

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE MBA GESTÃO EMPRESARIAL – TURMA XIX

TAMIRES WESTPHAL BROCA

**A CRESCENTE PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES EM CARGOS DE
LIDERANÇA: UM ESTUDO REALIZADO EM EMPRESAS DA CIDADE DE
URUSSANGA/SC**

CRICIÚMA/SC

2014

TAMIRES WESTPHAL BROCA

**A CRESCENTE PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES EM CARGOS DE
LIDERANÇA: UM ESTUDO REALIZADO EM EMPRESAS DA CIDADE DE
URUSSANGA/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de especialização no curso de MBA Gestão Empresarial da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. MSc. Paulo de Tarso Ferreira Corrêa

CRICIÚMA/SC

2014

**Quero deixar aqui meus sinceros
agradecimentos ao Vitor Mendes Souza,
que me apoiou e ajudou muito na
elaboração deste trabalho.**

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus que me deu conhecimento, força e coragem para chegar até o final desta caminhada sem desistir.

Também aos meus pais, ele por ter paciência e aberto mão de minha companhia em nossas caminhadas diárias por este período. E ela por me apoiar e deixar livre para que pudesse dedicar-me ao projeto.

Ao professor Paulo que me orientou e auxiliou em que caminho seguir para o desenvolvimento deste trabalho, sem o qual não conseguiria ter finalizado.

Aos amigos que fiz ao longo deste ano no curso que ficarão sempre em minha memória, e que em conjunto demos forças um aos outros para que todos conseguissem terminar seus trabalhos.

Aos meus professores que com seus conhecimentos me instruíram com novas informações, que foram de muito valia para a construção deste trabalho.

Agradeço especialmente as empresas que abriram suas portas para que pudesse aplicar essas pesquisas, bem como suas colaboradoras que aceitaram prontamente a responder o questionário.

“Cada dia sabemos mais e entendemos menos.”

Albert Einstein

RESUMO

Este trabalho foi elaborado para descrever como está o mercado de trabalho para as mulheres, mostrando um pouco da sua luta, como conseguiram se lançar ao mercado e como tiveram que lutar para se estabelecer e assumir cargos melhores e mais remunerados. Também vai mostrar suas conquistas e vitórias, como está a realidade hoje e até mesmo um idéia do futuro. **Objetivos:** conhecer as características da participação feminina nos cargos de chefia voltados para quatro organizações do município de Urussanga/SC, sob o olhar das mulheres, assim como descobrir quais são as dificuldades encontradas por elas e se o cenário hoje no mercado é favorável e propicio para o crescimento delas. **Problema:** até onde as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, quais suas dificuldades e desafios, qual percentual de mulheres na chefia das empresas em fim, saber se a luta começada a anos atrás esta dando bons frutos no presente. **Metodologia:** estudo descritivo comparativo sobre a participação feminina nos cargos de chefias voltados para quatro organizações do município de Urussanga do estado de Santa Catarina (SC). Foram apresentados alguns temas relevantes sobre o assunto, como: conceito de liderança; a liderança baseada em valores e a ética. **Resultados:** para se alcançar os resultados deste trabalho foi elaborado um questionário com 12 questões e o mesmo foi aplicado em quatro instituições, sendo que 43 mulheres participaram dos mesmos. Com essa ferramenta conseguiu-se alcançar os resultados esperados, que era conseguir visualizar como estava o cenário no mercado de trabalho para as mulheres.

Palavras-chave: Mulher. Líder. Mercado de trabalho. Organizações.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Colaboradoras que assumiram cargos de liderança.....	22
Gráfico 2 – Faixa etária (líderes)	23
Gráfico 3 – Faixa etária (não líderes)	23
Gráfico 4 – Escolaridade (líderes)	24
Gráfico 5 – Escolaridade (não líderes)	24
Gráfico 6 – Residem na cidade onde trabalham (líderes)	25
Gráfico 7 – Residem na cidade onde trabalham (não líderes)	25
Gráfico 8 – Se preparam com cursos e palestras (líderes)	25
Gráfico 9 – Se preparam com cursos e palestras (não líderes)	25
Gráfico 10 – Se a entrevistada se acha preparada para comandar uma equipe (líderes)	26
Gráfico 11 – Se a entrevistada se acha preparada para comandar uma equipe (não líderes)	26
Gráfico 12 – Quais os desafios encontrados para se assumir esses cargos (líderes)	27
Gráfico 13 – Quais os desafios encontrados para se assumir esses cargos (não líderes)	27
Gráfico 14 – Principais dificuldades encontradas no desenvolvimento profissional (líderes)	28
Gráfico 15 – Principais dificuldades encontradas no desenvolvimento profissional (não líderes)	28
Gráfico 16 – Qual a visão entre homens e mulheres nas organizações (líderes)	28
Gráfico 17 – Qual a visão entre homens e mulheres nas organizações (não líderes)	28
Gráfico 18 – Os homens respeitam suas líderes.....	29
Gráfico 19 – O trabalho das mulheres é valorizado igual aos dos homens.....	30
Gráfico 20 – O salário de homens e mulheres são compatíveis	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Colaboradoras que assumiram cargos de liderança	22
Tabela 2 – Faixa etária dos entrevistados.....	23
Tabela 3 – Escolaridade.....	24
Tabela 4 – Residem na cidade onde trabalham.....	24
Tabela 5 – Se preparam com cursos e palestras	25
Tabela 6 – Se a entrevistada se acha preparada para comandar uma equipe	26
Tabela 7 – Quais os desafios encontrados para se assumir esses cargos.....	27
Tabela 8 – Principais dificuldades encontradas no desenvolvimento profissional.....	27
Tabela 9 – Qual a visão entre homens e mulheres nas organizações.....	28
Tabela 10 – Os homens respeitam suas líderes	29
Tabela 11 – O trabalho das mulheres é valorizado igual aos dos homens	30
Tabela 12 – O salário de homens e mulheres são compatíveis.....	30

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SC Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	13
2.1 CARREIRA E/OU FAMÍLIA	14
2.2 MUDANÇAS DE CARGOS	14
3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	16
3.1 CONCEITO DE LIDERANÇA.....	16
3.1.1 Características dos Traços	16
3.1.2 Estudos Comportamentais	16
3.1.3 Liderança Visionária	16
3.2 LIDERANÇA BASEADA EM VALORES.....	16
3.3 ÉTICA.....	20
4 METODOLOGIA	21
4.1 APLICAÇÃO DA PESQUISA.....	21
4.2 RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO.....	21
4.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A PESQUISA DE CAMPO.....	31
5 CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS	33
APÊNCIDE(S)	33
ANEXO(S)	33

1 INTRODUÇÃO

No Brasil as indústrias estão em constante crescimento, e juntamente com essa expansão vem aumentando a participação das mulheres no mercado de trabalho. Este trabalho monográfico possui foco na liderança feminina, onde será trabalhada a liderança como um todo e pretende-se estudar o papel da mulher neste contexto.

Não é de hoje que as mulheres sofrem preconceitos no trabalho e enfrentam dificuldades para engrenarem no mercado, mas aos poucos foram vencendo os obstáculos e assumindo importante papel dentro das organizações.

O objetivo deste projeto de pesquisa será definir os perfis das mulheres que assumem cargo de chefia no mercado de trabalho, como elas se preparam para entrar no mesmo e se as dificuldades enfrentadas no passado ainda persistem no presente.

Muitos já estudaram o perfil das mulheres líderes, o crescimento delas no mercado de trabalho e até mesmo as suas dificuldades, no entanto serão apresentados os dados atuais para este assunto. Sendo que os resultados serão validos considerando quatro instituições do município de Urussanga /SC (onde foi efetuado o estudo).

Com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, é comum encontrá-las dentro de uma organização, mas é necessário identificar até onde elas estão indo e principalmente se estão assumindo cargos de chefia.

