

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO - LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM  
COMÉRCIO EXTERIOR**

**PAMELA PANDINI GALDINO**

**O EMPODERAMENTO FEMININO EM UM CARTÓRIO DE REGISTRO DE  
IMÓVEIS NO EXTREMO SUL CATARINENSE**

**CRICIÚMA**

**2015**

**PAMELA PANDINI GALDINO**

**O EMPODERAMENTO FEMININO EM UM CARTÓRIO DE REGISTRO DE  
IMÓVEIS NO EXTREMO SUL CATARINENSE**

Monografia apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no Curso de Administração Linha de Formação Específica em Comércio Exterior da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador (a): Prof. (a) Msc. Gisele Silveira Coelho Lopes

**CRICIÚMA**

**2015**

**PAMELA PANDINI GALDINO**

**O EMPODERAMENTO FEMININO EM UM CARTÓRIO DE REGISTRO DE  
IMÓVEIS NO EXTREMO SUL CATARINENSE**

Monografia apresentada para a obtenção do  
Grau de Bacharel em Administração com Linha  
de Formação Específica em Comércio Exterior  
da Universidade do Extremo Sul Catarinense,  
UNESC.

Criciúma, 25 de junho de 2015.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>(a)</sup>Gisele Silveira Coelho Lopes – Mestre – Orientador - (UNESC)

---

Prof.<sup>(a)</sup>Melissa Watanabe – Mestre - (UNESC)

---

Prof.<sup>(a)</sup>Cristina Keiko Yamaguchi- Doutora - (UNESC)

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho para todos aqueles que fizeram do meu sonho real, me proporcionando forças para que eu não desistisse de ir em busca da realização de mais uma conquista, embora o caminho parecesse árduo e repleto de obstáculos, graças a vocês eu não fraquejei. Obrigada por tudo Deus, família, amigos e orientadora por estarem ao meu lado durante esta trajetória.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por ter me dado sabedoria, discernimento, saúde e força para superar as dificuldades.

A esta universidade, ao seu corpo docente e a todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento desta monografia.

A minha orientadora Gisele Silveira Coelho Lopes, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, e por sua dedicação, que com sabedoria soube dirigir-me os passos e os pensamentos para o alcance de meus objetivos.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional, que com muito carinho, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

E a todos que direta ou indiretamente, doaram um pouco de si para que a conclusão deste trabalho se tornasse possível, e por estarem fazendo parte da minha formação, o meu muito obrigado.

**“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível”**

**Charles Chaplin**

## RESUMO

GALDINO, Pamela Pandini. **O empoderamento feminino em um cartório de registro de imóveis no extremo sul catarinense**. 2015.70 págs. Monografia do Curso de Administração – Linha de Formação Específica em Comércio Exterior, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Durante muito tempo o gênero feminino ocupou uma posição de submissão dentro do meio social. Porém, somente no decorrer do século XX, com os movimentos civis e feministas, tornou-se possível o reconhecimento destas como cidadãs, detentoras dos mesmos direitos que os homens, gerando uma transformação sensível nos âmbitos econômico, político e social. Deste modo, a participação das mulheres no mercado de trabalho tornou-se cada vez mais evidente, de forma a instituir novos contornos às relações de gênero e de poder nas organizações. Essa transformação, por sua vez evidencia os movimentos e processos de desenvolvimento do empoderamento feminino. Acredita-se que fatores como o alcance de bem-estar e de reconhecimento nas relações sociais, por parte das mulheres, dirimem o fim nas relações patriarcais e à manutenção dos privilégios do gênero masculino. Através da autoconsciência de suas habilidades e competências, as mesmas utilizam o poder de autonomia para transformar suas próprias vidas e influenciar o meio que se encontram. Assim, o presente estudo procurou compreender as expressões evidenciadas de empoderamento feminino em um cartório de registro de imóveis. A metodologia adotada consistiu na aplicação de uma pesquisa de campo, de caráter exploratório-descritivo, por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com 11 mulheres. Desse modo, os resultados revelaram que as ações e ideias adquiridas por estas, através de um censo crítico promovido pelas suas participações dentro da esfera organizacional, expressam sinais visíveis de empoderamento. Desta forma a construção da cidadania feminina, através de um processo motivacional e do aprimoramento de seus potenciais, promove a ocupação destas em posições nas esferas sociais, políticas ou econômicas.

**Palavras-Chave:** Empoderamento, Relações de Gênero, Mulher

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Estruturação da população-alvo.....	28
Quadro 2: Síntese do delineamento da pesquisa.....	29
Quadro 3: Faixa etária.....	30
Quadro 4: Faixa Salarial.....	31
Quadro 5: Graduação e especialização .....	32
Quadro 6: Idade e função que iniciou no mercado de trabalho.....	33
Quadro 7: Opiniões sobre bem-estar e sucesso profissional .....	34
Quadro 8: Contribuições das entrevistadas sobre reconhecimento familiar.....	36
Quadro 9: Resultado das entrevistadas .....	41
Quadro 10: Aspectos de ascensão profissional .....	42
Quadro 11: Influência no Crescimento Profissional.....	44
Quadro 12: Contribuições das entrevistadas sobre participação das mulheres em cargos de liderança .....	46
Quadro 13: Influência nos processos decisórios .....	48
Quadro 14: Grau de dependência econômica e financeira .....	50
Quadro 15: Grau de valorização profissional .....	53

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA .....	11
1.2 OBJETIVOS .....	12
1.2.1 Objetivo Geral .....	12
1.2.2 Objetivos Específicos .....	12
1.3 JUSTIFICATIVA .....	13
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>14</b>
2.1 FUNDAMENTOS DO EMPOWERMENT .....	14
2.1.1 Dimensões do Empoderamento .....	16
2.2 O EMPODERAMENTO FEMININO AO LONGO DO TEMPO .....	18
2.3 O EMPODERAMENTO NO CONTEXTO SOCIAL .....	21
2.4 O EMPODERAMENTO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL .....	23
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>27</b>
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	27
3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO .....	27
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS .....	28
3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS .....	29
3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	29
<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>30</b>
4.1 PERFIL SOCIOECÔNOMICO .....	30
4.2 EMPODERAMENTO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO .....	33
4.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	56
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>60</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>62</b>
<b>APÊNDICE</b> .....	<b>68</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, os estudos sobre os gêneros tiveram suas atenções para questões como bem-estar, questões financeiras e de igualdade entre homens e mulheres. Entretanto, atualmente a discussão traz como enfoque as relações de poder nas relações entre os sexos, onde a mulher é ainda vista no envolvimento de submissão na organização social (MAGESTE; MELO; MCOL; CKAGNAZAROFF, 2008).

Se retornar na própria história da humanidade, torna-se notório a visualização do poder que os homens sempre detiveram dentro da sociedade, tudo isso devido as relações de poder e dominação, que eram as bases de desenvolvimento do papel do homem e da mulher dentro do meio social (OLIVEIRA, 2014).

Os problemas de desigualdade enfrentados pelas mulheres se dão em diferentes âmbitos, sejam em âmbito social, econômico ou político, do qual os mesmos necessitam de diferentes meios para que possam ser solucionados (MAGESTE; MELO; MCOL; CKAGNAZAROFF, 2008).

Diante de tal situação e sendo perceptíveis os obstáculos que o sexo feminino enfrenta dentro das famílias e mercado de trabalho, o empoderamento surge como uma força impulsionadora para que mulheres do mundo todo se desafiem a procurar sérias alternativas socioeconômicas, como uma forma de motivação pessoal e reconhecimento social. Porém, quando se fala da mulher inserida no mercado de trabalho, tendo como propósito uma geração de renda seja, para si própria ou como forma de renda extra no orçamento familiar, encontra-se um grande desequilíbrio entre os gêneros (MAGESTE; MELO; MCOL; CKAGNAZAROFF, 2008).

Entretanto, no final do século XX, aconteceram mudanças significativas que impulsionaram o reconhecimento da mulher como cidadã (VELHO, 2011). Um exemplo dessas mudanças, foram os movimentos feministas que elencaram o empoderamento, como uma forma para dirimir com as desigualdades entre os gêneros e auxiliar na batalha contra o fim da posição de subordinação que as mulheres ainda encontram no meio social (LISBOA, 2008).

De forma a evidenciar este contexto, no ano de 1985, na Terceira Conferência da ONU sobre a Mulher, o conceito de empoderamento foi empregado como “estratégia conquistada por mulheres do Terceiro Mundo para mudar as próprias vidas, ao mesmo tempo em que isto gera um processo de transformação social” (DEERE; LEÓN, 2005:53). Uma das formas de visualizar esta mudança se dá na participação econômica das mulheres através de sua participação no mercado de trabalho, como um processo para sua independência financeira (LISBOA, 2008).

Diante deste contexto, o estudo tem como objetivo compreender a importância da mulher como um todo e os impactos que a mesma ocasiona no âmbito social, econômico e político, através das expressões de empoderamento.

### 1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

O gênero feminino na sociedade atual vem desafiando o modelo de família patriarcal, no qual o poder de decisão passa a concentrar-se mais nas mulheres, contribuindo desta forma, para o crescimento do empoderamento das mesmas nos diversos campos sociais, de modo a eliminar com a diferença entre os gêneros (MAGESTE; MELO; MCOL; CKAGNAZAROFF, 2008).

Sob a perspectiva feminista a mulher obteve grandes conquistas ao longo dos tempos. Essas conquistas preconizaram a independência feminina com a igualdade entre os gêneros. Essa igualdade rompe com o paradigma patriarcal em que a mulher figurava uma presença subalterna em relação ao homem. Com o passar dos anos, sua emancipação social permitiu a conquista de seu espaço que garantiu autonomia para escolher seus pares, formas de trabalho, sexualidade, bem-estar entre outros (LISBOA, 2008).

Entretanto, o meio social precisa parar de ver o gênero feminino como pessoas totalmente frágeis que necessitam constantemente de ajuda, e passar a ver o mesmo como componentes fundamentais de grandes mudanças, sejam no meio social, político ou econômico (LISBOA, 2008).

Uma das formas de visualizar tal mudança se dá na inserção da mulher no mercado de trabalho, da qual sua presença se torna importante não somente como uma forma de obter uma renda extra no orçamento familiar ou de adquirir sua independência financeira, mas também estimular o desenvolvimento econômico no país (LISBOA, 2008).

Segundo dados do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE), no período de 2009 a 2010, foram abertas 2.788.521 novas vagas de trabalho, sendo que 1.260.054 (45,2%) foram ocupadas por mulheres. Entretanto, mesmo com tal mudança, fica notório ainda um aumento na diferença salarial, onde as mulheres recebem cerca de 2,8 salários mínimos e os homens recebem cerca de 3,5 (SALA DE IMPRENSA, 2010).

Contudo, mesmo sendo notório tais mudanças, o autor Silveira (2009) afirma que ainda há incertezas em relação à participação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente com relação aos sentimentos incertos criados pelas mesmas, na busca do poder, do sucesso e também do reconhecimento de seus valores.

De forma a evidenciar as opiniões supracitadas, identificar tais mudanças no mercado de trabalho e para que fosse possível a idealização do presente estudo, foi realizada uma pesquisa em um cartório de registro de imóveis, no qual as mulheres representam 98% do quadro de funcionários, sendo a liderança também exercida por uma mulher.

Desse modo, o presente estudo se propôs a investigar a seguinte problemática: **Quais as expressões de empoderamento feminino encontradas em um cartório de registro de imóveis no extremo sul catarinense?**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Conhecer as expressões de empoderamento feminino em um cartório de registro de imóveis no Extremo Sul Catarinense.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar o perfil socioeconômico das mulheres do cartório de registro de imóveis;
- b) Identificar as variáveis de empoderamento das mulheres do cartório de registro de imóveis;

- c) Compreender as razões que impulsionaram as mulheres buscarem novas alternativas de trabalho;
- d) Descrever as trajetórias de vida das mulheres do cartório de registro de imóveis;
- e) Descrever a perspectiva profissional das mulheres do cartório de registro de imóveis.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

O presente estudo tem o enfoque em compreender como as mulheres lidam com o empoderamento dentro de uma organização, visto que muitas das relações que compõem o cotidiano destas mulheres estão limitadas à vida privada do lar, na qual desempenham atividades domésticas e cuidam dos filhos, retratando num todo, um modelo de sociedade patriarcal.

Desta forma, o momento se torna oportuno para elaboração deste trabalho, que visa entender até onde são reconhecidas e como lidam com a busca por uma independência financeira, ou até mesmo, sendo uma alternativa de se obter uma renda extra para o orçamento familiar.

Este estudo é relevante para a sociedade, pois traz consigo transformações pessoais e coletivas, ocasionando grandes mudanças na estrutura social e na organização familiar, agregando assim, não só um conhecimento social, mas também um conhecimento pessoal do assunto para a acadêmica que realizou o estudo e contribui ainda, como uma fonte de pesquisa para a Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Por fim, a explanação deste tema apresenta-se viável, uma vez, que a acadêmica teve acesso aos dados da pesquisa, tempo e recursos financeiros para a conclusão do estudo no prazo estabelecido pelo curso.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem como objetivo alencar os principais conceitos teóricos sobre o tema abordado. Em seu desenvolvimento serão expostos estudos, análise e reflexões, que visam analisar o empoderamento feminino, bem como, compreender o seu significado no mercado de trabalho.

### 2.1 FUNDAMENTOS DO EMPOWERMENT

O conceito de empowerment, segundo alguns autores (HOROCHOVSKI, MEIRELLES, 2007; CARVALHO, 2004; ROMANO, 2002), originou-se a partir de movimentos cívicos, bem como nos movimentos feministas que ocorreram em 1970 nos EUA, que buscaram o empoderamento das mulheres de forma a dirimir com a submissão e conquistar seus espaços no meio social (IORIO, 2002).

Partindo de outra concepção sobre o conceito de empoderamento, pode-se afirmar que o mesmo está diretamente relacionado na capacidade que o ser humano tem de promover mudança ou ações por si só, equiparado ao intuito de fortalecer-se e evoluir-se, seja dentro do campo social, pessoal ou profissional (BÜLER, 2011).

Uma das formas de compreender o conceito de empoderamento é através do significado da palavra poder. Do latim “potere”, a palavra significa: ter o direito de ter autoridade, domínio ou influência para (MICHAELIS, 2000). Sobretudo, nos contextos literários, o empoderamento simboliza o aumento do poder e do controle adquirido pelos indivíduos ou grupos sociais, de forma a desenvolver meios para a obtenção do controle parcial ou total sobre suas vidas. Deste modo o mesmo poderá elevar o grau de participação do indivíduo na sociedade, e auto desenvolver o senso crítico, principalmente, para aqueles indivíduos que encontram-se submetidos às desigualdades sociais (PEREIRA, 2009; BECKER et al., 2004; HOROCHOVSKI, MEIRELLES, 2007).

