26,7%. Dado que se confirma pela pesquisa mais recente feita pelo IBGE, divulgada em 2016, a qual trouxe a informação de que 60,9% dos cargos gerenciais no Brasil são ocupados por homens, enquanto 39,1% são ocupados por mulheres.

Observada a amostra pesquisada, em relação ao seu perfil e ao número de respondentes, percebe-se que há pouca discrepância de dados, apesar de apontar um viés inicial de presença de gênero quando relacionado a sua ocupação para cargos de alta gestão. Tal situação colabora com os dados encontrados quando verificadas a percepção do entrevistado sobre sua realidade profissional e sua expectativa quanto ao seu sucesso futuro, que são detalhados a seguir.

4.1 PERCEPÇÃO SOBRE REALIDADE PROFISSIONAL

Para entender melhor a realidade atual dos respondentes, buscou-se descrever a sua percepção sobre o cenário da empresa em que atua. Colaborando com os dados estatísticos levantados junto ao IBGE (2016) que aponta que o mercado de trabalho nacional possui uma posição heterogênea em sua formação, os dados da pesquisa apontam que 48,9% dos respondentes do gênero masculino e 47,1% do gênero feminino concordam que há um equilíbrio entre o número de homens e mulheres que atuam na organização. Contudo, quando questionados sobre qual o perfil mais presente em cargos iguais ao dos respondentes, 70,5% das mulheres apontaram que são outras mulheres. Se considerado toda a amostra, 54,7% atuam em cargos que são ocupados pelo gênero feminino. Aqui cabe a ressalva de que 78,13% dos entrevistados ocupam cargos de nível tático e operacional, considerados de baixa e média gerência.

Considerando a realidade brasileira, onde os cargos de direção e presidência são ocupados por homens (INSPER, 2018), buscou-se conhecer a realidade dos entrevistados. Em cargos de média gestão há uma maior pulverização em relação ao gênero, onde 45,8% apontam que os cargos são ocupados por homens e 35,1% por mulheres. Já para cargos de alta gestão, a realidade dos pesquisados assemelha-se a brasileira, como pode ser visto na figura 1:

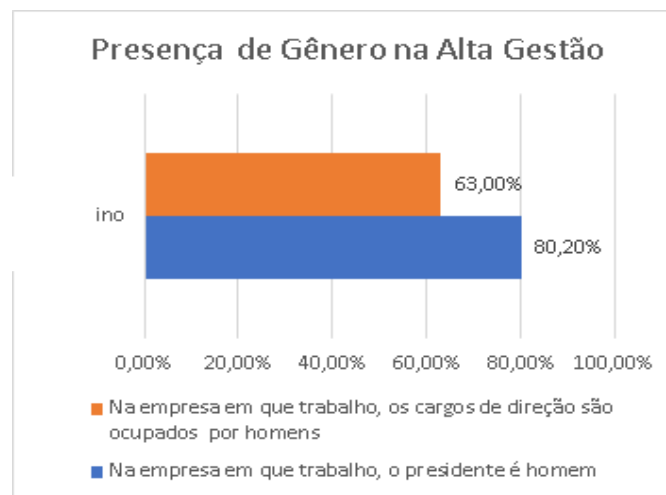


Figura 1: Presença de gênero na alta gestão.

Fonte: dados de pesquisa, 2019.

Conforme apontado no referencial teórico, já há estudos que comprovam que investir em programas de desenvolvimento de lideranças feminina é um dos caminhos para ampliar a diversidade

e pluralidade de perfis em cargo de alta gestão (OWEN e TEMESVARY, 2018). Também apontam que é uma forma de estimular o profissional para galgar novas posições na estrutura organizacional. Apesar dessa indicação de boa prática, na realidade vivenciada pela amostra pesquisada, apenas 17% afirmaram que existem programas de desenvolvimento de liderança feminina. Tal prática pode explicar o baixo índice de respondentes que percebem possibilidade de chegar a cargos de direção e presidência. A figura 2 apresenta essas informações detalhadas:

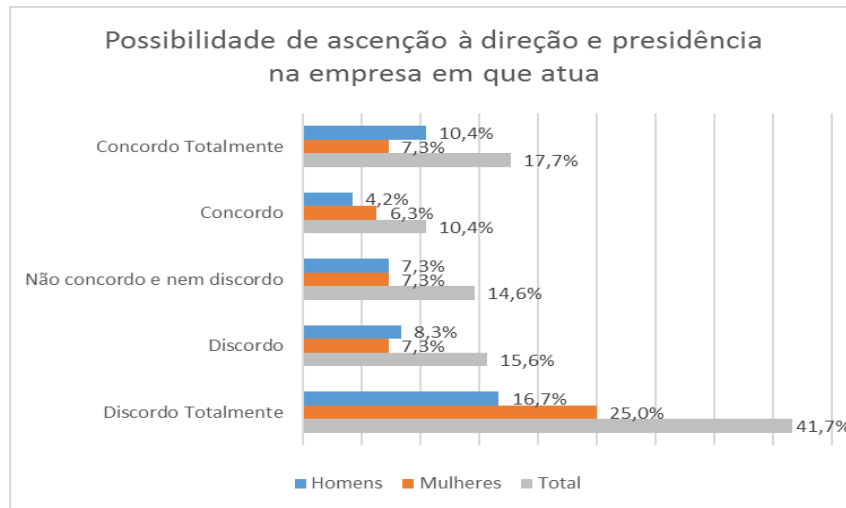


Figura 2: Possibilidade ascender a cargos de direção e presidência dentro da empresa em que atua.

Fonte: Dados de pesquisa, 2019.

O mundo empresarial sempre esteve ligado à figura masculina, sendo que o mesmo ocorre no espaço laboral. Ao longo da evolução da sociedade moderna, houve uma mudança dessa realidade, permitindo (mesmo que com barreiras) à entrada da mulher (CAPELLIN, 2008). Nesse sentido, os cargos que são vinculados a liderança e poder são vistos como próprios para homens, devido a características físicas, biológicas e intelectuais que estariam atribuídas a esse perfil (YANNOULAS, 2002). Isto posto, buscou-se conhecer qual a visão dos entrevistados com relação a essa percepção de liderança. Logo, ao serem questionados sobre percepção de qual gênero seria visto como um melhor líder, houve um comportamento similar da amostra, apesar de uma maior inclinação para discordância do público feminino, como pode ser visto na figura 3:

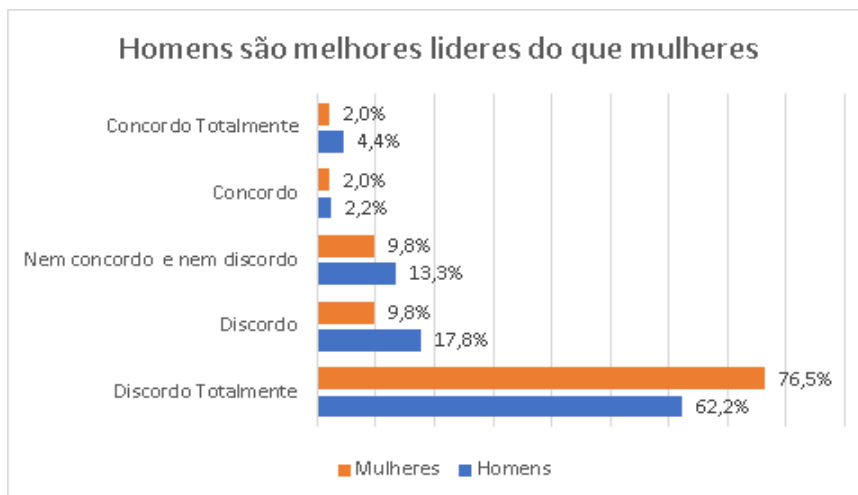


Figura 3: Percepção sobre melhor gênero para liderança.

Fonte: Dados de pesquisa, 2019.

Diante do exposto, volta-se ao pensamento do essencialismo genérico, apontado por Lima *et al* (2013), onde aponta-se o ideal imaginário de comportamento e capacidade separadas em função do gênero, sendo reforçado pelo trabalho de Kulich *et al* (2011) onde os traços de liderança são envoltos em traços masculinos. Contudo, tais premissas não são confirmadas quando confrontadas com indicadores de desempenho, segundo Marques e Ferreira (2015).

4.2 EXPECTATIVA DE SUCESSO PROFISSIONAL

Historicamente o campo de atuação das mulheres foi voltado ao cuidado do outro, da prole e da comunidade. Tal construção social impacta na forma como a mulher é percebida pelo mercado e em como criar sua expectativa em relação a sua carreira, direcionado para atividades laborais que possuam essas premissas (LIMA *et al*, 2013). O presente estudo focou a análise sobre mulheres e homens que optaram por cursar graduação na área de negócios, buscando diminuir esse viés. Contudo, ao serem questionados sobre as expectativas profissionais, os dados coletados demonstram um comportamento parecido com aquele construído pela sociedade contemporânea.