Hoje se tem um cenário positivo para as mulheres, cada vez mais elas estão deixando suas casas para estudar, se capacitar e entrar no mercado de trabalho, o que vem fazendo homens perderem vagas de emprego para elas.

Elas foram conseguindo seus espaços com dificuldades, vencendo barreiras e preconceitos. Aos poucos foram abrindo suas mentes e a da população a sua volta, mostrando que já era hora de mudanças de sair de seus confortáveis lares e encararem a realidade do mercado.

A mulher tem naturalmente a capacidade de encarar desafios e “contra tempos” sem deixar abalar as pessoas a sua volta, talvez por isso hoje elas estejam tão presentes no mercado de trabalho, já que conseguem lidar tão prontamente com os desafios.

Para o município de Urussanga, será analisado de fato o contexto empresarial que as mulheres deste município estão inseridas. Vai ser indicado o perfil das mulheres que tem cargos de liderança nas empresas desta região, bem como o percentual de mulheres que conseguem assumir estes cargos e o aceite dos outros colaboradores em ser liderados por elas.

Será demonstrado o perfil da cidade em relação ao mercado feminino, se está crescendo e se as mulheres estão encontrando dificuldades para assumir importante papel nas organizações e também se estão se preparando para se tornarem mais competitivas.

Almeja-se não só mostrar como está o mercado hoje para mulheres que assumem o comando, mas o que deve ser feito e que caminhos seguir para que mais mulheres possam conseguir chegar aos mesmos patamares.

Por fim, será pretendido apresentar um trabalho esclarecedor que mostre a realidade da situação das mulheres no mercado de trabalho, as dificuldades que enfrentam e as conquistas que já conseguiram alcançar.

2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Depois de anos de opressão as mulheres conseguiram assumir um importante papel no mercado de trabalho e ajudar a impulsionar a economia mundial. Foram anos de luta para conseguir aos poucos adentrar no mercado e contribuir com a renda familiar.

Segundo Tavares (2012) durante muito tempo as mulheres foram consideradas frágeis, sem opiniões relevantes e fáceis de manipular por isso era extremamente importante ser cuidada por um homem.

Tavares (2012) ainda afirma que a mulher era vista como um ser sem inteligência e competências, da qual sua única obrigação seria cuidar da casa e do marido, pois não era capaz de nada maior do que isto.

Foram anos de luta para que as mulheres conseguissem mudar essa imagem, aos poucos elas foram conseguindo seus direitos e um pequeno espaço no mercado de trabalho. Hoje esse espaço está muito maior, as mulheres conseguem conciliar seu emprego com suas tarefas de casa e os homens dividem essas obrigações muitas vezes de forma igual.

Mas para essas conquistas elas também contaram com o apoio masculino, esse apoio partindo no início de seus pais. Esse companheirismo é possível, e hoje elas são tratadas na maioria das vezes de igual para igual (OLIVERA, 2012).

Não foi fácil conseguir o apoio de pais, irmãos e maridos afinal eles já vinham de uma cultura onde se afirmava que o lugar da mulher era em casa. Aos poucos elas foram conseguindo aliados e tirando essa imagem de sexo frágil.

O mercado nos dias atuais está bem receptível com as mulheres, tanto que hoje elas já formam uma grande potencia na economia mesmo tendo muito que melhorar e mudar, ainda assim seus trabalhos e esforços estão sendo recompensados e valorizados.

Alguns pensamentos antigos ainda prevalecem mesmo que de forma não declarada, como por exemplo, na fraca participação das mulheres em cargos de liderança ou com seus salários inferiores aos dos homens. Com isso podemos perceber que muito já foi feito, mas ainda há muito a fazer.

2.1 CARREIRA E/OU FAMÍLIA

Quando as mulheres começaram a entrar no mercado de trabalho muitas tiveram que escolher entre suas carreiras ou uma família, pois as pioneiras tiveram que enfrentar uma série de preconceitos e incontáveis desafios. Foram essas mulheres que deixaram o conforto de um lar para reivindicar uma posição respeitável na sociedade, tanto no cenário político quanto econômico.

Hoje na maioria dos casos as mulheres conseguem conciliar as duas rotinas tranquilamente, sendo que na maior parte investem primeiro em suas carreiras e se envolvem em um casamento mais tarde. Neste novo contexto as mulheres vem tendo filhos muito mais tarde para que possam primeiro se estabilizarem em suas profissões.

Segundo Tavares (2012) muitas mulheres optam por não se casar e ter filhos pois muitos homens ainda esperam ser cuidado por elas, e que no fim vão deixar suas carreiras de lado para ficar em prol da família.

Esses pensamentos mesmo que antigo ainda atinge muitas mulheres e algumas preferem se render a eles, no entanto cada vez mais isso vem se tornando minoria. Em um mundo cada vez mais globalizado esses pensamentos vêm se tornando menos freqüente e uma sociedade mais igual entre homens e mulheres vem se firmando.

Hoje a mulher não precisa se preocupar em arrumar um bom casamento para ter uma vida confortável, pois ela mesmo já tem condições de manter uma casa e uma família e muitas mesmo casadas assumem o papel de líder dentro de seu lar.

2.2 MUDANÇAS DE CARGOS

Segundo Oliveira (2012) no início o trabalho da mulher era considerado inferior por isso era sempre cargos de subalterno aos homens, mas hoje se vive outra realidade, as mulheres estão assumindo cargos cada dia mais altos.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho os cargos que lhes eram concedidos eram em sua maioria de secretarias ou algum cargo em fabricas, que eram consideradas inferiores aos homens. Após conseguirem conquistar o direito de trabalhar fora, as mulheres tiveram que lutar para a igualdade no trabalho pois os melhores cargos eram ocupados apenas por homens. Foi uma longa jornada

até elas conseguirem provar seu potencial.

Os cargos das mulheres vêm se valorizando nos últimos anos, mesmo assim em muitos casos ainda não tem os mesmos direitos que os homens, apesar de hoje assumirem os mesmos cargos os salários ainda são diferentes (OLIVEIRA, 2012).

Existem muitas reportagens atuais envolvendo o poder das mulheres dentro das organizações, mas a verdade é que elas ainda são a minoria. São poucas as que conseguem o reconhecimento e assumem grandes cargos, hoje apesar das mulheres representarem quase 50% dos trabalhadores são os homens que na sua maioria assumem o poder.

Muitas pesquisas mostram que apesar das mulheres conseguirem assumir cargos nos mesmo nível que os homens elas tem normalmente um salário menor. Hoje a luta das mulheres é para igualar o valor pago entre ambos, para que seus esforços sejam valorizados e o mercado de trabalho seja um lugar onde homens e mulheres possam trabalhar juntos de igual para igual.

3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Em um mercado cada vez mais competitivo, as empresas que possuem a melhor gestão têm a chance de sair na frente. Um grande líder na frente da organização hoje faz muita diferença, pois uma equipe bem comandada consegue trazer os melhores resultados.

De acordo com Lacaz (2009) um bom líder é aquele que é capaz de influenciar o comportamento de um ou mais indivíduo em prol de seus objetivos, tornando seus projetos em resultados para a organização.

As empresas hoje investem no treinamento e aperfeiçoamento de seus líderes, visando ter uma equipe diferenciada com um excelente líder comandando e trazendo resultados.

3.1 CONCEITO DE LIDERANÇA

É possível afirmar que nunca nenhum grupo atingiu seus objetivos sem que tivesse um líder a sua frente comandando e dando as diretrizes a que deve se seguir. Ao longo dos anos muitas teorias sobre liderança foram surgindo, de acordo com Rech (2001) o conceito de liderança vem evoluindo entre os anos, que cada modelo tem haver com o perfil de cada época.

Mas todas as teorias têm o mesmo foco, mostrar a importância de um líder na frente de uma missão, que nem sempre esta relacionado com os objetivos de uma organização, pois um movimento em prol da comunidade, também necessita de alguém para comandar por exemplo.