Partindo do pressuposto, Chiavenato (1999) afirma que o Empoderamento ou Empowerment, como é conhecido na linha inglesa, é algo que se tornou muito comentado, porém ainda pouco praticado pelas pessoas ou

organizações. O mesmo ressalta ainda que o empoderamento possui um objetivo simples, do qual este se resume na transmissão de responsabilidades e recursos de modo a desenvolver a criatividade intelectual nas pessoas, permitindo as estas, que percebam o grau de liderança que tem em si próprias e o quanto são competentes para enfrentar os desafios globais nas organizações. O empowerment também modifica a visão que as pessoas tem de si próprias, se tornando um fator muito importante de esforço e dedicação para que as mesmas, consigam alcançar cargos de gerência por méritos próprios.

Deste modo, o empoderamento caracteriza-se pela evolução plena de pessoas, empresas e meio sociais que estes pertencem, instigando-os, nas iniciativas para tomadas de decisões e na capacidade de influenciar outras pessoas (HOROCHOVSKI; MEIRELLES, 2007). Baseando-se nas relações de poder, o empoderamento, torna-se uma ferramenta de grande importância para a motivação dos indivíduos, modificando não somente sua realidade, mas também todo o meio em que este encontra-se inserido (KLEBA, 2009).

Pode-se subentender como um comportamento ou ação baseado no poder de liderança, para aquisições de posições e/ou cargos privilegiados, tanto no mercado de trabalho quanto no meio social que se esta inserido. Para tal, faz-se necessário que o indivíduo ultrapasse sua iniciativa individual e ganhe o reconhecimento no ambiente interno e externo, de modo a obter valor real e integrar os meios mais complexos de relações sociais, econômicas e políticas (PEREIRA, 2006).

Assim, o termo empowerment designa-se ao processo de transformação dos indivíduos, fazendo-se necessário que os mesmos detenham de forma autônoma e responsável, diferenciais em habilidades e conhecimentos para as tomadas de decisões (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004).

Visando o desenvolvimento e transformação dos indivíduos, o empoderamento busca compreender e visualizar a capacidade individual e coletiva dos mesmos nas tomadas de decisões, nos diversos níveis sociais (LISBOA, 2008).

Segundo Oakley e Clayton (2003), o empowerment apresenta-se nos indivíduos em três áreas:

- a) Como o poder da pessoa por meio de uma maior confiança em sua própria capacidade;

- b) Como o poder através do aumento de relações das pessoas estabelecidas com outras organizações;
- c) Como um poder resultante do acesso aos recursos econômicos.

De forma a concluir com as dimensões do conhecimento supracitado, o empoderamento torna-se um fator preponderante na autotransformação dos indivíduos, estando-se totalmente ligado a participação dos mesmos nos meios, sejam eles, sociais, econômicos ou particulares, podendo-se ser evidenciado em vários lugares no mundo (LISBOA, 2008).

Uma das formas de transcrever o conceito absoluto do empoderamento, é a inclusão das mulheres nos mais diversos âmbitos do meio social, na qual quebra-se os paradigmas do modelo patriarcal e conceitua-se toda a capacidade individual que a mesma detém (ÁVILA, 2007).

### 2.1.1 Dimensões do Empoderamento

Propondo uma análise de desenvolvimento do empoderamento, este estudo buscou entender como o mesmo se transcorre nos diferentes âmbitos do meio social. Para tal, foram elencados diversos autores que descrevem este processo em diversas concepções. Concepções estas, que serão apresentadas a seguir.

As expressões de empoderamento podem apresentar diferentes significados. Alguns estudos sobre *empowerment* ou empoderamento, elencam que seu conceito não detém de um caráter universal, contudo sob uma maneira geral, o mesmo apresenta-se em diferentes níveis, como psicológico, social e político. Dentro da psicologia o mesmo aborda os aspectos individuais, do qual estes referem-se ao desenvolvimento pleno e a autonomia do indivíduo, bem como a ampliação da participação individual ou coletiva, na sociedade e em organizações, de maneira que possa ser autêntico em suas decisões (OLIVEIRA, 2014). Já no aspecto social, autores afirmam que cidadãos e instituições formais precisam trabalhar em grupo. Sendo composta pelos mesmos, a sociedade necessita do envolvimento de ambos, em prol de um objetivo comum. (HOROCHOVSKI, 2006).

Entretanto o empoderamento no meio político, contribui para o desenvolvimento de um sistema favorável para as pessoas, principalmente as que

são restritas de recursos ou que sofrem algum tipo de desigualdade social. Consiste em formalizar leis para amparar as pessoas desempoderadas, através de acesso a recursos necessários e para o desenvolvimento de suas capacidades (LISBOA, 2007).

De modo a se opor a esta linha de raciocínio, Kleba e Wendausen (2009) afirmam que o processo de empoderamento subdivide-se somente em duas dimensões:

- a) A psicológica, na qual o indivíduo desenvolve o auto reconhecimento, sendo este derivado do poder da autoestima;
- b) A política, na qual transforma-se as estruturas sociais, através da redistribuição do poder, de forma a alcançar um objetivo comum, por meio de resultados positivos do todo.

Sob outra percepção, a dimensão do empoderamento não se limita somente a fase individual ou psicológica do indivíduo, o mesmo torna-se evidente também, a partir de expressões de autoajuda. Sendo visível em outras dimensões, o empoderamento ocasiona mudanças nas pessoas, do qual, por meio deste, facilita-se o alcance de objetivos, poder e reconhecimento. Mudanças estas, bastante visíveis nos gêneros femininos (SOUZA; MELO, 2009).

Por isso, faz-se necessário a compreensão destas transformações nas relações de poder encontradas nestas diferentes dimensões (LUTTRELL; QUIROZ, 2009). Apesar de serem interdependentes e acontecerem em diversos âmbitos, as mesmas garantem de forma contínua o desenvolvimento do empoderamento. De outro lado, este processo caracteriza-se no cotidiano do indivíduo do qual promove o aperfeiçoamento de habilidades individuais e coletivas, de modo a concretizar dentro de uma esfera social, a desenvolvimento de ajuda mútua e auto-organização (KLEBA; WENDAUSEN, 2009).

Já na economia, o empoderamento caracteriza-se na forma ideal de prover recursos para uma renda segura e sustentável, da qual todos tenham acesso e obtenham a mesma, através de suas capacidades individuais (LUTTRELL; QUIROZ, 2009). Desse modo o empoderamento econômico propicia as mulheres sua independência financeira eliminando qualquer barreira no sistema patriarcal (COSTA, 2008).

Para o gênero feminino, o empoderamento simboliza a chave para sua liberdade e independência, da qual através da autoconfiança e da autoestima, a mesma, acredite na sua capacidade de mudança pessoal e social (COSTA, 2008).

Na dimensão política, o empoderamento significa o aprimoramento da habilidade de analisar, organizar e mobilizar o meio social, de modo a interferir e promover mudanças, para o alcance de um objetivo comum (PAZ, 2006).

Segundo Kleba e Wendausen (2009, p.739), “o poder da comunidade não existe *a priori*, deve ser organizado em função de objetivos que respeitam a cultura e a diversidade, que criem laços de pertencimento e identidade”. Partindo desta visão, Kleba e Wendausen (2009), ainda ressaltam a importância dos apoios á sociedade, elencados desta forma:

- a) Apoio emocional: diminuição do sentimento de solidão e dependência;
- b) Apoio material: disponibilidade de recursos materiais e técnicas, para práticas do cotidiano;
- c) Apoio cognitivo / informacional: informações e esclarecimentos sobre direitos, sejam pessoal e/ou social do indivíduo;
- d) Manutenção de identidade social: age como um estímulo de autoestima para o indivíduo;
- e) Mediação de contratos sociais: promoção de pessoas com experiências semelhantes.

A partir do pressuposto, Lopes (2011, p.6), conclui que “o empoderamento é um termo complexo, de difícil conceituação e com diversas abordagens epistemológicas”.

## 2.2 O EMPODERAMENTO FEMININO AO LONGO DO TEMPO

Os movimentos feministas sempre focaram no alcance de igualdade entre os gêneros, do qual sua política era baseada no fim do modelo de sociedade patriarcal e da visão de submissão que a mulher tinha. Porém, foi somente nos anos 1930, com os movimentos civis, que as mulheres foram legalizadas através da obtenção de seus direitos como cidadãs. Contudo, não bastava somente formalizar tal feito através de lei, havia também uma necessidade de mudar o meio social.

Desta forma, precisou-se realizar um trabalho mais profundo, para que tal mudança fosse aceita e incorporada pela sociedade como um todo (ALVES, 2004).

O empoderamento ocorre de fato quando os indivíduos, organizações e sociedades obtêm recursos e meios para que possa desenvolver a capacidade de agir e decidir em seu âmbito social (SOUZA; MELO 2009). Esse conceito defende a questão de que os indivíduos possam ser reconhecidos e influenciar no ambiente em que vivem (BAQUERO, 2012).

Para que o empoderamento aconteça, se faz necessário a promoção de mudanças no âmbito político e social, do qual estas, resultaram no reconhecimento daqueles indivíduos, que muitas vezes não são valorizados por seus feitos e aptidões, fazendo com que os mesmos, se silencie e deixem de mostrar seus reais potenciais (PILONIETA, 2002). As pessoas que detêm o poder, se destacaram dos demais, por possuírem um controle maior sobre suas vidas, e um domínio maior em suas habilidades, assumindo desta forma, seus próprios compromissos, e provendo mudanças significativas em suas vidas (LÉON, 2000).

Durante muitos anos o gênero feminino esteve submetido ao modelo de sociedade patriarcal, do qual o mesmo começou a se desmoronar com o surgimento do empoderamento feminino, que ocasionou mudanças significativas não somente para si própria, mas também para o meio em que se encontra (COSTA, 2008). O empoderamento originou-se com intuito de protestar o modelo de sociedade patriarcal, porém somente no decorrer do século XX que o mesmo ganhou força e pode-se tornar visível aos olhos do mundo, através dos movimentos feministas, na luta pela emancipação das mulheres nos países desenvolvidos (BAQUERO, 2012).

Partindo de outra perspectiva, o empoderamento feminino surgiu dentro do próprio lar de muitas mulheres, onde dentro desse espaço ocorrem diversos sentimentos, sentimentos estes elencados como por exemplo, o de autoestima e de autoconfiança, de modo a ganhar força nas relações do cotidiano (LISBOA, 2002).

Foi então que, no final do século XX, o empoderamento passou a ser objeto de estudo, com objetivo de demonstrar a participação e integração das mulheres nos processos de desenvolvimentos de suas habilidades e conhecimentos (LISBOA, 2007).

No ano de 1995, aconteceu a IV Conferência Mundial das Mulheres, em Beijing, do qual sua repercussão ficou notória na histórica e visível aos olhos do mundo todo. Nesse evento, o empoderamento transformou-se em um papel social,

no qual governantes assumiram o compromisso da responsabilidade em diminuir a desigualdade entre os gêneros. Para tanto, os mesmos estabeleceram estratégias para o alcance da igualdade entre homens e mulheres, no quesito as políticas públicas, contribuindo esta forma para o empoderamento feminino (LISBOA, 2007).

Como resultado a este feito histórico, na IV Conferência Mundial das Mulheres, no ano de 2003 no Brasil criou-se a Secretaria de Políticas Públicas para Mulheres, do qual este, tem objetivo de estabelecer, coordenar e executar políticas públicas, voltadas ao gênero feminino. Nesta mesma ocasião, foi instituído os Conselhos dos Direitos da Mulher em nível nacional, estadual e municipal, que contribuiu para o movimento nas relações de gêneros e empoderamento. Desta forma, após serem encorajadas através do início desses processos políticos, muitas mulheres passaram a ocupar cargos de liderança em organizações comunitárias (LISBOA, 2002).

Outra forma de trazer o empoderamento para a realidade de todas as mulheres se deu através do avanço do capitalismo mundial e do aumento significativo nas concorrências entre as organizações, do qual, muitas empresas mudaram suas visões sobre gestão, e começam a direcionar maior foco em seus colaboradores. Deste modo, as insituições criaram maiores oportunidades para que o gênero feminino assumisse cargos de liderança, assim elevando o reconhecendo o papel feminino no mercado de trabalho (MELO; LOPES, 2011).

Segundo Büler (2011, p.20) “o empoderamento é subentendido como um processo articulado em que o indivíduo ou grupo adquire uma consciência crítica da possibilidade de intervir e transformar a realidade do seu entorno”. O gênero feminino atribui o empoderamento como uma forma de alcançar seu bem-estar e conquistar uma influência transformadora do meio no qual se encontra inserida, obtendo desse modo, adquirir um aumento da sua participação nos âmbitos políticos, sociais, culturais e econômicos (BÜLER, 2011). O empoderamento feminino não modifica apenas o meio social que se está inserida, mas tem o poder de transformação total de indivíduos, comunidades e organizações nos seus diferentes ambitos, sejam eles políticos, sociais ou econômicos (SOUZA; MELO, 2009).

Deste modo, o empoderamento feminino, tem o intuito de questionar o modelo de sociedade patriarcal e promover mudanças em suas estruturas, das quais estas ocasionam a desigualdade entre os gêneros, de forma a proporcionar

melhores condições as mulheres para que as mesmas, passem a participar ativamente no mercado de trabalho e terem acesso aos recursos materiais e de informações necessárias para que se possa atingir seus objetivos (SARDENBERG, 2006).

### 2.3 O EMPODERAMENTO NO CONTEXTO SOCIAL

É possível dizer que o nível grupal ou organizacional das organizações sociais e/ou comunitárias, como por exemplo, Clube de Mães de bairros, veem atuando como estruturas mediadoras na relação da mulher com o meio social, de forma a possibilitar a estas o desenvolvimento de uma melhor integração, e tendo como resposta para tal feito, maior confiança por parte da sociedade no quesito, em promover oportunidades as mesmas para demonstrarem seus potenciais, com intuito de melhorar a vida social (KLEBA; WENDAUSEN, 2009).

A partir dessa perspectiva, demonstra-se o quanto o empoderamento se torna importante no meio social, atuando como uma ferramenta valiosa que possibilita os indivíduos e a sociedade adquirirem maior controle sobre suas decisões e ações, como por exemplo, no que diz respeito a saúde pública, ampliando-se desta forma, as possibilidades de um maior controle relacionado aos aspectos da sua própria existência (MARTINS, 2009).

Assim, o empoderamento e a participação social do indivíduo são conceitos que desenvolvem a promoção da saúde, transformando-se deste modo como um fator efetivo e concreto no meio social, de forma a estabelecer objetivos essenciais a vida social dos mesmos (MARTINS, 2009). Martins (2009, p. 685), ainda afirma que, “a expressão empoderamento para aquilo que Paulo Freire chama de libertação daqueles cidadãos que logram sua inclusão social; entretanto, este traz uma concepção mais ampla e generosa do cidadão que se liberta da situação de exclusão por meio da educação”.

Entretanto, o processo de empoderamento dentro de uma organização, caracteriza-se pelo fortalecimento da mesma como um todo e para o alcance de objetivos e metas em comum. No qual, nesse processo consiste no compartilhamento de experiências de liderança, desenvolvimento de iniciativas para as tomadas de decisões, divisões de funções e responsabilidades de acordo com as

aptidões de cada um, possibilitando uma troca de informações e uma comunicação eficaz no ambiente interno e externo (KLEBA; WENDAUSEN, 2009).