Considerando o desejo futuro em relação a sua posição no mercado de trabalho, 82,35% das respondentes concordam que almejam “conseguir uma profissão valorizada socialmente”, em contrapartida, 68,23% dos respondentes homens possuem esse mesmo desejo. Em relação a continuidade de sua capacitação profissional, há, novamente, um comportamento refletido

socialmente, visto que 98,04% das respondentes concordam que irão “continuar se capacitando para ter sucesso profissional no futuro”, e 88,24% concordam que farão isso através de uma pós-graduação. Já em relação aos respondentes do sexo masculino, 84,62% pretendem continuar sua capacitação profissional, sendo 76,92% através de uma pós-graduação.

A atuação em cargos de alta gestão ainda é uma realidade que está longe de acontecer para mulheres, tanto do mercado nacional quanto no internacional, conforme aponta Neves (2015) e Yannoulas (2002). Existem diversos motivos para isso, como os apontados no referencial teórico, sendo exemplos o comportamento social esperado, a pressão por uma vida dentro “do lar”, as barreiras associadas a maternidade e o próprio conceito prático de teto de vidro. Tal realidade pode impactar na expectativa de carreira, visto que representatividade e estímulos sociais são fatores relevantes para construção de imagens futuras e construções de trilhas profissionais. Novamente, os dados coletados junto aos respondentes mostram um reflexo da realidade atual, onde há uma maior tendência dos homens em se perceberem, futuramente, em cargos de alta gestão. Contudo, a diferença percentual é pequena, o que pode demonstrar uma melhoria na percepção de ascensão de carreira, por parte das mulheres respondentes. Um dado que chama atenção na figura 4 é alto percentil de mulheres que discordam totalmente (23,5%) da afirmação “Me vejo atuando em cargos de alta gestão, como direção e presidência” índice muito próximo dos homens que “não concordam e nem discordam” da afirmação (25,6%), o que ainda pode demonstrar a presença do teto de vidro como fator relevante para a carreira executiva das respondentes.

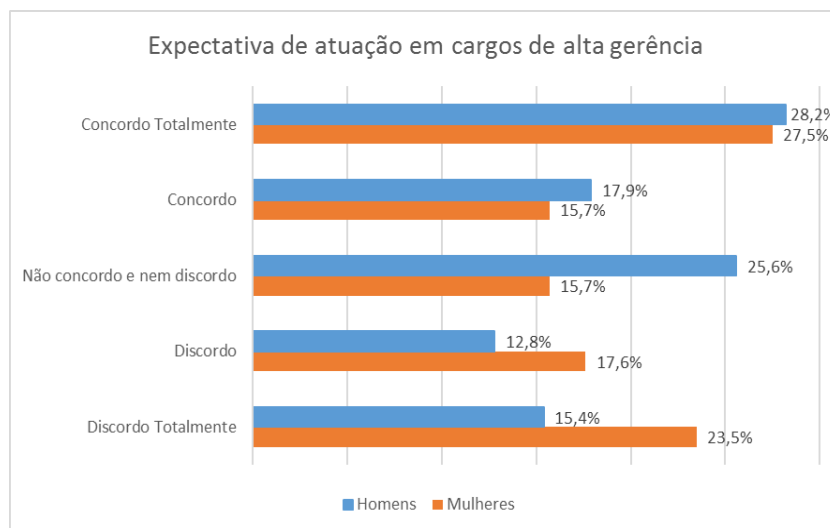


Figura 4: Expectativa de atuação em cargos de alta gestão.

Fonte: Dados de pesquisa, 2019.