O líder tem que ser alguém que as pessoas confiem, que passe autoridade, respeito e transparência para que as pessoas se sintam confortáveis em seguir aquela pessoa. Um líder também pode deixar de liderar, um bom exemplo é quando os objetivos de algum grupo já foram conquistados o mesmo grupo já não está mais dispostos a seguir aquele líder, pois o que almejaram já foi alcançado.

Segundo Farias Filho (2007) um líder tem a capacidade de influenciar as pessoas a lhe seguir de forma espontânea, em prol de seus objetivos, mas que alguns comandados aceitam seguir seu líder devido apenas a sua autoridade e não na sua influencia. Ele ainda diz que fica difícil afirmar que os liderados seguem os valores que o líder transmite, pois eles podem estar seguindo valores autoritários.

Apesar das diversas teorias que envolve o tema liderança todas mostram um ser individualista, ou seja, o poder centrado no líder (KLEIN JUNIOR, 2009). Por isso se deve tomar providencias e se ter um contrapeso para que a organização não tenha sérias conseqüências futuras por uma decisão tomada apenas por um único individuo.

Para Ribeiro (2004) seria muito mais produtivo para um líder se o mesmo conseguisse liderar sem que seus liderados percebessem que estavam sendo comandados, isso seria a forma mais inteligente de comandar.

3.1.1 Características dos Traços

Essa teoria afirmar que um líder tem algumas características a seguir e que a pessoa nasce ou não com elas, ou seja, a pessoal já nasce pré destinada a liderar e não tem como as pessoas ao longo da vida ir criando essas características.

Esse é um dos primeiros temas estudados sobre liderança, que é considerada uma característica que o líder tem naturalmente e não uma habilidade que pode ser trabalhada e adquirida com o tempo (VIEIRA, 2011).

Segundo Mello (2011) a teoria dos traços diz que ou a pessoa nasce com as características necessárias para ser um líder ou tem que se contentar em se liderado. Ele ainda afirma que esses traços estão relacionados a habilidades administrativas, habilidades interpessoais e cooperação.

Estudos comprovam que os traços podem ajudar a definir pessoas com maior capacidade de liderar, mas, que não funciona efetivamente, ou seja, não é suficiente para distinguir entre lideres e liderados.

Mas este estudo deixou de ser considerado por muitos, pois as traças que uma pessoa possui não podem definir um líder, a partir desta discussão o foco deixou de ser os traços para se pesquisar o comportamento dos lideres (VIEIRA, 2011).

3.1.2 Estudos Comportamentais

A teoria do comportamento se digna as características comportamentais do ser humano, onde se diferencia da teoria dos traços por onde está se refere a características padrões que uma determinada pessoa possui para ser um líder.

Segundo Farias Filho (2007) foi realizada uma pesquisa com cerca de mil líderes onde se buscou identificar alguns comportamentos para manter um bom relacionamento com seus subordinados, através da confiança, respeitando suas idéias e sentimentos.

Os estudiosos de Michigan conseguiram chegar a duas dimensões referentes ao comportamento da liderança, sendo que uma dimensão se refere à orientação para o funcionário e outra sobre a orientação para produção. No que se refere à orientação para o funcionário foram descritos como "mediadores (mudar palavra)" de relações pessoais. Sobre a orientação para produção os líderes tinham tendência a dar ênfase aos aspectos técnicos e de produção, ou seja, a preocupação era sobre a realização das tarefas, pois os funcionários são os instrumentos para alcançar um determinado objetivo em uma empresa (FARIAS FILHO, 2007).

Também neste estudo, os estudiosos de Michigan chegaram a algumas conclusões importantes referentes aos comportamentos dos líderes, onde foi observado que o estilo de comportamento dos líderes influenciava e elevava a capacidade de produção e nível de satisfação dos funcionários na realização de suas tarefas, enquanto os líderes orientados e centrados na produção obtiveram baixo índice de satisfação e produtividade (FARIAS FILHO, 2007).

Segundo Vieira (2011) esse estudo basicamente pretendia estudar os comportamentos dos líderes para que os mesmos pudessem ser repassados e aprendidos por outras pessoas o foco aqui era saber o que um líder podia fazer e como fazia

3.1.3 Liderança Visionária

São os líderes que se destacam por terem uma visão no futuro, não apenas cumprem metas, mas criam modelos visionários para o futuro da organização. É um líder inovador, que proporciona melhorias e incentiva a sua equipe a mudança.

Os líderes visionários são aqueles que revolucionam o setor que comandam, também conhecidos por criar novos meios de resolução para antigos problemas para a organização (FARIAS FILHO, 2007).

Essa liderança é conhecida por correr riscos, os líderes visionários estão preocupados com os resultados a longo prazo o que na maioria das vezes ocorre em correr risco para as resultados da organização.

Segundo Macedo (2006) as visão dos líderes visionários devem ser encaradas como desafiadoras e não impossível de se realizar, assim serão mais facilmente aceitas e adotadas.

Toda organização deve ter um líder com essa característica, pois sua vitalidade é importante para a organização, mas tem que se tomar cuidado, pois essa mesma vitalidade pode trazer grandes riscos para a organização em curto prazo.

3.2 LIDERANÇA BASEADA EM VALORES

Os valores são usados para estabelecer critérios, influenciam para a realização de ações, para fazer julgamento e afins. São consideradas um tipo de necessidade e instrumento para conduta de um indivíduo.

Segundo Silva (2012), antes de liderar seus comandamos cada indivíduo deve saber gerenciar a si mesmo tendo como base seus valores, e tendo os mesmos alinhados com os valores das organizações para que não tenha conflitos de valores.

Através dos valores de uma organização e dos indivíduos que nela trabalham, pode-se identificar como é essa empresa e seus colaboradores. Bucheroni (2012) afirma que valores tratam-se dos objetivos que as organizações e/ou os indivíduos buscam, e por terem objetivos semelhantes tração os mesmos valores.

É natural ter conflitos de valores em um líder, pois o mesmo tende a misturar os valores da organização e o próprio, até que os mesmos estejam alinhados já que ele tem um comprometimento maior que o restante do grupo (SILVA 2012).

De acordo com Castro (2011) os valores expressam o interesse e desejo da organização para chegar ao sucesso, que acabam sendo incorporados por todos os colaboradores e raramente questionados. Castro (2011) ainda afirma que são os valores que conduzem o comportamento do colaborador e formam a estratégia da empresa.

Valores é algo construído em um ambiente motivacional e não construído por suas emoções. É algo influenciado pela cultura, a sociedade e a própria personalidade podendo variar de acordo com suas preferências (PINTO, 2011).

3.3 ÉTICA

Souza (2005) afirma que a ética pode ser encarada de muitas maneiras, pois o que é correto para um pode ser errado para outro, cada cultura tem um ponto de vista diferente e nada pode provar quem está correto ou errada.

Souza (2005) ainda alega que a ética tem como objetivo desenvolver o caráter do indivíduo, e aquele que conhece o prazer de fazer o que é certo nunca opta pelo errado.

A ética é uma coisa única de cada ser humano, pois cada um tem suas crenças e valores, e as pessoas vão se moldado conforme a sociedade ao seu redor (CASTRO, 2011).

Castro (2011) diz que hoje os indivíduos de dentro e fora das organizações vivem em crise com a ética, sem saber ao certo o que é certo ou errado e isto acaba distanciando o “pensamento ético”.

A ética pode ser considerada um pensamento valioso, pois é algo que todos almejam encontrar mesmo que o próprio indivíduo não aja de forma ética, a mesma é encontrada e desenvolvida dentro da família, religião, educação e nas organizações (JESUS, 2012).

4 METODOLOGIA

Este capítulo tem como objetivo definir e esclarecer as características dos tipos de pesquisas que serão utilizados para identificar e elaborar uma pesquisa de mercado para que se possa identificar as mulheres que possuem cargo de lideranças, bem como suas dificuldades enfrentadas e como trabalhar para conquistar este espaço.