No âmbito social o empoderamento mostra-se visível em dois tipos de grupos focais, sendo estes como organizações empoderadoras (*empowering*) e instituições empoderadas (*empowered*), sendo que a primeira atua de modo a favorecer e apoiar seus membros no processo de empoderamento pessoal e coletivo, e a segunda desenvolve o processo de empoderamento organizacional de modo a concretizar interesses sociais ou políticos (KLEBA; WENDAUSEN, 2009).

O empoderamento de segmentos sociais excluídos e regiões marginalizadas e o avanço na organização da sociedade civil, conceituam o empreendedorismo social e institucional, como a capacidade adquirida pelas organizações sociais e instituições públicas de conseguirem organizar e implementar iniciativas para a melhoria de vida social local e abertura de oportunidades para os grupos sociais menos favorecidos (ALBAGLI; MACIEL, 2002).

Deste modo, o termo empoderamento vem sendo utilizado em diferentes áreas do conhecimento social – educação, saúde pública, serviço social, administração – constituindo-se em uma importante ferramenta para governos, organizações da sociedade civil e agências de desenvolvimento humanitário, do qual seus objetivos são a melhoria na qualidade de vida e a dignidade humana para os menos favorecidos e uma governança mais eficiente, na prestação de serviços e na responsabilidade social (BAQUERO, 2012).

Dentro de outra concepção, desenvolver o empoderamento social, requer um sentimento mútuo de sensibilização dos indivíduos que ali se encontram, de forma a reconhecer os desafios e os potenciais existentes dentro de uma realidade concreta (KLEBA; COMERLATTO; COLLISELLI, 2007).

Desta forma, o empoderamento que ocorre dentro dos grupos sociais, através de núcleos bases e de movimentos sociais promovido por estes, não se resume o meio interno como um ambiente fechado, ou seja, um ambiente que impeças relações com o meio exterior. Pelo contrário, a relação com agentes externos como o governo, ainda que possa ser de forma conflitiva, pode dirimir um alto grau de poder, capaz de alterar sérios problemas, no cotidiano desses grupos. Problemas estes, muitas vezes resumidos em pobreza, falta de infraestrutura e graves problemas na educação. A partir do momento, que estes grupos alcançam o sucesso total em suas metas e conseguem fazer com que tais problemas sejam

diminuídos, o empoderamento tende-se em estender e ampliar para outros grupos, deste modo torna-se notório como o mesmo pode influenciar outros indivíduos e organizações na busca por objetivos comum a todos (IORIO, 2002).

Tendo em vista as grandes mudanças que ocorreram ao longo dos anos, por meio do empoderamento, pode-se observar o âmbito de seus benefícios no todo, principalmente o benefício individual que este proporcionou para o gênero feminino, com a participação ativa da mulher em espaços antes considerados masculinos. Conquistas essas, que proporcionaram as mesmas, lutar por uma maior autonomia (CORTEZ; SOUZA, 2008).

É possível destacar que o empoderamento implica diretamente no reconhecimento das restrições sociais e na necessidade de solucionar as mesmas. Desta forma propõe-se uma mudança ampla no contexto público através da inserção de cargos de poder/decisão e também uma mudança em contextos mais específicos, como por exemplo, nos aspectos individuais, no qual eleva-se a autoestima e a autonomia do indivíduo (CORTEZ; SOUZA, 2008).

Entretanto, para outros autores, o empoderamento implica, essencialmente, na obtenção de informações relevantes para o processo de auto reflexão do indivíduo, grupo ou instituição, criando desta forma uma consciência quanto a sua condição atual, de modo a elencar as mudanças desejadas e a forma para que se possa fazê-las. Por vez, estas variáveis, devem somar-se a uma mudança de atitude que impulse os mesmos, para a ação prática, principalmente quando refere-se aos objetivos e metas comum a todos (VALOURA, 2010).

## 2.4 O EMPODERAMENTO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

O empoderamento organizacional é o empoderamento gerado pela instituição ou organização, independentemente de ser no setor público ou privado, por meio de formas de compartilhamento do poder nos processos decisórios e de liderança, de modo que as decisões sejam coletivas (HOROCHOVSKI, 2007)

Segundo Rodrigues e Santos (2001), afirmam que as organizações atuais subdividem-se em:

- a) Organização burocrática: neste tipo de organização tem-se o processo de organização do trabalho;

- b) Organização clássica: neste tipo de organização tem-se o modelo de comando-e-controle;
- c) Organização divisionalizada: neste tipo de organização tem-se o modelo de divisão do trabalho.

Sendo que na organização burocrática tem-se a promoção da organização do trabalho, de modo a tornar a mesma, mais eficiente. Já na organização clássica, tem-se a forma de comando-e-controle, possibilitando a eficácia de um modo geral. E por fim, a organização divisionalizada, acredita que através de critério autônomos, pode-se ter uma divisão do trabalho, de modo a torná-la mais eficiente e eficaz (RODRIGUES; SANTOS, 2001).

Contudo, pode-se afirmar que as organizações, ao evoluírem de organização clássica ou burocrática para organizações divisionalizadas, necessitam adotar o *empowerment*, tanto por parte dos gerentes como dos funcionários, para que se possa ter maior compartilhamento de poder nos processos decisórios e de liderança (RODRIGUES; SANTOS, 2001).

Sob outra perspectiva de pensamento, o *empowerment* também pode ser usado como uma ferramenta para transformação individual, dentro de uma organização. Através da adoção de uma estratégia definida, pode-se estabelecer maior integração interna dentro das empresas, fazendo com que todos os colaboradores adquiram o conhecimento necessário para praticar o mesmo (FERRARI, 2014).

Uma das formas de promover a transformação individual é por meio da capacitação dos indivíduos, sendo esta, uma ferramenta não utilizada somente pelas empresas, mas também de um modo geral, de forma a promover aos mesmos um domínio maior sobre suas vidas e carreiras profissionais (ROSA, 2014).

Deste modo, a capacitação individual favorece as qualidades e visa melhorar os defeitos dos indivíduos, já a capacitação coletiva, torna possível a liderança em grupo, e, por fim, a capacitação social, possibilita maior interação dos indivíduos nos meios que se encontram. Sendo que as organizações que estão dispostas ao desenvolvimento pleno dentro do mercado, necessitam treinar e capacitar seus funcionários para que os mesmos possam ter maior participação nos processos de tomada de decisão (ROSA, 2014).

Assim, quanto mais abster-se as informações, conhecimentos e participação dos funcionários, maior será a capacidade da organização em

estabelecer metas e alcançar objetivos (KLEBA; WENDAUSEN, 2009). Segundo concepções de Kleba e Wendausen (2009), basicamente há dois tipos de organizações:

- a) Organizações empoderadoras: são organizações prezam pelo apoio social e que acreditam no potencial de seus colaboradores, proporcionando a estes crescimento profissional e confiança, além de possuírem um sistema de liderança, que beneficia o todo e propicia oportunidades para que os colaboradores possam exercer vários papéis dentro da organização
- b) Organizações empoderadas: são organizações que trabalham em rede, ou seja, podem influenciar politicamente, o alcance das suas metas e desenvolvimento de formas para aumentar sua efetividade.

Sendo que essas condições podem ocorrer de forma desarticulada, ou seja, uma organização pode objetivar apenas em ampliar e fortalecer os recursos e possibilidades de seus colaboradores, não gerando, deste modo influência política e social em seu entorno. Outrora, uma organização poder ter um alto grau de influência política e um baixo impacto sobre o desenvolvimento de seus colaboradores. O que vale, não é apenas o resultado, mas sim a experiência vivenciada pelos colaboradores em promover e concretizar o empoderamento (KLEBA; WENDAUSEN, 2009).

Porém, outros pensadores acreditam conhecimentos na área de Recursos Humanos, torna-se um fator muito importante para a seleção e o desenvolvimento de seus membros, do qual este proporcionara para os mesmos, maior preparação para que se tornem capazes de encarar o competitivo ambiente organizacional. Contudo, suas preocupações ainda persistem em respostas diretas quanto a demanda por produção, aumento de flexibilidade e redução de custos (SILVA, 2011).

De forma crescente e constante, as organizações procuram meio de implementação de um sistema de desenvolvimento de recursos humanos e estratégias de aprendizagem no local de trabalho, de modo a desenvolver competências que possibilitam seus colaboradores a capacidade de produzir respostas rápidas e flexíveis no ambiente organizacional (SILVA, 2011).

Por outro lado, a necessidade de flexibilidade nas organizações resulta na utilização de abordagem de competência que servirão como base para o

desenvolvimento da força de trabalho no clima organizacional. A partir desse ponto, as organizações encontram formas de conduzir sua força de trabalho, de modo a tornasse mais independente e possuir autocontrole, encontrando-se pronta para tomar decisões e assumir riscos. Assim, o empoderamento pode ser visto, como uma importante abordagem de competências, do qual o mesmo, quando apropriado e trabalhado no clima organizacional, possibilita que os menores níveis organizacionais possam participar também nas tomadas de decisões (SILVA, 2011).

Desse modo, torna-se visível dois tipos de motivações do empoderamento nos climas organizacionais, que respectivamente são (HOROCHOVSKI, 2007):

- a) Empoderamento reativo: que promove reação as ameaças externas; e
- o
- b) Empoderamento proativo: que visa ação escolhida ou desejada.

Vale ressaltar, que essas duas motivações variam de acordo com os objetivos e cultura das organizações (HOROCHOVSKI, 2007). Contudo, o processo de empoderamento se confirma, através do poder de influência que pessoas e organizações adquirem, principalmente quando se refere ao âmbito social e político, onde este promove quebra de barreiras e mudanças em favor de coletivos, obtendo maior igualdade de direitos e justiça social (KLEBA; COMERLATTO, 2011).

Seguindo a mesma linha de pensamento, pode-se afirmar que o empoderamento é uma ferramenta motivadora de mudanças na esfera organizacional, do qual, além de desenvolver um novo estilo gerencial, este compreende também a elaboração de uma nova estrutura de divisão do trabalho, de forma a alcançar seus objetivos, tornando-se desta forma uma organização mais eficiente eficaz, sendo um ponto diferencial competitivo no mercado (FERRARI, 2014).

Concluindo-se assim, que o empoderamento organizacional necessita cada vez mais de estruturas participativas nas decisões, provendo deste modo, a autoconsciência, o reconhecimento e o emprego das próprias competências; reduzindo assim, o conflito de papéis dentro do clima organizacional, e melhorando a satisfação entre os membros do grupo ou organização (KLEBA, WENDAUSEN, 2009).

De modo a finalizar esta análise, observou-se que a partir dos estudos abordados neste trabalho, a literatura apresenta vários conceitos do empoderamento, dentro do contexto organizacional.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo tem o enfoque de elencar os métodos utilizados para a realização da pesquisa e coleta de dados para o estudo em questão.

Os procedimentos metodológicos são peças de uma disciplina instrumental denotada como metodologia. Esta por sua vez, designa-se ao estudo dos meios e ferramentas utilizadas para que se possa fazer ciência (DEMO, 1981).

#### 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A pesquisadora com o intuito de aprofundar o conhecimento na área do atual estudo optou por realizar uma pesquisa de caráter descritiva e exploratória.

Quanto aos meios de investigação, o presente estudo desenvolveu-se a partir de um caráter bibliográfico e pesquisa de campo.

Para elaboração do presente estudo, foi realizada uma pesquisa por meio de referenciais teóricos, de forma a estruturar os procedimentos empregados e permitir amplo conhecimento sobre o assunto (GIL, 2008).

De forma a evidenciar o caráter bibliográfico, foi aplicada uma pesquisa de campo, levando em conta, que o campo é o local onde ocorrem fatos, fenômenos e processos. Sendo que a mesma, obteve-se em buscar os dados no local onde estes acontecem, possibilitando assim, uma observação direta para o estudo de caso (SANTOS, 2004).

#### 3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO

Para que a população alvo seja definida, torna-se necessário elencar quais elementos que busca-se compreender na pesquisa e qual o tipo de amostra que será utilizada para possibilitar resultados aproximados à população interessada (MASSUKADO-NAKATANI, 2009).

Dentro deste contexto a pesquisa foi realizada em um cartório de registro de imóveis no extremo sul catarinense. Onde, os dados aqui expostos, foram repassados diretamente para a autora pelo setor pessoal da empresa, com base no

ano de 2014. Neste mesmo período, a empresa possuía 11 funcionárias mulheres, sendo que uma entre estas, possuía cargo de liderança. O gênero feminino dentro da empresa representava 80% da população total do trabalho.

Para a entrevista, a amostra definida foi a não-probabilística por acessibilidade, devido ao tempo hábil para a realização da pesquisa e o acesso direto as 11 entrevistadas.

Vale ressaltar ainda, que este tipo de amostragem é considerado o menos rigoroso de todos, uma vez que o mesmo é obtido por meio da seleção de um conjunto de elementos aos quais a autora tem acesso para de forma a viabilizar a realização da pesquisa (MASSUKADO-NAKATANI, 2009).

Quadro 1 - Estruturação da população-alvo.

Objetivos	Período	Extensão	Unidade de Amostragem	Elemento
Conhecer as expressões de empoderamento feminino em um cartório de registro de imóveis no extremo sul catarinense.	Novembro/2014 à Fevereiro/2015	Município	Registro de Imóveis	Funcionárias que trabalham no Registro de Imóveis

Fonte: Dados elaborados pela pesquisadora.

### 3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Os dados obtidos neste estudo foram coletados diretamente pela autora, caracterizando-se como dados primários, onde a mesma deslocou-se até a população alvo para obtê-los (BARBETTA, 2005).

A técnica de coleta de dados utilizada foi um roteiro semiestruturado constituído por 19 perguntas, elaboradas pela autora.

O procedimento de coleta de dados foi realizado por meio de entrevistas, gravadas, com duração média de 35 minutos. As entrevistas foram realizadas pessoalmente pela pesquisadora. Para as mesmas, foram agendadas datas e horários previamente com cada funcionária, respeitando a disponibilidade das mesmas. Desta forma a entrevista não interferiu na opinião das entrevistadas, concedendo liberdade para apresentarem suas opiniões.

Assim, através da utilização de questões abertas, este procedimento buscou compreender o conhecimento que as entrevistadas detinham sobre o tema

abordado e suas perspectivas sobre o mesmo, dentro do contexto, mercado de trabalho (ROESCH,1999).

### 3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa apresentada teve caráter qualitativo, pois desenvolveu todas as entrevistas através de perguntas abertas, com intuito de identificar expressões de empoderamento feminino em um cartório de registro de imóveis no extremo sul catarinense.

Vale ressaltar que, as mesmas foram transcritas literalmente, de acordo com as falas de cada mulher entrevistada. Nesse sentido o objetivo foi conhecer a opinião das entrevistadas e não suas identidades, do qual suprimiu-se a identificação de cada entrevistada realizando uma identificação de E1 para funcionária um, E2 para segunda funcionária dois e sucessivamente.

Após a copilação das entrevistadas, a autora analisou detalhadamente cada fala e organizou os resultados obtidos por similaridade de respostas em cada questão. Assim, o instrumento de coleta foi elencado por tópicos na análise de forma a evidenciar os conteúdos literários abordados.