A expectativa de futuro profissional também é embasada naquilo que se entende por sucesso profissional, sendo que muito é atribuído conforme as expectativas sociais firmadas sobre os gêneros e seus papéis sociais (PERROT, 2005 e CARVALHO, 2005). Exposto tal situação, buscou-se compreender o que seria a percepção de sucesso profissional para os respondentes, sendo que houve um entendimento parecido sobre os itens selecionados no que tangem os dois primeiros indicadores “ser referência na área de atuação” e “conseguir conciliar vida pessoal e profissional”, onde os respondentes obtiveram percentuais próximos (cada respondente podia optar por até três indicadores), como pode ser verificado na figura 5:

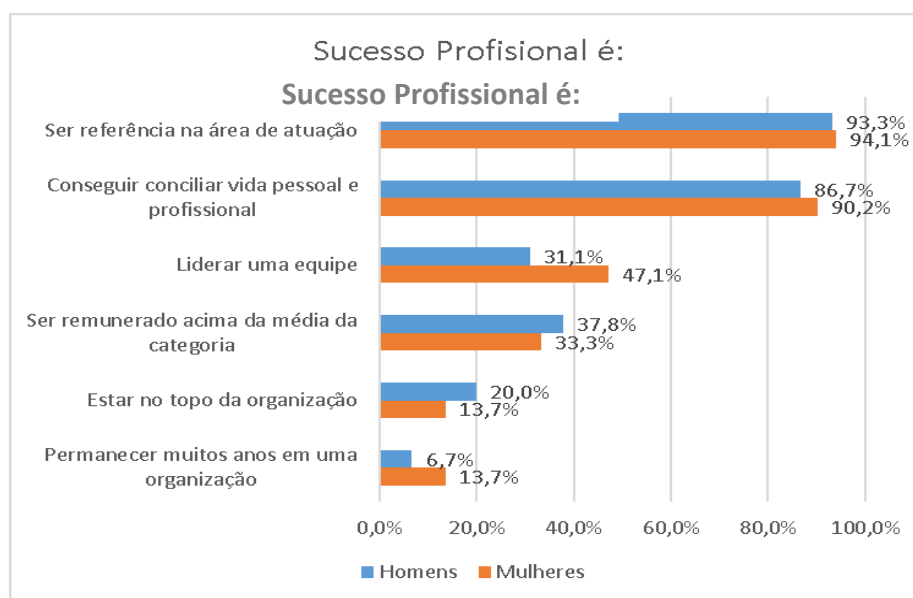


Figura 5: Indicadores de sucesso profissional.

Fonte: Dados de pesquisa, 2019.

Um dado relevante apontado na figura 5 é o indicador de sucesso relacionado a liderança de uma equipe, que é almejado em terceiro lugar pelas mulheres, ficando em quarto pelos homens, que entendem que ser remunerado acima da média da categoria seria um indicador de sucesso mais relevante. Tal situação pode ser percebida, novamente, como uma construção social, visto que ainda há poucas mulheres em cargos de liderança, segundo os apontamentos de Gimenez (2018) e IBGE (2016). Já o indicador “estar no topo da organização” demonstra um comportamento similar ao esperado, onde há uma maior percepção de sucesso profissional por parte dos homens do que das mulheres pesquisadas, sendo que fica empatado, no caso feminino, com a percepção de “permanecer muitos anos em uma organização”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar esse estudo, entende-se que há ainda muito o que mudar na sociedade brasileira e mundial. A participação da mulher no mercado de trabalho e sua presença como cuidadora e responsável pelo lar movimentam a economia, garantem crescimento do PIB e demonstra que a desigualdade entre os gêneros perpassa os muros corporativos. Contudo, a evolução social, a necessidade do mercado e as lutas da pauta feministas estão mudando essa realidade, mesmo que a passos lentos. O debate em torno das diferenças entre gêneros também abarca a questão da representatividade, por isso o enfoque do presente estudo em cargos de alta gestão, local onde a presença feminina é pouco frequente, demonstrando a necessidade de representatividade feminina em cargos estratégicos e decisórios, permitindo a geração atual e futura uma nova perspectiva sobre o papel social da mulher, não mais destinado aos cuidados do lar e da família, permitindo que esteja ela onde desejar estar.

Entende-se que o objetivo geral, bem como os específicos foram atingidos ao final do estudo, uma vez que foi possível analisar que há uma pequena diferença de expectativa de carreira conforme o gênero do respondente. Ao descrever sobre a realidade profissional, ainda se tem um maior número de respondentes atuando em empresas com direção e presidência masculina e poucos se veem assumindo tal posição no futuro, tanto homens quanto mulheres. Contudo, ao discorrer sobre a expectativa de ascensão de carreira, os dados apresentam discrepâncias mais perceptíveis, onde há uma maior tendência dos homens em se perceberem, futuramente, em cargos de alta gestão. Contudo, a diferença percentual é pequena, o que pode demonstrar uma melhoria na percepção de ascensão de carreira, por parte das mulheres respondentes.