Segundo Crocco (2006) a pesquisa é uma coleta sistemática, que analisa dados sobre comportamentos, opiniões, valores, necessidades, motivação e tudo que possa influenciar um indivíduo.

Neste trabalho será aplicada a pesquisa quantitativa que seu fundamento vem generalizar e quantificar os dados coletados por meio de pesquisas bem elaboradas para analisar dados por meio de estatísticas.

Para uma maior confiabilidade dos resultados apresentados na aplicação dos dados, se faz necessário que a pesquisa tenha um vasto número de amostras, para assim garantir um menor erro amostral (CROCCO, 2006).

As questões da pesquisa que forem aplicadas as mulheres destas quatro empresas serão perguntas fechadas, que são questões que o entrevistado terá que optar por uma das alternativas ali expostas. Com isso se pode objetivar e simplificar as informações e garantir uma melhor análise dos dados.

Conforme Churchill (citado por HENRIQUE, 2011) “muitos progressos têm sido feitos, mas elaborar questionários é ainda uma arte, não uma ciência”.

Isto por que é difícil você conseguir colocar no papel o que você necessita descobrir, uma pergunta pode ser interpretada de muitas maneiras e o que pesquisador está buscando pode não ser a resposta que o entrevistado está lhe dando. Por isso se faz necessário uma boa avaliação, para garantir que tudo o que é necessário descobrir está sendo expresso de maneira clara e objetiva ao entrevistado.

4.1 APLICAÇÃO DA PESQUISA

Este questionário foi aplicado em 43 mulheres, dividido em quatro organizações do município de Urussanga. O mesmo visa identificar o perfil das mulheres líderes neste mercado, quais suas principais dificuldades enfrentadas e se

as mulheres que ocupam cargos menores estão se preparando para assumirem grandes cargos nas organizações.

As empresas pediram sigilo quanto a sua identidade, mas será realizada a pesquisa em duas empresas de médio porte (sendo uma no setor de alumínio e outra de plástico) e duas de pequeno porte (sendo uma de software e outra uma metalúrgica).

O trabalho foi realizado com o consentimento do comitê de ética, e todas as participantes concordaram em participar e assinaram um termo de consentimento (o modelo está anexado no final deste trabalho).

As coletas de dados serão realizadas entre os dias 16 e 17 de abril de 2014, iniciando imediatamente a elaboração de resultados.

4.2 RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

O objetivo desta pesquisa é identificar o percentual de mulheres que assumem cargos de liderança nas quatro empresas pesquisadas, como as mulheres estão se preparando para o mercado e qual suas principais dificuldades. O questionário foi aplicado em 43 colaboradoras (somando as quatro organizações).

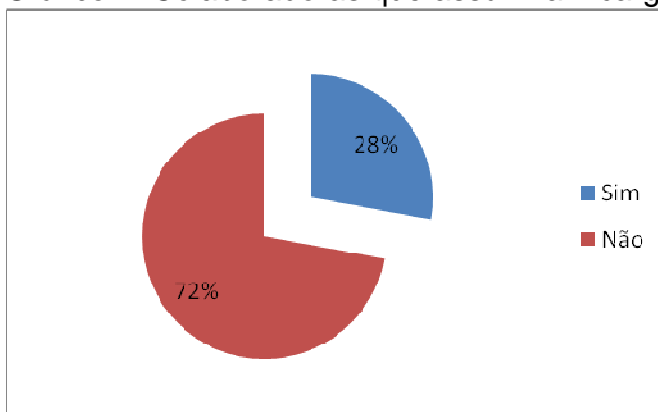
Abaixo segue os resultados em forma de tabelas e gráficos.

Tabela 1 – Colaboradoras que assumiram cargos de liderança.

Opções:	Total
Sim	12
Não	31

Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 1. Colaboradoras que assumiram cargos de liderança.



Fonte: Dados da pesquisa

Este gráfico mostra que 28% das mulheres entrevistadas ocupam um cargo de liderança nas organizações em que trabalham. Mesmo não sendo um grande número, essa porcentagem indica o quanto as mulheres vêm crescendo no mercado de trabalho e desenvolvendo suas capacidades .

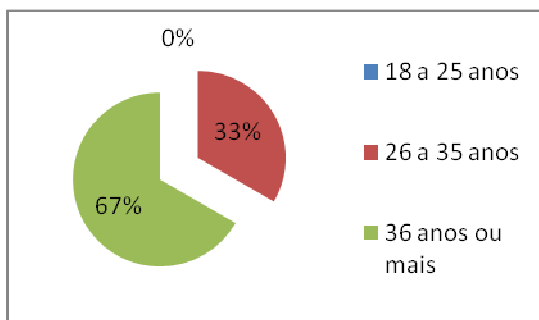
Depois de muita luta e conquistas, as mulheres conseguem assumir cargos que antes eram só assumidos por homens, e que por muito tempo acharam que seriam impossível conseguir vencer as barreias do preconceito.

Tabela 2 – Faixa etária dos entrevistados.

Opções:	Total (líderes)	Total (comum)
18 a 25 anos	0	25
26 a 35 anos	4	4
36 anos ou mais	8	2

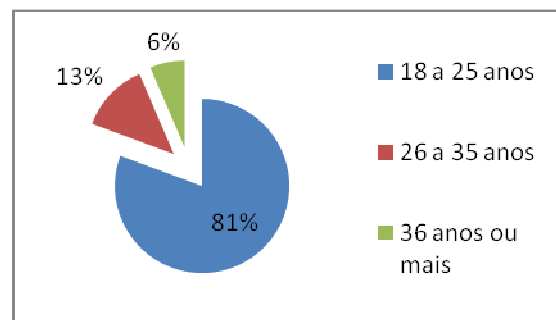
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 2. Faixa etária (líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 3. Faixa etária (não líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Com este resultado pode-se constatar que para as mulheres líderes quanto mais experiência maior as chances delas de assumirem cargos importantes nas empresas. Com o passar dos anos as mulheres vem se preparando e com dedicação conseguem suas posições nas instituições.

Já as mulheres mais novas ainda estão iniciando suas carreiras e por isso é mais difícil de assumir cargos que envolvem lideranças, conforme a pesquisa 78% das mulheres que não assumiram cargo de liderança ainda são muito novas, ou seja, estão iniciando sua trajetórias profissionais.

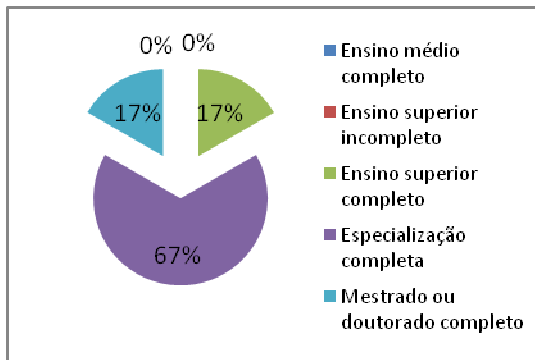
Constatou-se que as mulheres líderes conseguem suas posições depois de alguns anos de trabalho e empenho, por isso o percentual maior entre as mulheres mais velhas (67% são líderes).

Tabela 3 – Escolaridade.