Após a apresentação dos resultados, os mesmos foram discutidos de acordo com o contexto bibliográfico, fundamentando teoricamente esta pesquisa.

### 3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quadro 2 - Síntese do delineamento da pesquisa.

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Tipo de Pesquisa Quanto aos fins</b>	<b>Meios de Investigação</b>	<b>Técnica de coleta de dados</b>	<b>Procedimentos de coleta de dados</b>	<b>Técnica de análise dos dados</b>
Conhecer as expressões de empoderamento feminino em um cartório de registro de imóveis no extremo sul catarinense.	Exploratória e Descritiva	Bibliográfica e Pesquisa de Campo	Amostra não probabilística por acessibilidade	Entrevista em Profundidade, gravada, pessoalmente.	Qualitativa Análise de conteúdo

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentadas as análises dos dados obtidos por meio da pesquisa aplicada, visto que 11 mulheres que trabalham num cartório de imóveis que colaboraram para a obtenção dos mesmos, sendo que, uma entre elas, exerce o cargo de liderança. A pesquisa buscou identificar e destacar o perfil das entrevistadas, bem como o perfil socioeconômico e as expressões de empoderamento manifestadas pelas mesmas.

### 4.1 PERFIL SOCIOECÔNOMICO

Esta seção tem o enfoque de apresentar o perfil socioeconômico das participantes desta pesquisa.

#### a) *Faixa etária*

O Quadro 5 apresenta a faixa etária das 11 mulheres entrevistadas no cartório de registro de imóveis.

Quadro 3 - Faixa etária

Entrevistada	Ano Nascimento	Idade
E1	1996	19 anos
E2	1973	42 anos
E3	1984	31 anos
E4	1969	46 anos
E5	1993	22 anos
E6	1986	29 anos
E7	1986	29 anos
E8	1964	51 anos
E9	1970	45 anos
E10	1989	26 anos
E11	1960	55 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

De acordo com o Quadro 3, pode-se observar a variação as diferentes faixas etárias das participantes das entrevistas, que variam de 19 anos à 55 anos, sendo que três das entrevistadas possuem idade entre 19 à 26 anos, três possuem idade entre 29 à 31 anos, três possuem idade entre 42 à 45 anos e apenas duas das entrevistadas possuem idade acima de 50 anos. Esses resultados indicam que estas mulheres possuem um perfil etário inferior a 45 anos.

### **b) Faixa salarial**

Para o rompimento das barreiras de um modelo de sociedade patriarcal e para que o empoderamento financeiro da mulher acontecesse se fez necessário que a mesma tivesse acessibilidade de forma segura e sustentável de recursos e renda (LUTTRELL; QUEIROZ, 2009). Deste modo, foi questionada a faixa salarial de cada colaboradora do cartório de registro de imóveis.

Quadro 4 - Faixa Salarial

<b>Entrevistada</b>	<b>Faixa Salarial</b>
E1	R\$ 900,00
E2	R\$ 2.000,00
E3	Acima de R\$ 20.000,00
E4	R\$ 724,00
E5	R\$ 900,00
E6	R\$ 1.500,00
E7	R\$ 1.500,00
E8	R\$ 1.500,00
E9	R\$ 1.500,00
E10	R\$ 1.500,00
E11	R\$ 2.000,00

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Como pode-se observar, o Quadro 4 elenca a faixa salarial das mulheres entrevistadas. A pesquisa apontou que dentre as 11 entrevistadas, cinco mulheres ganham acima de dois salários mínimos, três mulheres ganham um salário mínimo, duas mulheres ganham acima de três salários mínimos e apenas uma mulher ganha acima de cinco salários mínimos, sendo esta, a que exerce o cargo de liderança na organização.

### **c) Graduação e especialização**

Quanto a formação acadêmica, foi destacada a área de estudo de graduação de cada entrevistada e suas especializações, conforme mostra o Quadro 7.

Quadro 5 - Graduação e especialização

Entrevistada	Graduação	Especialização
E1	-	-
E2	Administração de Empresas	-
E3	Direito	-
E4	-	-
E5	Psicologia (Cursando)	-
E6	Tecnologia em Processos Gerenciais; Direito (Cursando)	Técnica em Vendas – Perfil RH do Varejo
E7	Ciências Contábeis (Cursando)	-
E8	Técnica em contabilidade	-
E9	-	-
E10	Administração com Habilidade em Comércio Exterior(Cursando)	-
E11	-	-

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Analisando o Quadro 5 é possível visualizar a diversificação dos cursos de graduação e a ausência de graduação entre as mulheres entrevistadas. Fica notório que das 11 entrevistadas, quatro não possuem graduação em nenhuma área, três mulheres ainda não concluíram suas graduações e quatro mulheres já são graduadas. As mulheres que não possuem graduação, possuem apenas o Ensino Médio Completo, porém, entre estas, destaca-se a entrevistada E1, da qual a mesma, frisou que tem o interesse em fazer uma especialização futuramente. “*Não possuo ainda por enquanto, mas quero me especializar no setor de designer e fotografia*” (E1).

É possível dizer que das quatro mulheres que possuem graduação, apenas uma fez especialização.

#### **d) Idade e função que iniciou no mercado de trabalho**

O Quadro 7 elenca a idade que as entrevistadas iniciaram no mercado de trabalho e o cargo que exerciam. Neste quadro também se considerou os estágios e os empregos formais.

Quadro 6 - Idade e função que iniciou no mercado de trabalho

Entrevistada	Idade que iniciou no mercado de trabalho	Cargo que ocupava
E1	16 anos	Estagiaria
E2	15 anos	Escrevente
E3	18 anos	Escrevente
E4	12 anos	Faxineira
E5	16 anos	Estagiaria
E6	14 anos	Babá
E7	21 anos	Garçonete
E8	18 anos	Balconista
E9	22 anos	Operadora de Máquina
E10	16 anos	Estagiaria
E11	18 anos	Cadastro do Banco do Brasil

Fonte:Dados da pesquisa (2015)

Ao analisar o Quadro 7, é possível relatar que das 11 entrevistadas, cinco mulheres iniciaram sua carreira profissional com idades superiores a 18 anos e seis mulheres iniciaram no mercado de trabalho com idades inferior a 18 anos, destacando entre estas, duas mulheres que iniciaram com idade inferior a 16 anos, idade esta, prevista pela CLT para ingressar no mercado de trabalho.

#### 4.2 EMPODERAMENTO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A apresentação desta seção será subdividida em etapas, que visam dirimir a compreensão e participação das mulheres no processo de empoderamento. Dentre as etapas, elenca-se: bem-estar e sucesso profissional, reconhecimento da família, ascensão profissional e as expressões de empoderamento no mercado de trabalho.

##### **a) Bem-Estar e Sucesso profissional**

De forma crescente, a participação das mulheres seja no âmbito político, social ou econômico dentro da sociedade, vem diminuir a desigualdade entre os gêneros e propor uma nova concepção para tal. Deste modo, o empoderamento desenvolve o desejo de bem-estar e de transformar o meio que o indivíduo se encontra (BÜLER, 2011).

Alguns pesquisadores afirmam ainda, que o empoderamento é visto como meio de integrar a mulher no meio econômico (TAVARES, 2010), visando a busca pela sua auto realização (MELO; LOPES, 2011; HAWK, et al, 2010). Diante do

pressuposto, foi questionado as entrevistadas, a definição de bem-estar e sucesso profissional. A seguir tem-se o Quadro 7, que sintetiza as respostas obtidas.

Quadro 7 - Opiniões sobre bem-estar e sucesso profissional

Bem-Estar	Sucesso
Princípio e Ética	Alcançar objetivos
Sentir-se bem	Realização Pessoal e Profissional
Equilíbrio e Tranquilidade	Reconhecimento
Fazer o que gosta	Conjunto de Valores Morais
Ser feliz	

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

A partir das considerações das entrevistadas, foi possível destacar que bem-estar está diretamente ligado a sentir-se bem, fazer o que gosta, ser feliz, ter equilíbrio e tranquilidade de um modo geral, e ter um conjunto de princípios e ética. Sendo que das 11 entrevistadas, sete frisaram a definição de sentir-se bem. Segundo a entrevistada E1, *“Bem-estar é ter saúde, estar de bem com a vida”*. Seguindo a mesma linha de pensamento, uma entrevistada afirma que bem-estar, *“É sentir-se bem consigo, com relação a vida pessoal e profissional, com equilíbrio entre as conquistas profissionais e a vida pessoal”* (E3) [Grifo nosso]. Já para a entrevistada E4, bem-estar *“Significa ser livre e estar bem com a família”*[Grifo nosso], para a entrevistada E5 significa *“Me sentir bem no local onde trabalho, me sentir a vontade, com um clima harmonioso para poder estar trabalhando”* e para a entrevistada E9, bem-estar é *“Quando estamos de bem coma vida pessoal e profissional”*.

Porém, para muitas pessoas bem-estar não está somente relacionado a sentir-se bem, mas sim, fazer o que gosta. Partindo desse pressuposto, uma das 11 entrevistadas frisa *“É fazer o que gosta e gostar do que faz”*(E8) [Grifo nosso].

Contraopondo a linha de pensamento, duas das 11 mulheres entrevistadas afirmaram que bem-estar *“Denota conforto, tranquilidade. É estar satisfeito física e espiritualmente de modo que tal sentimento culmine em autoconfiança”* (E6)[Grifo nosso]. E, outra entrevistada afirma que bem-estar é *“É poder ter uma vida tranquila, com boa saúde física e mental e em equilíbrio espiritual”* (E10)[Grifo nosso].

Contudo a entrevistada E11 resume bem-estar como um conjunto de princípios e ética,

*Princípio e ética é fundamental. A sensação de estar adequada. De se sentir querida, ser confiante, faz toda diferença, interfere na maneira de se portar, e tudo isso vai fazer bem-estar na hora do trabalho.*

De um modo a finalizar o conceito de bem-estar, a entrevistada E2 frisa que o mesmo está relacionado a felicidade, de uma maneira geral, sendo algo simples na vida de uma pessoa.

Seguindo a análise, foi possível também elencar conceitos sobre sucesso profissional, do qual dentre as 11 mulheres entrevistadas, seis delas afirmam que o sucesso profissional está diretamente relacionado ao [...]“alcance de objetivos, seja profissionalmente ou pessoalmente”(E9)[Grifo nosso]. Segundo a entrevistada E1 “O sucesso pra mim, é subir na vida, no sentido de chegar aos objetivos e poder conquista-los”. Já a entrevistada E2 afirma que “Sucesso é conquistar sonhos através de oportunidades, dedicação e perseverança”.

Contrapondo estes conceitos, a entrevistada E5, afirma que sucesso profissional é

*Poder ter um emprego em que eu possa me satisfazer profissionalmente, financeiramente e psicologicamente. Conciliando o trabalho com o prazer de estar trabalhando [Grifo nosso].*

Seguindo a mesma linha de pensamento da entrevistada E5, a entrevista E6 ainda afirma que

*Sucesso é auto realizar-se. É lograr êxito no que nos propomos a fazer atingindo metas que estabelecemos com o intuito de progredir, de ir além do costumeiro, enfim, de alcançar um objetivo de vida seja de cunho profissional ou pessoal [Grifo nosso].*

Já para a entrevistada E10 sucesso profissional [...] “é quando conquisto tudo aquilo, ou parte do que desejo. E ainda sou reconhecido por isso”[Grifo nosso].

De forma a evidenciar todos os conceitos abordados nesta análise sobre sucesso profissional, uma das 11 entrevistadas, o conceitua como um conjunto de valores, que forma a conduta e reputação de uma pessoa. Segundo a entrevistada

*Sucesso profissional se constrói com as atitudes do dia a dia, saber se relacionar com as pessoas, saber se organizar com o tempo, saber trabalhar em equipe, ter foco e comprometimento, todas estas atitudes vai se construir um patrimônio moral que vai fazer com que se sinta uma pessoa vitoriosa com relação ao que se faz (E11) [Grifo nosso].*

Partindo desse pressuposto e dentro de uma perspectiva feminista cultural, pode-se concluir que através das dimensões de empoderamento, as mulheres obtêm uma incorporação de identidade, do qual, a mesmas permitem-se valorizar, e provocar ações de concordância ou oposições quanto as normas, valores ou relações impostas pelo meio social (DUQUE, 2004)

### **b) Reconhecimento da Família**

O fortalecimento da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho vem ocasionando grandes mudanças culturais, cujo modelo de sociedade patriarcal perde consideravelmente o poder (MAGESTE; MELO; MCOL; CKAGNAZAROFF, 2008). Porém, embora tenham acontecido tais mudanças, haverá sempre um conflito na relação de satisfação na carreira profissional e o conflito família e trabalho entre os gêneros. E tudo isso devido a visão primitiva que o homem ainda tem de priorizar seu trabalho, enquanto a mulher, necessita-se dividir-se entre trabalho, família e casa (OLIVEIRA, 2014).

Partindo desse pressuposto, o Quadro 8, indica as contribuições das entrevistadas no que diz respeito ao reconhecimento familiar na sua trajetória profissional.

Quadro 8 - Contribuições das entrevistadas sobre reconhecimento familiar.

Reconhecimento familiar
Reconhecimento/apoio
Total apoio
Incentivo na trajetória profissional
Influência nas escolhas
Incentivo nos estudos
Motivação
Ajuda Financeira

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

A partir das opiniões obtidas através das entrevistas realizadas com as 11 mulheres foi possível ver a importância que a família tem no seu reconhecimento profissional. Sendo que todas afirmaram ter incentivo total com relação à estudos, objetivos pessoais e carreira profissional.

O reconhecimento e incentivo por parte da família são avaliados pelas entrevistadas como um apoio ou até mesmo, como um diferencial na emancipação da mulher na carreira profissional.

Um das entrevistadas afirma *“Sempre tive incentivo da família na minha trajetória profissional, o que foi fundamental para chegar onde estou agora”* (E11) [Grifo nosso]. Seguindo essa mesma linha de pensamento, a entrevistada E6 frisa que o reconhecimento e incentivo familiar são importantes para a sua motivação à superação dos obstáculos e dificuldades.

*Imprescindível e creio que sempre o será. Constituem a mola propulsora da motivação necessária à superação de obstáculos e dificuldades que*

*fulminam os sonhos e frustram tantas pessoas que não os tem, eu felizmente os tenho (E6) [Grifo nosso].*

Do mesmo modo a entrevistada E1, relata que tem houve o incentivo da sua família desde o início da sua carreira profissional e que este incentivo é muito importante principalmente nas suas tomadas de decisões. Já a entrevistada E1, coloca a importância no reconhecimento familiar, através do apoio que recebe para o alcance de seus objetivos, sejam eles profissionais ou pessoais. [...] *eles me apoiam muito em relação a questão profissional, prestam o maior incentivo, por parte do trabalho e dos objetivos a serem alcançados [Grifo nosso].*

Entretanto, a entrevistada E11, aponta que no seu retorno ao mercado de trabalho, o incentivo familiar fora de maneira parcial, frisando [...] *quando eu quis voltar ao mercado de trabalho todos da família me incentivaram, mãe e irmãos, menos o pai e marido [Grifo nosso].* A mesma afirma, que sua carreira profissional iniciou quando tinha 18 anos, porém ao casar e ter seu primeiro filho, ela optou por cuidar de sua casa e de sua família, retornando somente ao mercado de trabalho, aos 39 anos.