Através do estudo realizado sugere-se às organizações uma maior atenção para as demandas femininas, bem como a compreensão das necessidades diferentes apresentadas por cada gênero, traçando programas específicos para inclusão, crescimento profissional e ascensão de mulheres à cargos de alta gestão, buscando reduzir a sensação da existência de teto de vidro, bem como abrir espaço para a participação e presença feminina nas mais diversas organizações.

O estudo possui limitações claras, como a baixa amostra populacional, o que impede a generalização dos dados, bem como o tempo reduzido, o que não permitiu avançar para uma pesquisa qualitativa, que proviriam dados aprofundados e qualificados sobre a realidade das mulheres e

homens pesquisados. Também é limitado por ter escolhido uma população específica, sem permitir expandir a pesquisa para outras realidades culturais, sociais e raciais. Por fim, entende-se que pesquisas futuras devem ser desenvolvidas, buscando dados qualitativos, amostras mais amplas e realidades distintas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. F.S.. **A dupla jornada de mulheres inseridas no mercado de trabalho turístico em Aracaju-SE**. Revista Cadernos de Gênero e Diversidade, V. 1, 2015

BOTELHO, L.L.R; MACEDO, M; FIALHO, F.A.P. **“Glass Ceiling” em empresas intensivas em conhecimento: desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais**. XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção, São Carlos, SP,. 2010.

CAPELLIN, P.. **As desigualdades impertinentes: telhado, parede ou céu de chumbo?** Niterói, v. 9, n. 89, p. 89-126, sem. 2008.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. **Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos**. ERA Eletrônica, v. 9, n. 1, Art 3, jan./jun. 2010.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL – **The Global Gender Report, 2018**. Disponível em https://static.poder360.com.br/2018/12/WEF_GGGR_2018.pdf

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas 2010.

GIMENEZ, Luna, Pereira. **A Mulher Contemporânea e o Feminino: Um Estudo com Mulheres Inseridas no Mercado de Trabalho**. PUC-SP.2018

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v.37, n. 132, p. 595-609, set/dez. 2007

HUNT, V.; PRINCE, S.; DIXON-FYLE, S.; YEE, . - **Delivering through Diversity**. McKinsey Analytics, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2016**. Disponível em- https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

- INSPER. **Panorama Mulher: a presença de mulheres em cargos de liderança nas organizações do Brasil, 2018.** Disponível em <http://online.fliphtml5.com/aqcuu/zouc/>
- KREIN, J.D; GIMENEZ, D.M; SANTOS, A.L **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.** Campinas, SP. Editora. Curt Nimuendajú, 2018.
- KULICH, C.; TROJANOWSKI, G.; RYAN, M. K.; A; HASLAM, S. A.; RENNEBOOG, L., **Who gets the carrot and who gets the stick? Evidence of gender disparities in executive remuneration.** Strategic Management Journal, Jan, 2010.
- LIMA, G. S; NETO, A.C; LIMA, M.S; TANURE, B; VERSIANI, F. **O teto de vidro das executivas brasileiras.** Revista Pretexto, Belo Horizonte. V.14, nº 4.
- MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica.** Atlas, 2010.
- MARQUES, T.M. G. e FERREIRA, C.M. **Mulheres na gestão de topo: A problemática do Gap de gênero e salarial.** Revista Ibero-Americana de Estratégia – RIAE, V. 14, n. 1, Jan/Mar, 2015.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Mujeres.** 2018
- OWENA, [A. L.](#) e TEMESVARY, [J.](#) **The performance effects of gender diversity on bankboards, 2018.** [Journal of Banking & Finance, Volume 90](#), May 2018, Pages 50-63
- PERROT, M. **As mulheres ou os silêncios da história.** São Paulo, EDUSC, 2005.
- ROESCH, S.M.Ao. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 2009. 308p.
- SILVA, M.B; LIRA, R.A. **Entre carreiras, painelas e bebês: patroas e empregadas e o espaço privado do lar.** Revista café com Sociologia. V. 6, nº 2. Mai./Jul., 2017
- SOUZA, A.M.A.. **Desafios do trabalho contemporâneo.** Livro formato digital. Disponível em: <http://www.repositorio.ufu.br>. Uberlândia. 2019
- YANNOULAS, S. C.. **Dossiê: Políticas Públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.** Brasília (DF): CFEMEA; 2002.