Opções:	Total (líderes)	Total (comum)
Ensino médio completo	0	9
Ensino superior incompleto	0	18
Ensino superior completo	2	4
Especialização completa	8	0
Mestrado ou doutorado completo	2	0

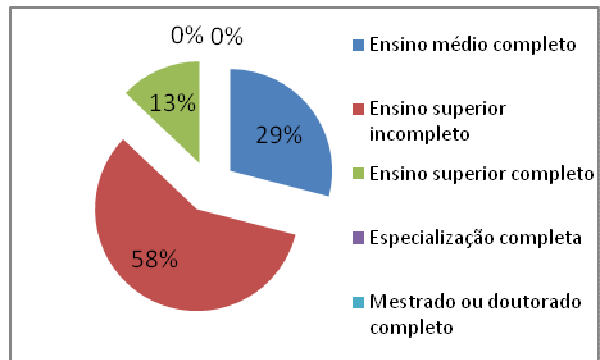
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 4. Escolaridade (líderes)



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 5. Escolaridade (não líderes)



Fonte: Dados da pesquisa

Este resultado apresenta a escolaridade das entrevistadas, todas as líderes que participaram deste questionário têm o ensino superior completo onde 67% também possuem especialização e 17% tem formação em mestrado ou doutorado.

Percebe-se que para se chegar à liderança as mulheres têm que se capacitarem muito e dedicar-se muito aos seus estudos e em sua carreira para poder chegar aos grandes cargos.

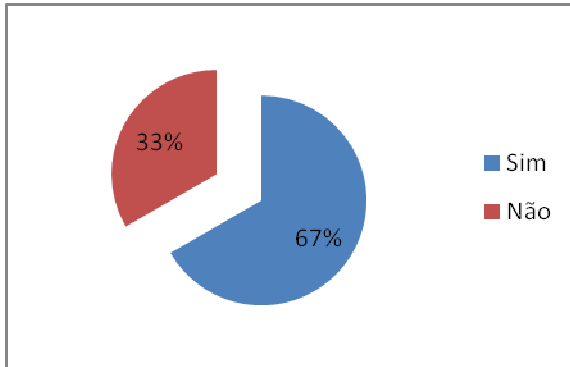
Mesmo com todos esses esforços no estudo, não é garantido que se consiga a posição desejada, a pesquisa mostra que 13% nas mulheres que não assumiram cargos de liderança possuem o ensino superior e 58% estão com o ensino superior em andamento ou parado.

Tabela 4 – Residem na cidade onde trabalham.

Opções:	Total (líderes)	Total (comum)
Sim	8	23
Não	4	8

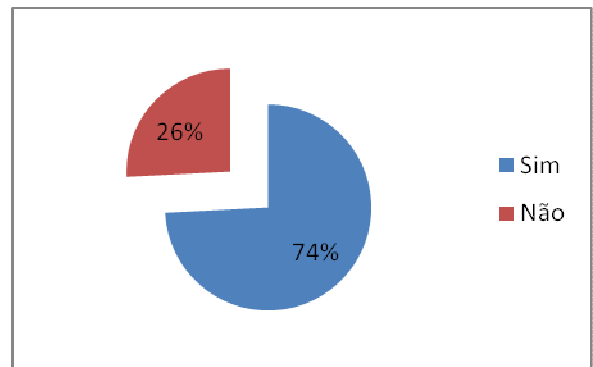
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 6. Residem na cidade onde trabalham (líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 7. Residem na cidade onde trabalham (não líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Este gráfico mostra que 28% das mulheres que trabalham nas organizações entrevistadas não moram em Urussanga, mas em município vizinhos. Apesar de não ser a maioria as empresas estão buscando colaboradores em outras regiões.

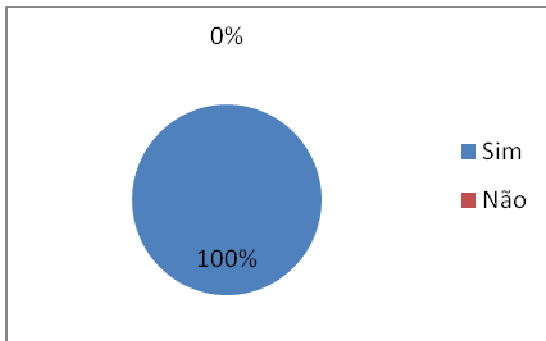
Mesmo com este numero as lideres entrevistadas em sua maioria trabalham e moram em Urussanga (67%). O que mostra o reconhecimento das empresas para as mulheres de seu município.

Tabela 5 – Se preparam com cursos e palestras.

Opções:	Total (líderes)	Total (comum)
Sim	12	28
Não	0	3

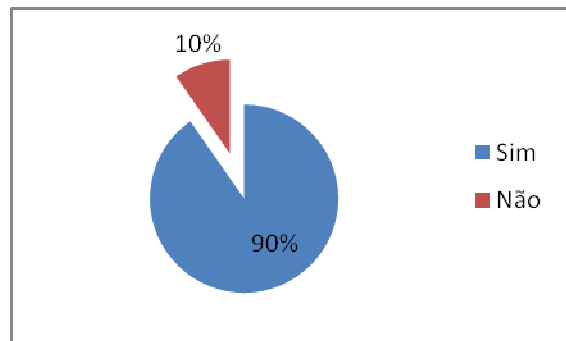
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 8. Se preparam com cursos e palestras (líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 9. Se preparam com cursos e palestras (não líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se que 100% das mulheres que já assumiram cargos de liderança também se preparam com cursos e palestras, não apenas se prepararam com o nível acadêmico.

Mesmo as mulheres que estão em cargos “menores” em sua maioria também estão se preparando com cursos e palestra, além de seus estudos. 90% destas mulheres já estão indo além para poder se capacitar.

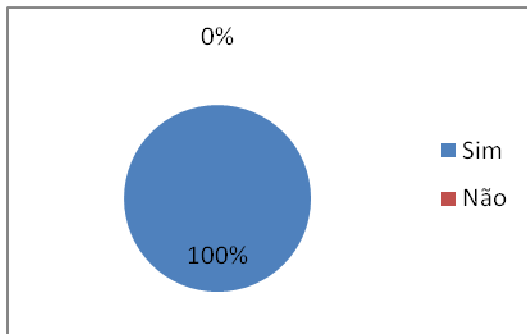
Isso mostra o comprometimento com sua profissão e carreira, onde estão indo atrás de mais estudos para adquirir novas experiências e conhecimento para pode aplicar no isso no futuro, quando tiverem sua oportunidade.

Tabela 6 – Se a entrevistada se acha preparada para comandar uma equipe.

Opções:	Total (líderes)	Total (comum)
Sim	12	1
Não	0	30

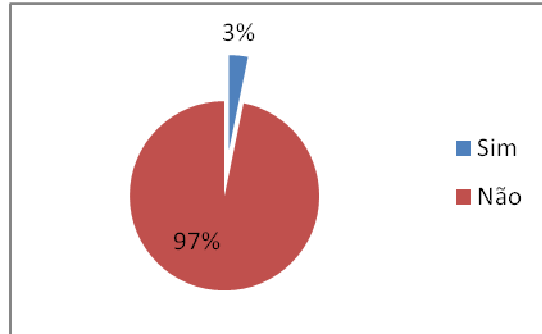
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 10. Se a entrevistada se acha preparada para comandar uma equipe (líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 11. Se a entrevistada se acha preparada para comandar uma equipe (não líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Este tópico mostra que 100% das líderes se acham preparadas para assumir o cargo onde estão, isso se deve aos seus preparos passados para que hoje conseguissem comandar suas equipes.

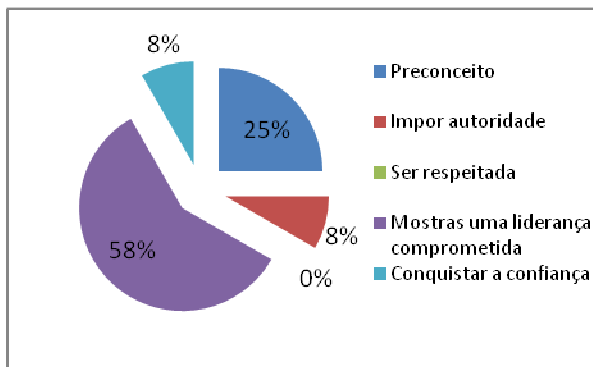
Já 97% das mulheres não líderes dessas organizações admitem não estarem preparadas para os cargos de liderança. O que mostra o comprometimento delas nas organizações, já que sabem que não podem assumir cargos de liderança e ao mesmo tempo se preparam para poder alcançar esse objetivo no futuro.