De uma maneira geral, o reconhecimento e incentivo familiar se torna uma necessidade para a promoção motivacional da mulher, seja dentro do contexto familiar, social ou econômico. Dentro dessa perspectiva, a pesquisa procurou descobrir as pessoas que mais contribuíram para o desenvolvimento profissional das entrevistadas.

Das 11 mulheres entrevistadas, cinco afirmam que todos da família contribuíram para os seus desenvolvimentos profissionais. Porém a entrevistada E1, afirma que o apoio maior é por parte de sua avó, que a incentiva todos os dias, segundo ele, [...] *e eu sigo seus pensamentos.* Já a entrevistada E3, relata sobre quem mais contribuiu para o seu desenvolvimento profissional na área notarial e registral.

*Minha família toda, principalmente meu pai e meu irmão (ambos cartorários) que desde cedo me ensinaram e me incentivaram a trabalhar na área notarial e registral (E3) [Grifo nosso].*

Os relatos das entrevistadas compartilham da mesma fonte, o apoio da família. Partindo desse pressuposto a entrevistada E6, relata o apoio de toda sua família quanto aos estudos

*[...]Minha mãe por não ter tido a oportunidade de seguir com os estudos sempre me incentivou a estudar. A mesma subsidiou meus estudos, da forma que pôde, tendo em vista que meus pais separaram-se quando eu tinha apenas cinco anos e ela assumiu o papel de arrimo de nossa família de cinco filhos até que eu pudesse trabalhar e financiá-los por conta própria,*

*bem como meus irmãos que, por sua vez, não deram tanta ênfase aos estudos, e queriam que eu tomasse um rumo diferente especializando-me, de forma que potencializasse minhas chances frente ao mercado de trabalho tão concorrido e um tanto cruel para quem não está preparado (E6) [Grifo nosso].*

Já a entrevistada E7, relata o apoio que tem da sua mãe e do seu namorado, quanto as suas tomadas de decisões.

Dentre as entrevistadas, destacou-se um relato muito importante, do qual o mesmo mostra a importância da contribuição da família, sendo não somente no âmbito profissional, mas também no âmbito pessoal. Segundo a entrevistada E8, seu esposo e sua filha, foram muito importantes na retomada de seus estudos. *Meu esposo e minha filha, que me incentivaram a voltar estudar aos 42 anos de idade (E8) [Grifo nosso].*

Ainda ressaltando o reconhecimento da família e o apoio que elas têm, a entrevistada E10 complementa a E8, de como o apoio da família, a presença dos pais e de seu esposo em sua vida são importantes, *[...], meus pais sempre estiveram comigo, me dando força e incentivando e ajudando financeiramente quando necessário e o amor, compreensão e dedicação deles para comigo foi muito importante. E agora também o meu esposo [Grifo nosso].*

Contudo, mesmo tendo o reconhecimento familiar, o gênero feminino ainda encontra obstáculos para colocar fim ao domínio patriarcal (COSTA, 2008). É nesse momento, que se eleva a importância do empoderamento da mulher, visto que o mesmo promove mudanças não somente no meio externo que encontra-se inserida a mulher, mas também em seu interior, a partir do modo de pensar, agir e falar.

De modo a afirmar este contexto, a entrevistada E11, ressalta a importância da mulher querer prover seu autodesenvolvimento seja no âmbito pessoal, profissional, econômico ou social. *[...] hoje é diferente[...], acho que devo a mim mesma o fato de ter permanecido no mercado, porque tudo é bastante difícil, o fato de acumular funções, etc. [Grifo nosso].*

Diante das opiniões supracitadas, se torna visível que o empoderamento da mulher abrange toda sua vida, neste sentido o incentivo familiar e a sua decisão em querer promover seu autodesenvolvimento são fundamentais, pois são estes, que contribuíram para seu crescimento e reconhecimento (SOUZA; MELO, 2009).

### c) Ascensão Profissional

A ascensão profissional da mulher é decorrente de muitas lutas e reivindicações das mesmas, em busca de igualdade sobre seus direitos como cidadãs (LIMA et al, 2010). A partir do reconhecimento da mulher pela sociedade, onde estas possuem os mesmos direitos e deveres do que os homens, ficou notório as transformações no âmbito profissional, principalmente no que diz respeito a posição da mulher no mercado de trabalho (DIESSE, 2015).

De forma a influenciar na ascensão profissional da mulher, o empoderamento surge como facilitador, por promover habilidades como organizar, analisar, transformar o meio social e provocar mudanças na vida destas mulheres (PAZ, 2006). O empoderamento faz com que as mesmas se sintam confiantes, de modo a estimular outras mulheres a alcançarem seu crescimento pessoal e profissional (SOUZA; MELO, 2009).

Com finalidade de evidenciar as mudanças que favoreceram a entrada da mulher no mercado de trabalho e de forma a estimular outras mulheres, no seu crescimento profissional, foi questionado as entrevistadas como ocorreu a ascensão profissional de cada uma delas em suas respectivas trajetórias.

Analisando o Quadro 9 no quesito ascensão profissional, fica notório que três das entrevistadas iniciaram no mercado de trabalho por meio de estágios.

Sendo a melhor interação entre Escolas/Universidades e Empresas, o estagio, no Brasil, teve início em 7 de dezembro de 1977, através da LEI Nº 6.494, e desde então, tornou-se algo de suma importância no mercado de trabalho, pois além de proporcionar conhecimento e experiência profissional a homens e mulheres, o mesmo funciona como uma mola impulsadora para o surgimento de grandes gestores nas organizações.

De modo a afirmar este contexto, a entrevistada E1, relata como foi sua experiência no mercado de trabalho, através do estágio adquirido por meio de uma escola profissionalizante.

*Comecei a trabalhar através do CINE, me inscrevi, por incentivo de meu padrinho, fiz diversas entrevistas e depois de alguns dias a gerente do Seguro Social INSS, me chamou, como menor aprendiz. Fiquei cerca de 1(um) ano ali (E1) [Grifo nosso].*

Entretanto, a entrevistada E6, utiliza a expressão “[...], quem não arrisca, não petisca”[Grifo nosso], como forma motivadora para enfrentar os obstáculos e dificuldades na carreira profissional.

*Sou adepta da máxima “quem não arrisca, não petisca”, desde meu primeiro emprego formal, do qual eu gostava, diga-se de passagem, se eu não tivesse vislumbrado outras oportunidades, ainda estaria exercendo a mesma função, para o mesmo empregador. Não que isso seja ruim, há pessoas que trabalham a vida toda em um único ofício e são realizadas profissionalmente, porém, eu sempre questioneei minha identidade profissional e essa minha inquietude fez com que eu buscasse incessantemente por meu lugar e eu finalmente o achei: posso afirmar, sem sombra de dúvidas, que é o meio jurídico (E6)[Grifo nosso].*

Neste relato, é visível, que muitas vezes, a mulher se arrisca, saindo da zona de conforto em busca de novas oportunidades para fazer o que gosta, obtendo desta forma, sua auto realização, seja no âmbito profissional ou pessoal.

Dentro dos resultados obtidos, pode-se observar ainda, que dentre as 11 entrevistadas, duas mulheres afirmam que a ascensão profissional se dá pela capacidade de aprender. Frisando este contexto, a entrevistada E3, afirma como ela alcançou sua ascensão profissional por meio de estudos.

*Comecei a trabalhar na área notarial com meu pai. Aos poucos, fui sendo promovida e trabalhando em todos os setores do cartório pelo qual ele era responsável. Trabalhei com ele dos 18 anos aos 25 anos. Concluí minha graduação, fiz alguns cursos e passei em concurso público, assumindo meu atual cartório (E3)[Grifo nosso].*

De modo a concluir os relatos sobre a trajetória profissional das entrevistadas, é possível visualizar que todas encontraram caminhos diferentes para alcançarem posições e/ou cargos no mercado de trabalho, sobre tudo, buscando um objetivo comum de “fazerem sempre o melhor”, para assim, alcançarem a realização profissional.

Quadro 9 - Resultado das entrevistadas

Estágios	Entrevistadas										
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11
<b>Estágio 1</b>	Estagiaria no INSS	Escrevente	Escrevente	Faxineira	Estagiaria	Baba	Garçonete	Balconista	Operadora de Maquina	Estagiaria da Caixa Econômica Federal	Cadastro do Banco do Brasil
<b>Estágio 2</b>	Escrevente	Gerente administrativa	Oficial do Registro de Imóveis		Escrevente	Vendedora	Escrevente	Escrevente	Escrevente	Escrevente	Escrevente
<b>Estágio 3</b>						Escrevente					

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

**a) Pra você, o que caracteriza ter ascensão profissional?**

Atualmente se torna cada vez mais notório a presença feminina no mercado de trabalho, seja em cargos operacionais ou cargos de chefia. Através do conhecimento adquirido e do aprimoramento de suas habilidades, as mulheres vêm ocupando cada vez mais cargos de liderança, e deste modo, mostrar que as mesmas são tão competentes quanto os homens (ASSIS, 2009). Deste modo, buscou-se compreender o que caracteriza ter ascensão profissional para cada uma das mulheres entrevistadas. O Quadro 10 elenca os aspectos identificados na pesquisa, para a ascensão profissional.

Quadro 10 - Aspectos de ascensão profissional

<b>Aspectos de Ascensão Profissional</b>
Crescimento e Reconhecimento Profissional
Capacidade de Aprender
Determinação Própria
Algo determinado pelas organizações

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Dentre os aspectos citados, foi possível destacar que a ascensão profissional, muitas vezes, está ligada ao crescimento e reconhecimento dentro das organizações, a capacidade de aprender, a determinação própria da mulher, ou simplesmente, sendo algo determinado pelas organizações.

Desta forma a análise, concluiu que das 11 mulheres entrevistadas, seis frisaram que o crescimento e reconhecimento profissional caracteriza ter ascensão profissional. Segundo a entrevistada E2, “*Ascensão profissional e a oportunidade de crescer, aprender coisas novas na empresa” [Grifo nosso]*. Outra entrevistada contribui, com esta mesma linha de raciocínio, afirmando que ter ascensão profissional, “*Significa ter um crescimento contínuo e progressivo, tanto na função desempenhada quanto no salário recebido” (E10) [Grifo nosso]*. Entretanto, para a entrevistada E5, ter ascensão profissional, significa uma forma de “*elevação ao longo da carreira profissional” (E5) [Grifo nosso]*.

Já a entrevistada E1, elenca a importância da ascensão profissional no curriculum em sua trajetória profissional. “*Um passo grande para diversos trabalhos, o que caracteriza um bom currículo com uma trajetória eficaz” (E1)[Grifo nosso]*.

Partindo de outra perspectiva de raciocínio, a entrevistada E8, associa a ascensão profissional à capacidade de aprender e a prática do aprendizado

profissional adquirido. A mesma ressalta, “É colocar em prática todo aprendizado profissional e obter os resultados esperados” (E8)[Grifo nosso]. Neste relato fica evidente, um problema muito comum nas organizações atuais, onde a falta de oportunidade para colocar em prática todo o conhecimento adquirido, limita muitas vezes a mulher em adquirir sua ascensão profissional. Dentro desta mesma visão, a entrevistada E11, afirma que a ascensão profissional, muitas vezes, é determinada pelas organizações, limitando-se ao tamanho da empresa. Ressaltando, “É o tamanho da empresa que vai dar o limite para essa ascensão” (E11)[Grifo nosso].

Opondo-se a esta linha de raciocínio, a entrevista E9, relata a importância da determinação pessoal, não só para obter ascensão profissional, mas também como forma de alcançar seus objetivos, sejam estes profissionais ou pessoais. Frisando, [...] é a determinação de cada pessoa em busca de seus objetivos [Grifo nosso]. De forma a evidenciar o relato da entrevistada E9, a entrevistada E6 acrescenta ainda, que o empenho e o esforço em fazer o melhor devem ser constantes, até mesmo quando tudo conspirar em desfavor, levando ao comodismo.

*Ascensão profissional é o alcance gradativo e cíclico do que se descobre querer fazer, mas acredita-se não conseguir almejar. A ascensão profissional é caracterizada pelo esforço em fazer melhor, em tentar de novo quando tudo parece conspirar em desfavor de seus anseios, é o empenho constante em galgar espaço gradativamente em meio a um emaranhado de oportunidades esparsas que confundem e levam ao comodismo. (E6)[Grifo nosso].*

Através deste relato, é possível visualizar que muitas vezes, as mulheres se arriscam, saindo da zona de conforto, para que as mesmas consigam obter não somente a ascensão profissional, mas também, seu respeito próprio ao perceber que sua capacidade vai além do que se imagina. Deste modo, a entrevistada E6, conclui, “[...] é obter o respeito próprio ao ver que se tornou possível dar aquele passo até então distante, descobrindo que o próximo passo não é mais mera utopia” [Grifo nosso].

De forma a concluir e evidenciar a análise sobre ascensão profissional, pode-se observar fatores diferenciais que possibilitam o alcance da mesma. Dentre os diferenciais, destacam-se crescimento e reconhecimento profissional, capacidade de aprender e colocar em prática o aprendizado profissional adquirido, determinação própria e limitação nas organizações. Apesar de terem âmbitos diferentes, quando unificados, esses fatores possibilitam não só o crescimento profissional, mas também, o surgimento de profissionais de sucesso no mercado de trabalho.

**b) Você associa seu crescimento profissional ao seu grau de escolaridade ou por questões de oportunidades?**

O fortalecimento da ascensão profissional do gênero feminino, vem ocasionando grandes mudanças culturais (MAGESTE; MELO; MCOL; CKAGNAZAROFF, 2008). Denota-se que tais mudanças advêm do acesso maciço da mulher em universidades, do qual este influencia diretamente na participação da mulher no mercado de trabalho (FONSECA, 1996). A fusão de conhecimento e oportunidade de colocar em prática todo o aprendizado profissional, faz com que as mesmas obtenham seu crescimento profissional nas organizações. O Quadro 11 demonstra os motivos, pelos quais, cada entrevistada acredita ter sido o fator que levou ao crescimento profissional.

Quadro 11 - Influência no Crescimento Profissional

Entrevistada	SIM	NÃO	Grau de Influência
E3	X		Escolaridade
E4	X		
E9	X		
E2	X		Oportunidade
E6	X		
E7	X		
E10	X		
E11	X		
E1	X		Ambos
E5	X		
E8	X		

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

As entrevistadas E3, E4 e E9, em seus relatos, comentaram que seus crescimentos profissionais, se deram por meio do grau de escolaridade, onde as mesmas acreditam que se não detivessem de estudo, talvez não teriam consigo oportunidades no mercado de trabalho. De modo a evidenciar os relatos, a entrevistada E3 frisa “Associo ao estudo, pois talvez sem ele não teria conseguido uma oportunidade no mercado de trabalho (E3) [Grifo nosso]”.

Já as entrevistadas E2, E6, E7, E10 e E11, relataram que seus crescimentos profissionais, se deram por meio de oportunidades. Assim, a entrevistada E6, destaca que as oportunidades sempre surgem, porém é necessário que a pessoa esteja preparada para aproveitá-las, caso contrário deixará de

experimentar o novo e de expandir seus conhecimentos, impossibilitando de alcançar seus objetivos.

*Creio que oportunidades sempre surgem, mas faz-se necessário estarmos preparados para aproveitá-las. É como se fosse uma viagem: se não providenciarmos a bagagem apropriada, não desfrutaremos dela por completo, deixando assim, de experimentar algo novo, de expandir nossos conhecimentos, sejam eles empíricos ou científicos e por consequência, nos distanciaremos daquele degrau mais alto que vínhamos almejando, mesmo que nos seja disponibilizado um corrimão para apoio (E6) [Grifo nosso].*

Dentro dos resultados obtidos, pode-se observar ainda, que dentre as 11 entrevistadas, três mulheres afirmam que os seus crescimentos profissionais se deram por meio do grau de escolaridade e de oportunidades. Frisando este contexto, a entrevistada E5, afirma como ela alcançou seu crescimento profissional.

*Acredito que tive os dois, a escolaridade é muito importante, e deve se evoluir cada vez mais. Porém, oportunidades também ajudam a dar uma subida na carreira profissional (E5) [Grifo nosso].*

Dentro desta mesma linha de pensamento, a entrevistada E2, relata sobre a importância de ambos, na carreira profissional, “[...] grau de escolaridade que abre as portas, e as oportunidades que não podem ser perdidas” (E2) [Grifo nosso].

Diante dos resultados obtidos, é possível visualizar, que mesmo com a diferença de opiniões, ambos se tornam importante para que possa alcançar o crescimento profissional. Fatores como a expansão da escolaridade, o acesso maciço das mulheres a universidades à procura de conhecimento e as oportunidades que possibilitaram as mesmas, a expansão desse conhecimento através da prática, influenciam incisivamente no aumento de sua participação no mercado de trabalho e também nos altos cargos empresariais (FONSECA, 1996).

**c) Como você avalia a participação da mulher em cargos de liderança na sua instituição, quanto a competência no trabalho?**

O empoderamento passou a ter forte influência no reconhecimento das mulheres, desde o momento que a sociedade começou a reconhecê-las como cidadãs. Reconhecimento este, originado pelas aptidões e habilidades demonstradas por parte das mesmas no mercado de trabalho (LISBOA, 2002). O Quadro 12 indica as contribuições das entrevistadas no que diz respeito a avaliação da participação das mulheres em cargos de liderança.

Quadro 12 - Contribuições das entrevistadas sobre participação das mulheres em cargos de liderança

Avaliação	Competência	Determinação	Atenção
Entrevistada 1	X	X	
Entrevistada 2	X	X	
Entrevistada 3		X	
Entrevistada 4	X		X
Entrevistada 5	X	X	
Entrevistada 6	X	X	
Entrevistada 7	X	X	
Entrevistada 8	X		
Entrevistada 9	X	X	
Entrevistada 10	X	X	
Entrevistada 11	X	X	

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Como observado no Quadro 12, a maioria das entrevistadas responderam que acreditam que a participação das mulheres em cargos de liderança no mercado de trabalho sejam pelos fatores de competência e determinação. Por serem mais perspicazes, o gênero feminino acaba sendo mais atento nos mínimos detalhes, ondes estes muitas vezes, são imperceptíveis aos olhos masculinos, que dão mais ênfase na prática.

A entrevistada E6, denota claramente a diferença entre homens e mulheres, quanto ao nível de competência e determinação.

*As mulheres, notadamente são mais perspicazes, são por natureza, mais interativas que os homens, em qualquer ambiente, o que as tornam versáteis, isso influencia diretamente na maneira como ela encara as dificuldades do dia a dia, tornando-a apta a ser uma solucionadora de conflitos porque ela estabelece uma comunicação necessária e pondera as possíveis atitudes que podem ser tomadas para tentar resolver tal impasse. Essa postura feminina acabou conquistando assustadoramente o mercado de trabalho porque se descobriu que a mulher não só pode desempenhar as mesmas funções que o homem, como pode desempenhá-las melhor que ele, inclusive (E6) [Grifo nosso].*

Neste relato é possível visualizar a capacidade que o gênero feminino tem em solucionar conflitos através de uma comunicação clara e objetiva, contudo, só isso não é o bastante, é necessário impor regras, ser proativa e serem perspicazes aos aspectos do cotidiano, para que assim, haja um equilíbrio no ambiente de trabalho.

De modo a afirmar este contexto, a entrevistada E6, ainda ressalta,

*No meu trabalho também é da mesma forma: nossa líder atua de forma política, estabelecendo regras tacitamente, mantendo o equilíbrio necessário à manutenção de um ambiente de trabalho produtivo e agradável (E6) [Grifo nosso].*

A entrevistada E4, comenta da superioridade da mulher sobre o homem no mercado de trabalho, em adquirir mais responsabilidades do que estes, possibilitando capacidade de fazer algo que eles não sabem “*hoje as mulheres estão superiores aos homens pois tem mais responsabilidade e as vezes faz o que os homens não conseguem fazer* [Grifo nosso].

Essa capacidade de as mulheres deterem mais responsabilidades e conseqüentemente, saberem resolver algo que muitas vezes, os homens não sabem, se torna um dos fatores que comprovam sua competência e que levam as mesmas a alcançarem cargos de liderança nas organizações. Segundo a entrevistada E8, essa definição se torna visível em todos os seguimentos de mercado de trabalho, frisando “*as mulheres estão em todos os seguimentos no mercado de trabalho, muitas em grandes cargos de liderança através de suas competências* [Grifo nosso]. Da mesma forma, a entrevistada E1 afirma o relato da entrevistada E8, e ainda o complementa, “*[...] a concorrência é forte, e a mulher vem sim tendo um grau de liderança muito forte em questão do trabalho* [Grifo nosso].

Sobre outra perspectiva da análise, uma das mulheres entrevistadas e que já ocupa um cargo de liderança, relata sobre a contratação de mulheres em sua instituição, devido a nível de atenção que as mesmas têm. A mesma frisa, “*priorizo a contratação de mulheres, pois acredito que sejam mais dedicadas e atenciosas, tanto como os clientes quanto com o trabalho em si* (E3) [Grifo nosso].

Deste modo, é possível afirmar que não existe empoderamento nas organizações, sem que o colaborador seja reconhecido pelas suas aptidões e habilidades. A partir do momento que o mesmo passa a contribuir nas organizações e passa ser valorizado por seus feitos, ele gera resultados, do quais estes promoveram seu crescimento profissional e pessoal (DUARTE; PAPA, 2011).

#### **d) Processo decisório**

O empoderamento é visto como o processo de inserção dos indivíduos nas tomadas de decisões dentro das organizações, proporcionando aos mesmos iniciativas próprias para que de uma maneira coletiva, trabalhem para alcançar um ou mais objetivos (CHIAVENATO, 2005). Partindo desse conceito, o Quadro 13

apresentará o grau de influência das entrevistas no processo de tomada de decisões no registro de imóveis.

Quadro 13 - Influência nos processos decisórios.

Processo Decisório	Sempre	Raramente	Nunca	Grau de Influência
Entrevistada 1		X		Influência apenas dentro do setor
Entrevistada 2		X		
Entrevistada 3	X			Influência dentro e fora do setor
Entrevistada 6	X			
Entrevistada 8	X			
Entrevistada 4			X	Não influencia
Entrevistada 5			X	
Entrevistada 7			X	
Entrevistada 9			X	
Entrevistada 10			X	
Entrevistada 11			X	

Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Como elencado no Quadro 13, torna-se visível a falta de participação das entrevistadas nos processos decisórios na instituição, onde das 11 mulheres, seis delas afirmam nunca obtiveram oportunidades para tal. De modo a afirmar com os relatos, a entrevistada E5, complementa seu relato apontando o motivo pelo qual não participa dos processos decisórios e a consequência ocasionada por tal. “[...] não participo, pelo fato de falta de oportunidades” [Grifo nosso]. A falta de oportunidade, segundo a mesma, é algo que inibe melhorias no clima organizacional, frisando “[...] poderiam surgir novas ideias para melhorar o ambiente, ou o funcionamento do trabalho, dividir decisões, estimulação de empoderamento” [Grifo nosso].

Entretanto, as entrevistas E6 e E8, em seus relatos, comentaram que elas sempre participam de processos decisórios, mas que possuem maior influência dentro do setor, interferindo na instituição. A entrevistada E6, ainda comenta sobre os benefícios que sua participação promove em seu setor, frisando “[...] faço parte do comitê interno de qualidade que tem por objetivo manter e fomentar a manutenção de um ambiente produtivo e simultaneamente agradável”(E6) [Grifo nosso]. Enquanto a entrevistada E8, fala do grau de sua influência em curto, médio e longo prazo.

*As decisões geralmente são a curto prazo, porque trata-se de produção diária. Médio e longo prazo somente quando são trabalhos específicos (E8)[Grifo nosso].*

A entrevistada E6, ainda aponta um fator muito importante nas tomadas de decisões no cartório,

*Processos decisórios implicam em responsabilidade, e por se tratar de um cartório extrajudicial, em que a registradora em exercício tem responsabilidade ilimitada civil e criminalmente pelos atos que pratica, creio que ela deve possuir sim unicidade nos processos decisórios principais da instituição pelo fato de tal prerrogativa ser inerente ao dever de ofício da mesma [Grifo nosso].*

De modo a afirmar com o relato da entrevistada E6, a entrevistada E3, relata sobre sua participação ativa nos processos decisórios devido ao grau de poder de liderança que detém, e afirma que os mesmos são de *grande influência e relevância*. “Sou a líder e por isso responsável pelos processos decisórios [Grifo nosso].

Já as entrevistadas E1 e E2, comentam que raramente participam dos processos decisórios, porém quando ouvidas, influenciam apenas o setor do qual estão. “*No cargo que ocupo participo do processo decisório quando me é solicitado que o faça” (E1) [Grifo nosso]. De modo a concluir com este relato, a entrevistada E2, ainda ressalta que sua opinião poderá influenciar a curto, médio e longo prazo. “[...] as influências nas decisões são a curto, médio e a longo prazo, depende da situação e da solicitação” [Grifo nosso].*

Deste modo, o processo de empoderamento nas organizações torna-se um fator positivo nos processos decisórios, onde o mesmo contribuirá no aumento da integração coletiva, assim formando uma gestão participativa, na qual os indivíduos compartilham troca de conhecimento de maneira construtiva para alcançar resultados no clima organizacional (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2004).

#### **e) Empoderamento**

O empoderamento simboliza o aumento do poder e do controle adquirido pelos indivíduos ou grupos sociais, de forma a desenvolver meios para a obtenção do controle parcial ou total sobre suas vidas. Deste modo o mesmo poderá elevar o grau de participação do indivíduo na sociedade, e auto desenvolver o senso crítico, principalmente, para aqueles indivíduos que se encontram submetidos às desigualdades sociais (PEREIRA, 2009; BECKER et al., 2004; HOROCHOVSKI, MEIRELLES, 2007).

Partindo do pressuposto, os próximos tópicos elencaram resultados da participação da mulher no mercado de trabalho, bem como as mesmas avaliam seu grau de autonomia econômica e profissional.

**a) Avaliação da autonomia econômica e financeira e grau de dependência de outras pessoas**

As mulheres buscam cada vez mais o equilíbrio e a realização profissional e pessoal, para tal as mesmas sentem necessidade de uma autonomia econômica e financeira, da qual esta, refletirá na sua plena satisfação (MIRANDA et al, 2013). Assim o empoderamento faz-se presente na vida destas, através do poder de autoconfiança, do poder de relações com o meio social e do poder resultante do acesso aos recursos econômicos (OAKLEY; CLAYTON, 2003).

Deste modo o Quadro 14, elenca o grau de dependência econômica e financeira das entrevistadas.

Quadro 14 - Grau de dependência econômica e financeira

Avaliação	Total Autonomia	Autonomia com ajuda de outras pessoas	Dependente
Entrevistada 1		X	
Entrevistada 2		X	
Entrevistada 3	X		
Entrevistada 4		X	
Entrevistada 5	X		
Entrevistada 6		X	
Entrevistada 7		X	
Entrevistada 8	X		
Entrevistada 9	X		
Entrevistada 10			X
Entrevistada 11		X	

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Das 11 entrevistadas, quatro mulheres afirmam possuírem total autonomia, seis mulheres afirmam possuírem autonomia, porém contam ainda com a ajuda de terceiros, e uma mulher afirma não possuir autonomia, sendo totalmente dependente de terceiros economicamente e financeiramente.

Para a entrevistada E6, sua autonomia é *regular*, pois “[...] *resido com meus pais, dependendo deles somente quanto à alimentação e moradia. Quanto aos restantes dos gastos possui independência financeira*” [Grifo nosso].

Do mesmo modo, outra entrevistada afirma que depende da renda de seu marido para ajudar nas questões financeiras.

*Olha com 3 salários organizo as minhas contas e consigo adquirir e até guardar alguma coisa, mas tudo isso porque posso contar e de certa forma dependo da renda de meu marido (E11) [Grifo nosso].*

Já a entrevistada E10, comenta que sua autonomia ainda não é suficiente, depende deste modo de outras pessoas para se manter. *“Ainda não possuo autonomia suficiente, pois dependo economicamente de outra pessoa. Porém após o término da faculdade, espero possuir total autonomia”* [Grifo nosso]. Neste relato é possível ver, que mesmo a mulher ganhando seu espaço no mercado de trabalho, e de certa forma obtendo uma independência financeira, a mesma pode não ser suficiente para que se tenha uma autonomia econômica. Necessitando desta forma, a ajuda de outras pessoas para, como por exemplo, para pagar seus estudos.

Entretanto, algumas entrevistadas afirmaram que atualmente possuem total autonomia econômica e financeira. Como é o caso, da entrevistada E5, que afirma *“Consigo me manter individualmente, sem ajuda financeira de outras pessoas”* [Grifo nosso].

## **b) Avaliação da autonomia profissional e pessoal para decidir sobre os rumos da carreira**

Segundo Büler (2011, p.20) “o empoderamento é subentendido como um processo articulado em que o indivíduo ou grupo adquire uma consciência crítica da possibilidade de intervir e transformar a realidade do seu entorno”. O gênero feminino atribui o empoderamento como uma forma de alcançar seu bem-estar e conquistar uma influência transformadora do meio no qual se encontra inserida, obtendo desse modo, adquirir um aumento da sua participação nos âmbitos políticos, sociais, culturais e econômicos (BÜLER, 2011).

De forma a evidenciar os contextos literários, esta parte da entrevista teve o enfoque de compreender o grau de autonomia profissional e pessoal que as entrevistadas tem em decidir sobre os rumos de suas carreiras profissionais.

Através dos relatos das entrevistadas, foi possível visualizar que todas possuem autonomia profissional e pessoal, quando relacionada a decisão sobre os

rumos das suas carreiras profissionais. Muitas delas, pré-definem os caminhos a percorrer para tal.