Tabela 7 – Quais os desafios encontrados para se assumir esses cargos.

Opções:	Total (líderes)	Total (comum)
Preconceito	3	8
Impor autoridade	1	4
Ser respeitada	0	5
Mostras uma liderança comprometida	7	8
Conquistar a confiança	1	6

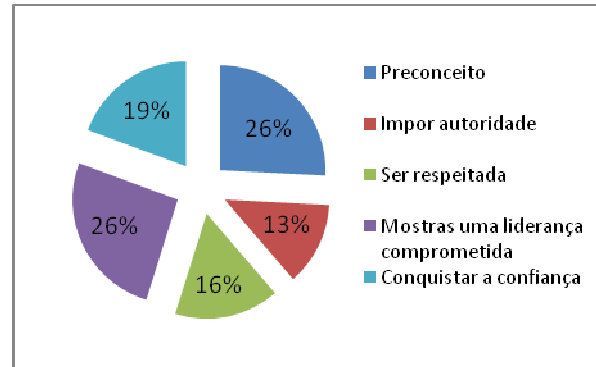
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 12. Quais os desafios encontrados para se assumir esses cargos (líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 13. Quais os desafios encontrados para se assumir esses cargos (não líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Entre as líderes o maior desafio que elas enfrentaram foi mostrar uma liderança comprometida (58%), isto tanto com a empresa quanto com seus subordinados. É muito difícil conseguir agradar ambas as partes de maneira correta e profissional.

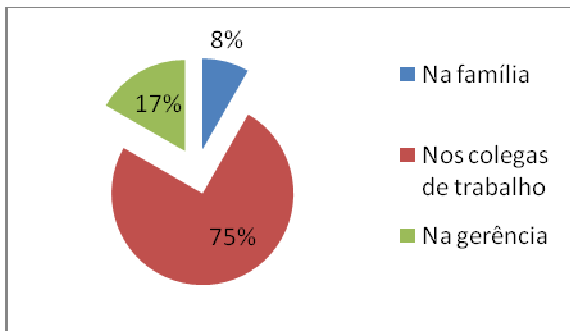
Já para as outras mulheres que ainda não chegaram aos cargos mais altos, elas acham que o principal desafio é com a liderança comprometida e também com o preconceito (26% cada), mas as outras opiniões também estão bem divididas.

Tabela 8 – Principais dificuldades encontradas no desenvolvimento profissional.

Opções:	Total (líderes)	Total (comum)
Na família	1	0
Nos colegas de trabalho	9	22
Na gerência	2	9

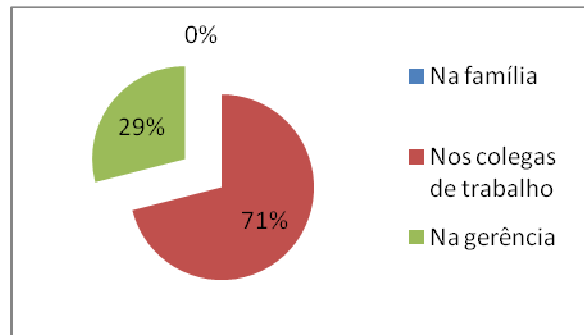
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 14. Principais dificuldades encontradas no desenvolvimento profissional (líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 15. Principais dificuldades encontradas no desenvolvimento profissional (não líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

É possível identificar que para a maioria das mulheres (tanto as líderes quanto as colaboradoras), a principal dificuldade está nos colegas de trabalho, no geral 72% das entrevistadas acham mais dificuldades em enfrentar suas colegas.

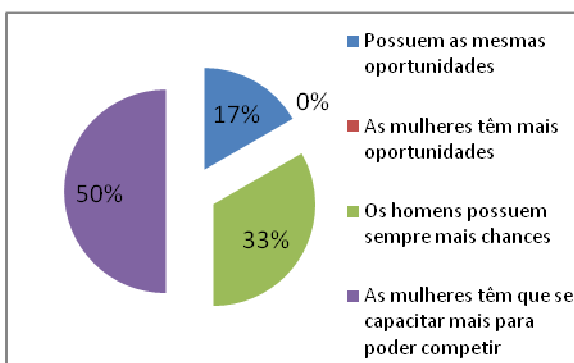
Apenas 26% acham que é mais difícil enfrentar as gerências das organizações para conseguir se desenvolver profissionalmente.

Tabela 9 – Qual a visão entre homens e mulheres nas organizações

Opções:	Total (líderes)	Total (comum)
Possuem as mesmas oportunidades	2	5
As mulheres têm mais oportunidades	0	0
Os homens possuem sempre mais chances	4	19
As mulheres têm que se capacitar mais para poder competir	6	7

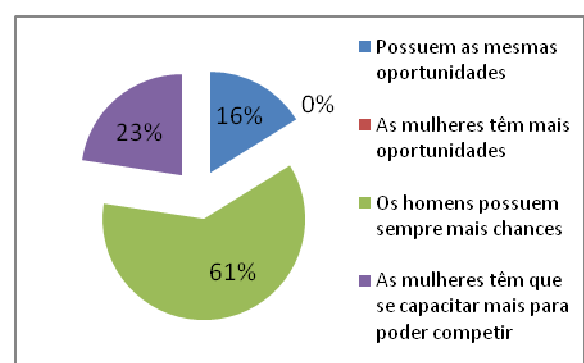
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 16. Qual a visão entre homens e mulheres nas organizações (líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 17. Qual a visão entre homens e mulheres nas organizações (não líderes).



Fonte: Dados da pesquisa

Nos gráficos anteriores foram percebidos que mesmo depois de muitas mudanças todas as mulheres entrevistadas acham que não tem as mesmas oportunidades que os homens nas organizações.

Para as líderes, 50% acham que elas têm que se capacitar mais se quiserem competir no mercado com os homens, e 33% acham que os homens vão sempre ter mais chances que elas.

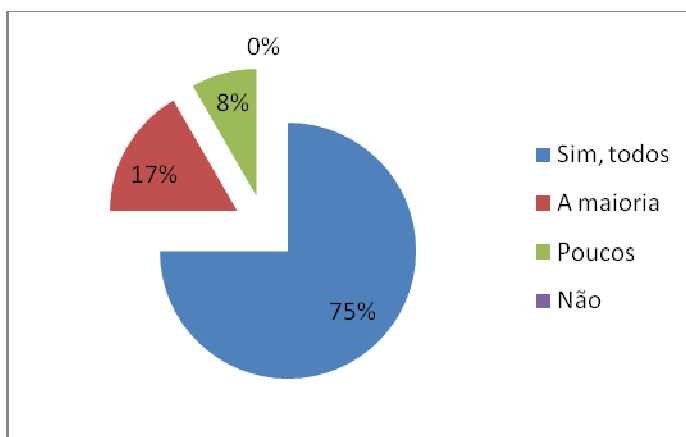
Já para as mulheres que estão nos menores cargos, mas em buscas de suas oportunidades, acham em sua maioria (61%) que sempre terão menos chances que os homens, já 23% consideram que vão ter que se capacita mais que suas coletas homens se quiserem competir com eles e 16% considerem que tem as mesmas oportunidades.

Tabela 10 – Os homens respeitam suas lideres.

Opções:	Total (lideres)
Sim, todos	9
A maioria	2
Poucos	1
Não	0

Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 18. Os homens respeitam suas líderes.



Fonte: Dados da pesquisa

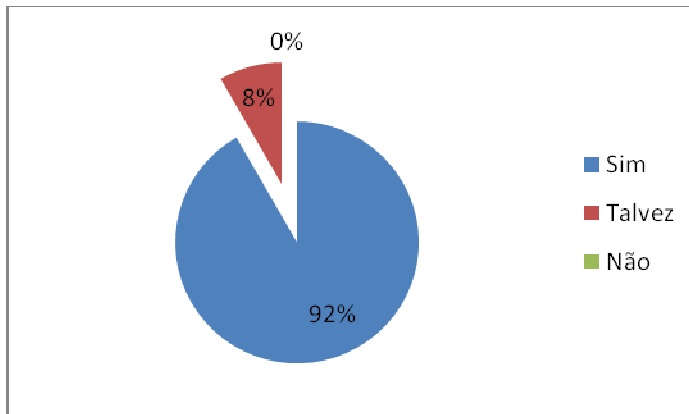
Neste gráfico nota-se um cenário favorável para a liderança feminina, onde 75% acham que são respeitadas por seus subordinados homens, e 17% acredita que a maioria deles respeita o comando de uma mulher no trabalho. Apenas 8% encontram dificuldades em lidar com seus comandados homens, mas ninguém acha que são desrespeitadas por todos.

Tabela 11 – O trabalho das mulheres é valorizado igual aos dos homens.

Opções:	Total (lideres)
Sim	11
Talvez	1
Não	0

Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 19. O trabalho das mulheres é valorizado igual aos dos homens.



Fonte: Dados da pesquisa

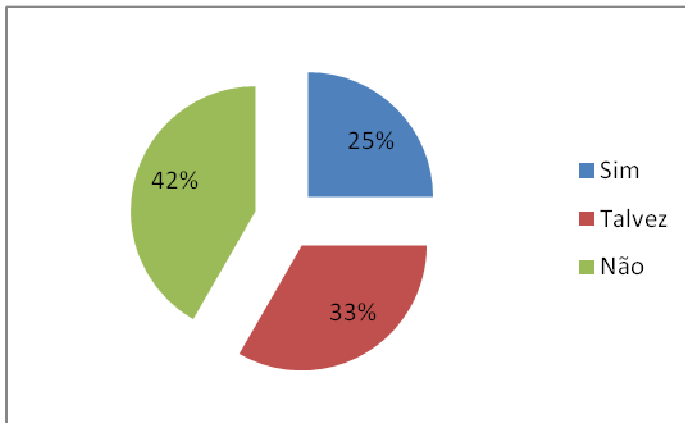
Percebe-se um grande contentamento das mulheres em relação a sua valorização, 92% acreditam que são valorizadas tanto quanto seus colegas homens, e que estão tendo seu trabalho reconhecido pelas organizações.

Tabela 12 – O salário de homens e mulheres são compatíveis.

Opções:	Total (lideres)
Sim	3
Talvez	4
Não	5

Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 20. O salário de homens e mulheres são compatíveis.



Fonte: Dados da pesquisa

É possível notar que as opiniões das líderes estão bem divididas nesta questão, apenas 25% acham que seus salários estão no mesmo nível que seus colegas homens, e 42% acreditam que ganham menos que os homens que exercem a mesma função. Já 33% não sabem a certo se ganham o mesmo que eles ou não.

4.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A PESQUISA DE CAMPO

Com o resultado desta pesquisa é possível notar que há um bom número de mulheres assumindo a liderança do que se tinha no passado, nas empresas pesquisadas 28% do efetivo feminino são líderes em seus setores. Isso mostra um mercado favorável e que está em constante crescimento.

Também foi percebido que as mulheres líderes estão entre as maiores idades das mulheres pesquisadas e que as mulheres mais novas ainda estão em menores cargos, ou seja, elas primeiro tem que se capacitar e mostrar seu trabalho para só depois conseguir um melhor cargo, mesmo assim isso não é garantido.

Nesta mesma linha de raciocínio, nota-se que as mulheres que lideram possuem um maior nível acadêmico, onde são todas formadas. E tanto as líderes quanto as demais funcionárias (em sua maioria) participam de palestras e cursos para se aperfeiçoarem e melhorarem em suas profissões.

Concluí-se também que algumas dessas mulheres (28%) que trabalham em Urussanga não residem na cidade, elas vêm de municípios vizinhos o que também mostra que a cidade está não só valorizando elas como dando espaços até mesmo para as mulheres da região.

Elas também estão mais conscientes conforme o resultado da pesquisa, a maioria das não líderes (97%) sabem que ainda não estão preparadas para liderar, e é justamente por isso que elas estão buscando se capacitar, para que futuramente estejam prontas.

Os maiores desafios encontrado hoje é conseguir mostrar uma liderança comprometida com os colaboradores e com a empresa, também é vencer o preconceito que apesar de ter diminuído muito ainda persiste em algumas pessoas.

Elas também encontram muita dificuldade em se desenvolver na profissão por causa dos colegas de trabalho, isto porque na maioria das vezes as empresas têm muita fofoca e “sacanagem” com o colega, o que dificulta no crescimento das outras pessoas já que tem gente tentando dificultar o trabalho do outro.

Apesar das grandes mudanças que são encontradas no mercado a favor das mulheres, a maioria delas acham que os homens possuem maiores chances de conseguir crescer nas organizações. E para as mulheres conseguirem ter as mesmas oportunidades, elas têm que se esforçarem muito mais em relação à eles para conseguirem alavancar suas carreiras.

Em contra partida, a pesquisa mostra que as mulheres líderes consideram que são respeitadas por seus liderados homens, no qual se percebe ser um importante passo para um ambiente sem preconceitos e discriminações.

Apesar de 92% das mulheres considerarem que são tão valorizadas quanto os homens, 42% acham que seus salários não são compatíveis com os deles. Ou seja, mesmo tendo as mesmas oportunidades e ocupando os mesmos cargos eles ainda ganham mais que elas.

5 CONCLUSÃO

Com este trabalho, é possível concluir que o mercado de trabalho está mais receptível para as mulheres, não só aceitam as mesmas nas empresas como estão dando cargos importantes para elas.

As mulheres também estão sendo reconhecidas e valorizadas. Apesar das grandes dificuldades encontradas no passado, elas conseguiram superar as barreiras e atualmente já encontram maiores espaços nas organizações.

Hoje, elas não só conseguem ter um cargo com maior facilidade dentro das empresas, como possuem grandes chances de crescimento, dependendo apenas dos seus esforços e dedicação para alcançarem seus objetivos.

Apesar das grandes conquistas, também é possível concluir que as mulheres não estão recebendo os mesmos salários que os homens, bem como assumindo cargos iguais a eles ou equivalentes. Ou seja, nas últimas décadas mesmo conseguindo vencer muitas barreiras impostas ao longo da história, ainda existem algumas lutas para enfrentar.

Contudo, com o passar dos tempos elas vêm mostrando que são determinadas e se colocam em lugares antes não imaginados. O mercado vem dando oportunidades para elas e as mesmas não estão perdendo as chances oferecidas.

É tangível o fato que as mulheres são muito mais respeitadas hoje, e que seu futuro é muito mais certo do que era antigamente. Mesmo assim elas não param de trabalhar e se capacitar para estarem sempre se destacando.

A trajetória das mulheres foi marcada pela dificuldade do mercado de trabalho (homens) em aceitar as mudanças, foram muitos anos de luta para conseguir um espaço e para fazer com que as pessoas aceitassem e apoiassem a nova realidade.

Por fim, pode-se dizer que hoje elas são muito mais fortes, capazes e corajosas para enfrentar a situação atual. Não se pode deixar de perceber que muitas das vitórias conquistadas dentro das organizações e também no cenário político, foram comandadas, planejadas e executadas por mulheres.

A imagem de pessoa frágil, que não deve se meter em certos assuntos é coisa do passado, hoje em muitos casos elas é que são requisitadas para interferirem em assuntos delicados e de extrema importância para organização.