Desse modo, a entrevistada E11, comenta os passos necessários para que alcance a autonomia profissional. *“Para ter autonomia profissional, precisa ter segurança e conhecimento daquilo que se faz, para ter capacidade de decidir e se responsabilizar por suas ações”*[Grifo nosso]. Assim, de modo a contribuir com este relato, a entrevistada E8, afirma que a mulher além de ter esses atributos, para que a mesma possa alcançar autonomia total em sua vida, é necessário que a mesma seja *determinada*, frisando *[...] penso bem antes de tomar alguma decisão[...]*”.

Sob outra visão, a entrevistada E6 relata que ter autonomia, seja no âmbito profissional ou pessoal, é fazer com que a mulher seja livre nas suas escolhas. *“Creio que sempre fui livre para escolher os rumos que iria trilhar profissionalmente e assim continua sendo até o presente momento”*. De modo a concluir com este relato, a entrevista E10, afirma que mesmo sendo livre para fazer escolhas, a mulher não deve ter atitudes imorais para conseguir sua autonomia, assim a mesma afirma *“sinto-me livre para fazer suas escolhas, desde que não prejudique quem conta comigo”*[Grifo nosso].

Dentre os relatos, há um que se destacou, onde a entrevistada aponta que a falta dos estudos em sua vida, impossibilitou-a fazer escolhas profissionais e pessoais. A mesma afirma, que se detivesse o mesmo, talvez hoje seria muito mais realizada profissionalmente e pessoalmente, assim, ela ainda ressalta *“pretendo um dia voltar a estudar para mudar o rumo da minha carreira”*.

Desta forma é possível compreender a importância que faz os estudos na vida de um indivíduo e a determinação individual dos mesmos, pois o alcance do sucesso profissional e/ou pessoal irá depender não somente do grau de conhecimento adquirido, mas também da importância em ter foco na vida, desta forma o mesmo alcançara não somente o sucesso profissional e/ou pessoal, mas também o sucesso nos vários âmbitos de sua vida.

### **c) Avaliação da instituição que trabalha atualmente e as perspectivas de valorização profissional.**

O reconhecimento por parte da organização faz com que seus colaboradores exerçam suas funções de forma motivadora, da qual a mesma, instiga

o desenvolvimento de um senso crítico nas tomadas de decisões, contribuindo desta forma, para o crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal destes. (SANTANA; SANTOS, 2010).

Partindo desse pressuposto, o Quadro 15, apontará o grau de valorização profissional que as entrevistadas possuem na instituição que trabalham.

Quadro 15 - Grau de valorização profissional

Avaliação	Sempre	Raramente	Nunca
Entrevistada 1		X	
Entrevistada 2		X	
Entrevistada 3	X		
Entrevistada 4	X		
Entrevistada 5			X
Entrevistada 6	X		
Entrevistada 7	X		
Entrevistada 8		X	
Entrevistada 9			X
Entrevistada 10			X
Entrevistada 11	X		

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Das 11 mulheres entrevistadas, apenas cinco mulheres afirmaram que há perspectivas de valorização profissional na empresa que se encontra. Sendo que a entrevistada E6, comenta a visão que a mesma possui, sobre seu ambiente de trabalho, posicionando-se,

*É um lugar agradável ao desempenho de minha função. Sou valorizada enquanto profissional e pessoa, quanto à remuneração está acima da média de mercado nesse setor aqui no município [Grifo nosso].*

Do mesmo modo, a entrevistada E11, conclui o relato anterior, argumentando “acho que dentro dos limites da empresa, sou valorizada e respeitada, gosto do que faço” [Grifo nosso]. Assim, torna-se visível, a importância do limite de crescimento que organização possibilita aos seus empoderados.

Sobre outra perspectiva, as entrevistadas E5, E9 e E10, afirmam que mesmo encontrando-se na mesma intuição que as anteriores não absterem de valorização profissional em seus setores. Segundo a entrevistada E5, “onde trabalho não vejo valorização profissional; sem perspectiva de crescimento” [Grifo nosso]. De modo a concluir com este relato, a entrevistada E9, argumenta, “empresa boa para trabalhar, porém sem perspectiva de aumento de cargo” [Grifo nosso].

Um dos fatores que influenciam muitas vezes, na valorização profissional de seus colaboradores é a política que a mesma adota, e o modo como os gerentes utilizam o poder adquirido, nas tomadas de decisões em sua gestão. Assim, uma

das mulheres entrevistadas ressalta, “empregado é valorizado, mais a partir de certos momentos é só mais um empregado” (E1) [Grifo nosso]. Nesse ponto torna-se necessário saber como esta sendo realizada a gestão na instituição, pois muitas vezes a valorização do colaborador acaba sendo esquecido, devido á má administração.

De forma a afirmar este pensamento, algumas entrevistadas elencam fatores, do qual os colaboradores podem estar utilizando para poder obter de uma maior valorização profissional dentro das organizações. Segundo a entrevistada E2,

A valorização profissional existe a partir do momento que o colaborador mostrar, através de seu trabalho e dedicação que está desenvolvendo um bom trabalho e que está envolvido com o que está sendo proposto [Grifo nosso].

De modo a afirmar com este relato, a entrevistada E8, contribui complementando-o. “[...] quanto mais conhecimento, mais oportunidades aparecerão [...]” [Grifo nosso].

Assim através dos diversos pensamentos elencados acima, pode-se entender que fatores como a cultura organizacional, o método de gestão utilizado pela organização e o comprometimento dos colaboradores, tornam-se fatores primordiais para que aconteça a valorização e conseqüentemente a ascensão profissional dos mesmos.

Concluindo-se assim, que o empoderamento organizacional necessita cada vez mais de estruturas participativas nas decisões, provendo deste modo, a autoconsciência, o reconhecimento e o emprego das próprias competências; reduzindo assim, o conflito de papéis dentro do clima organizacional, e melhorando a satisfação entre os membros do grupo ou organização (KLEBA, WENDAUSEN, 2009).

#### **d) Perspectivas profissionais para os próximos 5 anos**

A partir de mudanças que favoreceram a entrada da mulher no mercado de trabalho e de forma a concluir com a análise das entrevistas, aplicou-se esta pergunta para as 11 mulheres entrevistadas, para que se fosse possível visualizar suas projeções futuras, quanto ao quesito profissional e/ou pessoal.

Dentre as diversas respostas, foi possível evidenciar o interesse das mesmas pelo alcance da realização pessoal e profissional, onde a entrevistada E2, comenta,

*Espero estar trabalhando ainda na mesma instituição, desenvolvendo trabalhos ainda melhores, que demonstrem ainda mais minhas capacidades. Me considero uma pessoa de sucesso e feliz [Grifo nosso].*

Da mesma forma, a entrevistada E3, afirma que se vê “*ainda mais realizada profissionalmente, crescendo e estudando para melhorar cada vez mais no trabalho que presto*” [Grifo nosso]. Para a entrevistada E4, elenca que projeções se referem a valorização contínua e progressiva no âmbito profissional, relatando a importância da sentir-se valorizada pelos trabalhos realizados pela mesma.

Já para as entrevistadas E5, E6 e E10, ambas argumentam a importância que terá seus estudos em seus futuros. Segundo a entrevistada E5, “*[...] estudo para isso, e espero poder estar fazendo o que gosto, para que todo dia seja um prazer e não uma obrigação*” [Grifo nosso]. Sob esta mesma perspectiva, a entrevistada E6, comenta “*pretendo concluir minha graduação em Direito e prestar concursos públicos que possibilitem a continuação de minha carreira na área jurídica*” [Grifo nosso]. Neste relato torna-se visível a importância dada a cargos públicos, obtidos por meio de concursos. Atualmente torna-se evidente o interesse dos indivíduos pelos mesmos, visando através deste uma estabilidade financeira e profissional, assegurando-lhes a garantia de aposentadoria.

Entretanto, a entrevistada E7 aponta que seu objetivo para os próximos cinco anos, será poder realizar seu sonho em ter seu próprio negócio. Da mesma forma, as entrevistadas E8 e 10 tem posicionamentos diferentes a estes já elencados. Segundo estas, afirmam que nos próximos cinco anos, já terão completados seus tempos de trabalho, alcançando desta forma a tão vislumbrada aposentadoria. Sendo que a entrevistada E8, frisa que mesmo alcançando sua aposentadoria *não pensa em parar*.

Mas há também, quem afirme uma ausência da projeção futura, vendo-se na mesma posição que a atual. Como é o caso, da entrevistada E9, onde vê-se *ocupando o mesmo cargo*, na organização.

Mesmo sendo visível a diversidade de objetivos obtidos a partir desta pergunta, percebe-se que a partir de mudanças que favoreceram a entrada da mulher no mercado de trabalho, a dimensão do empoderamento tonou-se mais

evidente não somente na fase individual ou psicológica do indivíduo, como também nas expressões de autoajuda. Desta forma, sendo visível em outras dimensões, o empoderamento ocasiona mudanças nas pessoas, do qual, por meio deste, facilita-se o alcance de objetivos, poder e reconhecimento (SOUZA; MELO, 2009).

Por isso, faz-se necessário a compreensão destas transformações nas relações de poder encontradas nestas diferentes dimensões de empoderamento (LUTTRELL; QUIROZ, 2009). Pois, apesar de serem interdependentes e acontecerem em diversos âmbitos, as mesmas garantem de forma contínua o desenvolvimento do empoderamento. De outro lado, este processo caracteriza-se no cotidiano do indivíduo onde promove o aperfeiçoamento de habilidades individuais e coletivas, de modo a concretizar dentro de uma esfera social, a desenvolvimento de ajuda mútua e auto-organização (KLEBA; WENDAUSEN, 2009).

Porém, para que o empoderamento aconteça, se faz necessário a promoção de mudanças no âmbito político e social (PILONIETA, 2002). Do qual, os indivíduos, organizações e sociedades devem obter-se de recursos e meios para que possam desenvolver a capacidade de agir e decidir em seu âmbito social (SOUZA; MELO 2009). Esse conceito defende a questão de que os indivíduos possam ser reconhecidos e influenciar no ambiente em que vivem (BAQUERO, 2012).

Deste modo, o gênero feminino atribui o empoderamento como uma forma de alcançar seu bem-estar e conquistar uma influência transformadora no meio no qual se encontra inserida, obtendo desta forma, adquirir um aumento da sua participação nos âmbitos políticos, sociais, culturais e econômicos (BÜLER, 2011).

#### 4.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As mulheres entrevistadas nesta pesquisa, indicam um perfil etário inferior a 50 anos, escolaridade estando dividida em ensino médio completo e ensino superior incompleto, sendo que das mulheres que concluíram o ensino superior, apenas uma realizou especialização. A idade média em que estas tiveram a primeira oportunidade no mercado de trabalho foi aos 16 anos, observando assim que muitas delas, tiveram esta oportunidade ainda jovens. Vale ressaltar, que muitas destas mulheres, tiveram o seu primeiro contato com o mercado de trabalho através de

estágios, tornando-se assim, uma ferramenta muito importante para a participação ativa do gênero feminino no contexto organizacional.

Com o presente estudo pode-se observar ainda, que as entrevistadas elencam sucesso profissional e bem-estar ao processo de auto realização, através do alcance de seus objetivos, sejam no âmbito profissional, pessoal ou social. Refere-se também ao poder de equilíbrio que se tem em todos os aspectos da vida, sentir-se bem e estar feliz consigo mesma. Deste modo, o empoderamento desenvolve nestas mulheres o desejo de bem-estar e de transformar o meio que as mesmas se encontram (BÜLER, 2011).

Outro ponto também levantado foi o reconhecimento obtido por elas, através da autonomia e da visão crítica em suas liberdades de expressões, bem como, suas aptidões para a execução do trabalho. Concluindo-se assim, que o empoderamento organizacional necessita cada vez mais de estruturas participativas nas decisões, provendo deste modo, a autoconsciência, o reconhecimento e o emprego das próprias competências; reduzindo assim, o conflito de papéis dentro do clima organizacional, e melhorando a satisfação entre os membros do grupo ou organização (KLEBA, WENDAUSEN, 2009).

Contudo, o reconhecimento e o incentivo por parte da família tornam-se fatores imprescindíveis nas trajetórias profissionais dessas mulheres, da qual afirmam que estes atuam em suas vidas de forma motivacional, necessária á superação de obstáculos e dificuldades, que fulminam seus sonhos. Deste modo, torna-se visível que o empoderamento da mulher abrange toda sua vida, compreendendo desde o incentivo familiar até a sua decisão em querer promover seu autodesenvolvimento, contribuindo assim, para seu crescimento e reconhecimento (SOUZA; MELO, 2009).

Já para obterem ascensão profissional, as mulheres deste estudo, afirmaram que precisaram acreditar em seus potenciais e serem determinadas. Deste modo, foi possível compreender os diferentes caminhos, que as mesmas encontraram para alcançarem posições no mercado de trabalho. Caminhos estes, elencados por elas, que se encontram nos estudos, na oportunidade possibilitada pela organização e na capacidade de aprender e colocar em prática todo o conhecimento adquirido. Apesar dessa diversificação, as mesmas almejavam sempre um objetivo comum, de “fazerem sempre o melhor”. Assim, o empoderamento faz com que as mesmas se sintam confiantes, de modo a estimular

outras mulheres a alcançarem seu crescimento pessoal e profissional (SOUZA; MELO, 2009).

Durante a pesquisa, tornaram-se evidentes também alguns indícios de empoderamento quando as mesmas demonstraram que para alcançarem seus objetivos, tornou-se necessário acreditar em seus potenciais e movimentar-se para a realização de seus objetivos. Desta forma, o empoderamento surge como facilitador, por promover habilidades como organizar, analisar, transformar o meio social e provocar mudanças na vida destas mulheres (PAZ, 2006).

Dentro dos contextos literários, o processo de empoderamento nas organizações torna-se um fator positivo nos processos decisórios, do qual o mesmo contribuirá no aumento da integração coletiva, assim formando uma gestão participativa, onde os indivíduos compartilham troca de conhecimento de maneira construtiva para alcançar resultados no clima organizacional (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2004). De modo a evidenciar este processo, as mulheres desta pesquisa, alegaram que mesmo de uma maneira parcial, participam nos processos decisórios do cartório. Sendo que uma das entrevistadas afirmou ter mais autonomia do que outras, pois suas decisões influenciam diretamente no planejamento estratégico de todo o cartório, do qual esta ocupa o cargo de liderança no mesmo. Com isso, é relevante também ressaltar que as entrevistadas acreditam que suas influências contribuem para o crescimento da organização, de modo a alcançar seus objetivos, junto aos objetivos da empresa.

Constatou-se também no estudo que o empoderamento faz-se presente nas vidas destas mulheres, através do poder de autoconfiança, do poder de relações com o meio social e do poder resultante do acesso aos recursos econômicos (OAKLEY; CLAYTON, 2003). Deste modo, compreendeu-se o grau de autonomia econômica, financeira, profissional e pessoal dessas mulheres, no qual constatou-se que mesmo com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e nos processos decisórios nas organizações, estas mulheres ainda se encontram de forma parcial, na dependência de outras pessoas para conseguirem se manter economicamente. Contudo, referente ao poder de decisão no aspecto profissional e pessoal, todas as entrevistadas afirmaram terem total autonomia, na qual através de suas aptidões e de seu reconhecimento possibilitam a elevação de cargos na organização e conseqüentemente a realização de seus objetivos presente e a formulação de objetivos futuros.