REFERÊNCIAS

BUCHERONI, Carlos Alberto. **INFLUÊNCIAS DA PERCEPÇÃO DE VALORES ORGANIZACIONAIS DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM COM GERENCIA DE PROJETOS SOBRE SEU COMPORTAMENTO NA ORGANIZAÇÃO**. 2012. 95 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração - Gestão De Projetos, Universidade Nove De Julho - Uninove, São Paulo, 2012.

CASTRO, Alice Carneiro De. **ÉTICA NA GESTÃO: O DISCURSO ORGANIZACIONAL E A PERCEPÇÃO DOS GESTORES**. 2011. 84 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração - Gestão De Projetos, Universidade Do Estado De Santa Catarina – UDESC, Florianópolis, 2011.

CROCCO, Luciano et al. **Fundamentos de Marketing: conceitos básico**. São Paulo. SP: Saraiva, 2006.

FARIAS FILHO, José Gomes De. **LIDERANÇA FEMININA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ESTUDO DE CASO NA UEPB**. 2007. 115 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Da Sociedade, Universidade Estadual De Paraíba, Campina Grande, 2007.

HENRIQUE, Jorge Luiz. **DOS VALORES PESSOAIS ÀS FASES DA LEALDADE**. 2009. 289 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

JESUS, Mário José Bertini Silva de. **SENTIDOS SOBRE ÉTICA EM CONVERSAS PROFISSIONAIS: PERSPECTIVAS DISCURSIVAS**. 2012. 167 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2012.

KLEIN JUNIOR, Vitor Hugo. **PROCESSO DE LIDERANÇA E MATURIDADE EM PROCESSO**. 2009. 135 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC, Florianópolis, 2009.

LACAZ, Carlos Eduardo M. **CONTRIBUIÇÃO PARA A CONSTRUÇÃO DE UM MODELO BISSOCIAL DE LIDERANÇA: TESTOSTERONA, RELAÇÃO DIGITAL E LÓCUS DE CONTROLE**. 2009. 203 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade De São Paulo, São Paulo, 2009.

MACEDO, João Luiz De. **LIDERANÇA: UM ESTUDO DE CASO SOBRE O PAPEL DOS GERENTES NA DIFÍCIL TAREFA DE INFLUENCIAR OS RECURSOS HUMANOS DE UMA ORGANIZAÇÃO**. 2006. 79 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão E Estratégia De Negócios, Universidade Federal Rural Do Rio De Janeiro, Seropédica, 2006.

MELLO, Marcelo Monteiro De. **CONVERSANDO E LIDERANDO: UM ESTUDO ENTRE A RELAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS CONVERSACIONAIS E A LIDERANÇA COMPARTILHADA**. 2011. 136 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Do Conhecimento E Tecnologia Da Informação, Universidade Católica De

Brasília, Brasília, 2011.

OLIVEIRA, Janaina Cruz de. **O TRABALHO EM REVISTAS FEMININAS: UM ESTUDO EMPÍRICO COM MULHERES BEM SUCEDIDAS PROFISSIONALMENTE.** 2012. 200 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Comunicação Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

RECH, Carla Regina Nedel. **O PAPEL DO IMAGINÁRIO NO DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS FEMININAS.** 2001. 158 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

RIBEIRO, Viviane Tales. **A RELAÇÃO ENTRE SUPERDOTADO, INTELIGÊNCIA MAQUIAVÉLICA E CONSCIÊNCIA MORAL.** 2004. 105 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2004.

SILVA, Gleibson De Andrade Arruda. **ÉTICA NA LIDERANÇA ORGANIZACIONAL COM BASE NAS BEMAVENTURANÇAS.** 2012. 69 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Teologia, Escola Superior de Teologia Programa de Pós-graduação, São Leopoldo, 2012.

SOUZA, Werusca Marques Virote De. **AS PERCEPÇÕES DE COMPORTAMENTOS ÉTICOS E DE JUSTIÇA: SEUS IMPACTOS NO ELO AFETIVO INDIVÍDUO-ORGANIZAÇÃO.** 2005. 94 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia Aplicada, Universidade Federal De Uberlândia, Uberlândia, 2005.

TAVARES, Lúcia Helena Medeiros da Cunha. **MULHER, TRABALHO e FAMÍLIA: JOGOS DISCURSIVOS EE REDER DE MEMÓRIA NA MÍDIA.** 2012. 253 f. Tese (Doutorado) - Curso de Linguística, Departamento de Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de Paraíba, João Pessoa, 2012.

VIEIRA, Luciano José Martins. **LIDERANÇA ENTRE IGUAIS: O RECONHECIMENTO DE MAGISTRADOS GAÚCHOS COMO LÍDERES PELOS SUA PARES.** 2011. 113 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

APÊNDICE(S)

APÊNCIDE A – Termo de consentimento

TERMO DE CONSENTIMENTO**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO PARTICIPANTE**

Estamos realizando um projeto monográfico. O (a) sr(a). _____ foi plenamente esclarecido de que participando deste projeto, estará participando de um estudo de cunho acadêmico, que tem como um dos objetivos identificar o perfil das mulheres líderes no mercado de trabalho atual. Embora o (a) sr(a) venha a aceitar a participar neste projeto, estará garantido que o (a) sr (a) poderá desistir a qualquer momento bastando para isso informar sua decisão. Foi esclarecido ainda que, por ser uma participação voluntária e sem interesse financeiro o (a) sr (a) não terá direito a nenhuma remuneração. Desconhecemos qualquer risco ou prejuízos por participar dela. Os dados referentes ao sr (a) serão sigilosos e privados, preceitos estes assegurados pela Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, sendo que o (a) sr (a) poderá solicitar informações durante todas as fases do projeto, inclusive após a publicação dos dados obtidos a partir desta.

A coleta de dados será realizada pela pós graduanda Tamires Westphal Broca do curso de MBA Gestão Empresarial – Turma XIX da UNESC e orientada pelo professor MSc. Paulo de Tarso Ferreira Correa. O telefone do Comitê de Ética é 3431.2723.

Criciúma (SC) Abril de 2014.

Assinatura do Participante

ANEXO(S)

ANEXO A – Questionários utilizados para aplicação da pesquisa

PESUISA

OBS.: Se a sua primeira resposta for SIM, marque as outras perguntas com uma

Se a primeira resposta for NÃO, masque as demais com um X

Você possui um cargo de liderança?

SIM NÃO

Qual a sua idade?

18 a 25 anos 26 a 35 anos 36 anos ou mais

Qual sua escolaridade?

- Ensino médio completo;
- Ensino superior incompleto;
- Ensino superior completo;
- Especialização completo;
- Mestrado ou doutorado completo.

Você reside na cidade onde trabalha?

SIM NÃO

Além da formação, você fez ou faz cursos e/ou participa de palestras voltadas para sua área de atuação?

SIM NÃO

Você se acha preparada para comandar uma equipe?

SIM NÃO

Na sua opinião, qual o maior desafio para as mulheres que assumem um cargo de liderança?

- Preconceito;
- Impor autoridade;
- Ser respeitada;
- mostrar um liderança comprometida;
- conquistar a confiança.

Onde se encontra a maior dificuldade para uma mulher se desenvolver profissionalmente?

- Na família;
- nos colegas de trabalho;
- Na gerencia organizacional.

Qual a sua opinião com relação a homens e mulheres nas organizações?

- Possuem as mesmas oportunidades;
- As mulheres possuem mais oportunidades;
- O homem possuem sempre mais chances de crescer nas organizações;
- As mulheres terão que se capacitar muito para poder competir um cargo de liderança com os homens.

Apenas as mulheres que ocupam cargo de liderança devem responder as questões abaixo:

Os homens que você comanda respeitam você como líder deles?

- Sim, Todos;
- A maioria;
- Poucos;
- Não.

Você acha que a empresa valorizada seu trabalho no mesmo nível do líderes homens que trabalham na mesma organização?

- Sim;
- Talvez;
- Não.

Seu salário é compatível com os dos outros líderes (homens)?

- Sim;
- Talvez;
- Não.