Assim, de modo a concluir a análise dos resultados, pode-se observar que o empowerment pode ser usado como uma ferramenta para transformação individual destas mulheres (FERRARI, 2014). Do qual, o mesmo atua intrinsecamente no desenvolvimento pleno e na autonomia das mesmas, bem como a ampliação da participação individual ou coletiva, na sociedade e em organizações de maneira que as mesmas possam ser autênticas em suas decisões (OLIVEIRA, 2014).

Outra forma de promover a transformação individual se dá por meio da capacitação destas mulheres, do qual esta ferramenta não é utilizada somente pelas organizações, mas também de um modo geral, de forma a promover a estas um domínio maior sobre suas vidas e carreiras profissionais. Sendo, que a capacitação individual favorece as qualidades e visa melhorar os defeitos destas mulheres, já a capacitação coletiva, torna possível a liderança em grupo, e, por fim, a capacitação social, possibilita maior interação das mesmas nos meios que se encontram (ROSA, 2014).

Deste modo, para o gênero feminino, o empoderamento simboliza a chave para sua liberdade e independência, onde através da autonomia, da autoconfiança e da autoestima, as mesmas, acreditem na sua capacidade de mudança pessoal e social (COSTA, 2008).

## 5 CONCLUSÃO

Atualmente torna-se cada vez mais evidente nos meios sociais as grandes mudanças nas relações de gênero e a necessidade de a elaboração de um estudo mais profundo sobre a mesma. Com isto, esta pesquisa procurou conhecer as expressões de empoderamento, vivenciadas pelas mulheres em um cartório de registro de imóveis no extremo sul catarinense.

Para o presente estudo compreendeu-se métodos de pesquisas dentro de contextos literários relacionados ao tema de empoderamento e a coleta dos dados fora realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com 11 mulheres que trabalham na instituição em estudo. Da qual estas, indicaram um perfil etário inferior a 50 anos, escolaridade estando dividida em ensino médio completo e ensino superior incompleto, e tendo como idade média 16 anos, em que ingressaram ativamente no mercado de trabalho, observando assim que muitas delas, tiveram esta oportunidade ainda jovens.

Quanto aos conceitos elencados sobre sucesso profissional e bem-estar, foi possível destacar que as entrevistadas, correlacionam estes ao processo de auto realização através do alcance de seus objetivos, sejam no âmbito profissional, pessoal ou social. Refere-se também ao poder de equilíbrio que se tem em todos os aspectos da vida, como por exemplo, sentir-se bem e estar feliz consigo mesmas. O reconhecimento e a liberdade de expressão em seu convívio também foram aspectos citados, assim como, fazer as coisas com êxito.

As mulheres dessa pesquisa, afirmaram que sempre receberam reconhecimento e incentivos por parte da família, tornando-se, desta forma, fatores imprescindíveis nas suas trajetórias profissionais, do qual ressaltam ainda, que estes atuam em suas vidas de forma motivacional na superação de obstáculos e dificuldades, que fulminam os caminhos para o alcance de seus sonhos.

Como base para o incentivo profissional de outras mulheres, foi identificado que muitas das entrevistadas detenham total segurança sobre seus potenciais e sobre a forma de movimentar-se para a realização de seus objetivos, desta forma, elevando-se o grau de influência que estas possuem de modo a contribuir com o crescimento profissional de outras mulheres, devido as suas próprias experiências.

A respeito da ascensão profissional é visível que todas destacam diferenciais que possibilitam o alcance da mesma. Dentre os diferenciais, destacam-se crescimento e reconhecimento profissional, capacidade de aprender e colocar em prática o aprendizado profissional adquirido, determinação própria e limitação nas organizações. As mesmas, ainda frisam que mesmo terem âmbitos diferentes, quando unificados, esses fatores possibilitam não só o crescimento profissional, mas também, o surgimento de profissionais de sucesso no mercado de trabalho.

Os sinais de empoderamento ficaram ainda mais visíveis, no momento em que as entrevistadas relataram que mesmo de uma maneira parcial, participam nos processos decisórios do cartório. Sendo que uma das entrevistadas afirmou ainda, ter mais autonomia do que outras, pois suas decisões influenciam diretamente no planejamento estratégico de todo o cartório, do qual esta ocupa o cargo de liderança no mesmo. Com isso, torna-se notório que de uma forma influente, as mesmas contribuem para o crescimento da organização, de modo a alcançar seus objetivos, junto aos objetivos da empresa.

Vale ressaltar ainda, que o presente estudo, foi realizado apenas com uma amostra das mulheres, de um cartório de registro de imóveis no extremo sul catarinense, onde a partir dos resultados obtidos, visualizou-se as expressões de empoderamento vivenciadas pelas mesmas.

De modo a concluir, ampliar e validar o presente trabalho, sugere-se como conteúdos para pesquisas futuras, mais estudos envolvendo a questão do empoderamento feminino nos âmbitos organizacionais, e a importância dos estágios para a inserção da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que nos relatos obtidos, muitas das mulheres entrevistadas, tiveram o seu primeiro contato com o mercado de trabalho através de estágios, tornando-se assim, uma ferramenta muito importante para a participação ativa do gênero feminino no contexto organizacional.

## REFERÊNCIAS

- ALBAGLI, Sarita; MACIEL, Maria Lúcia. Capital social e empreendedorismo local. **Proposição de**, 2002.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. **Questões demográficas: fecundidade e gênero**. Texto para Discussão, n. 9, 2004.
- ASSIS, R. H. A. inserção da mulher no mercado de trabalho. In: CONVIBRA– CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 9, 2009. **Anais eletrônicos...** São Paulo: ISE CERES, 2009. Disponível em: <[http://www.convibra.com.br/2009/artigos/140\\_0.pdf](http://www.convibra.com.br/2009/artigos/140_0.pdf)> Acesso em: 10jan. 2015.
- ÁVILA, R.C. **Minha história das mulheres**. Michelle Perrot. São Paulo, EditoraContexto, 2007,
- BAQUERO, Rute Vivian Angelo. Empoderamento: instrumento de emancipação social?—uma discussão conceitual. **Revista debates**, v. 6, n. 1, p. 173, 2012.
- BARBETTA, P.A. Estatística aplicada às Ciências Sociais. 5 ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2005.
- BECKER, D. et. al. Empowerment e avaliação participativa em um programa de desenvolvimento local e promoção da saúde. **Ciênc. Saúde Coletiva**, v.9, n.3, p.655-667, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csc/v9n3/a12v09n3.pdf>. Acesso em: 18 out. 2014.
- BRASIL DE OLIVEIRA, Karoline; COELHO LOPES, Gisele Silveira. MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA: UM ESTUDO SOBRE VIVÊNCIAS DE EMPODERAMENTO NO TRABALHO NUMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO E TECNOLOGIA. **Seminário de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 4, n. 4, 2014.
- BULER, N. **O empoderamento das mulheres envolvidas nas atividades deturismo rural no roteiro “Caminhos de Pedra”, Bento Gonçalves, RS**. 2011. 46 f. Monografia (Curso de Graduação Tecnológico em Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural) – Faculdades de Ciências Econômicas da UFRGS.
- CARVALHO, S. R. Os múltiplos sentidos da categoria "empowerment" no projeto de Promoção à Saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.20, n.4, p.1088-1095, 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102311X2004000400024&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2004000400024&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 02 out. 2014. doi: 10.1590/S0102-311X2004000400024.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Campus. Rio de Janeiro, p. 5, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações – 2ª Ed.** - Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CORTEZ, Mirian B.; SOUZA, L. de. Mulheres (in) subordinadas: o empoderamento feminino e suas repercussões nas ocorrências de violência conjugal. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 171-180, 2008.

COSTA, A. A. Gênero, poder e empoderamento das mulheres. 2008, 9p. Disponível em: <[http://www.agende.org.br/docs/File/dados\\_pesquisas/feminismo/Empoderamento%20-%20Ana%20Alice.pdf](http://www.agende.org.br/docs/File/dados_pesquisas/feminismo/Empoderamento%20-%20Ana%20Alice.pdf)>. Acesso em: 29 set. de 2014.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 1.293, de 20 de dezembro de 1991, que dispõe sobre estágio para estudantes, na administração Direta, Autárquica e Fundacional do poder executivo, e dá outras providências. Diário Oficial de Santa Catarina, de 20/12/91, Poder Executivo, Florianópolis-SC.

DEERE, C. D.; LEÓN, M. **O empoderamento da mulher: direitos à terra e direitos de propriedade na América Latina**. Tradução Letícia Vasconcellos Abreu, Paula Azambuja Rossato Antinolfi, Sônia Terezinha Gehering. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2005.

DE SOUSA, Rosa Maria Borges Cardoso; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres na gerência em tecnologia da informação: análise de expressões de empoderamento. **REGE Revista de Gestão**, v. 16, n. 1, p. 1-16, 2009.

DE FÁTIMA LOPES, Maria. Dimensões do Empoderamento das Mulheres Beneficiárias do Programa Bolsa Família, 2011.

DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1981.

DE CASTRO VALOURA, Leila. Paulo Freire, o educador brasileiro autor do termo Empoderamento, em seu sentido transformador. 2010. DE FÁTIMA LOPES, Maria. **Dimensões do Empoderamento das Mulheres Beneficiárias do Programa Bolsa Família**.

DIEESE-DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A MULHER TRABALHADORA CATARINENSE**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/dieese/projetos/FECESC/trabalhadoraCatarinense.pdf>>. Acesso em: 06 abr. 2015.

DUARTE, Giselle Aparecida; PAPA, Adriana Cássia. A UTILIZAÇÃO DA LIDERANÇA SITUACIONAL COMO DIFERENCIAL ESTRATÉGICO PARA AS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS. **Adm. Ufsm**, Santa Maria, v. 4, n. 3, p.364-377, 16 set. 2011. Disponível em: <<http://cascavel.cpd.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/reaufsm/article/view/2123/2600>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

DUQUE, Javier Pineda. **Entre el empoderamiento y la subordinación: los retos del enfoque de género e desarrollo en los programas de microempresas**. Encuentro Internacional Aportes de la perspectiva de género en la promoción del micro empresariado para el desarrollo territorial. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, Bogotá, 2004.

FERRARI, Maiara Constante. **Empowerment como prática de gestão de pessoas: uma investigação com estudantes de uma IES que atuam em cargos de chefia.**Criciúma, 2014.

FONSECA, R.M.G.S. **Mulher e cidadania na nova ordem social.** São Paulo: Núcleo de Estudos da Mulher e Relações Sociais de Gênero (NEMGE/USP), 1996. 153p.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOROCHOVSKI, R. R.; MEIRELLES, G. **Problematizando o conceito de empoderamento.** In: II SEMINÁRIO NACIONAL DE MOVIMENTOS SOCIAIS, PARTICIPAÇÃO E DEMOCRACIA, 2007, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Anais eletrônicos. Núcleo de Pesquisa em Movimentos Sociais – NPMS. Disponível em: [http://www.sociologia.ufsc.br/npms/rodrigo\\_horochovski\\_meirelles.pdf](http://www.sociologia.ufsc.br/npms/rodrigo_horochovski_meirelles.pdf). Acesso em: 10 out. 2014.

HOROCHOVSKI, Rodrigo Rossi; MEIRELLES, Gisell. Problematizando o conceito de empoderamento. **Seminário Nacional Movimentos Sociais, Participação e Democracia**, v. 2, p. 2007, 2007.

HOROCHOVSKI, Rodrigo Rossi. **Empoderamento: definições e aplicações.** In: 30º encontro anual da anpocs, 2006, Caxambu, MG. Anais.Caxambu, MG: Anpocs, 2006.

IORIO, Cecília. Algumas considerações sobre estratégias de empoderamento e de direitos. **Empoderamento e Direitos no Combate à Pobreza. ActionAid Brasil**, p. 21-44, 2002.

KLEBA, Maria Elisabeth; WENDAUSEN, Agueda. **Empoderamento: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política.** Saúde e Sociedade, v. 18, n. 4, p. 733-743, 2009.

KLEBA, Maria Elisabeth; COMERLATTO, Dunia; COLLISELLI, Liane. Promoção do empoderamento com conselhos gestores de um pólo de educação permanente em saúde. **Texto Contexto-Enferm**, v. 16, n. 2, p. 335-42, 2007.

KLEBA, Maria Elisabeth; COMERLATTO, Dunia. Vivências de empoderamento no exercício da participação social em conselhos gestores de políticas públicas. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 3, n. 1, p. 23-42, 2011.

LEÓN, M. Empoderamiento: Relaciones de las mujeres con el poder. **Estudios Feministas**, v.8, n.2, p. 191-205, 2000.

LIMA, Luanda de Oliveira *et al.* As mulheres e o setor bancário: relações de dominação em novos e velhos contextos. **Revista Habitus: revista eletrônica dos**

alunos de graduação em Ciências Sociais - IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, p.112-124, jul. 2010.

LISBOA, Teresa Kleba. O empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. **Fazendo gênero**, 2008.

\_\_\_\_\_. Mulheres migrantes de origem cabocla e seu processo de “empoderamento”. **Revista Gênero**, Niterói, v. 2, n. 2, p. 131-149, 2002.

LISBOA, T. K. Empoderamento. In: CONFERÊNCIA ESTADUAL DOS DIREITOS DA MULHER, 2. 2007, Florianópolis, SC. **Anais...** Florianópolis, 2007. Disponível em: < <http://www.slideserve.com/kirk/ii-conferencia-estadual-dos-direitos-da-mulher-florianopolis-santa-catarina-12-e-13-de-julho-de-2007>>. Acesso em: 2 out. 2014.

LUTTRELL, C. QUIROZ, S. **Understanding and Operationalising Empowerment**. London: Overseas Development Institute, 2009.

MAGESTE, G. S.; MELO, MCOL; CKAGNAZAROFF, I. B. Empoderamento de Mulheres: uma proposta de análise para organizações. **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, V, Belo Horizonte**, 2008.

MASSUKADO-NAKATANI, M. S. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo: Amostragem**. 2009. Disponível em: <http://www.turismo.ufpr.br/drupal5/files/Aula%2022%20-%20Amostragem.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2014.

MARTINS, Poliana Cardoso et al. Democracy and empowerment in the context of promotion of health: possibilities and challenges presented to the Family Health Program. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 19, n. 3, p. 679-694, 2009.

MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M. Empowerment de Mulheres Gerentes: Construção de um Modelo Teórico para Análise. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2011/EOR/2011\\_EOR1903.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2011/EOR/2011_EOR1903.pdf)>. Acesso em: 30 set. 2014.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; LOPES, Ana Lúcia Magri. **Empowerment de Mulheres Gerentes: Construção de um Modelo Teórico para Análise**. In: XXXV ENCONTRO DA ANPAD, 2011, Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: Enanpad, 2011.

MICHAELIS: minidicionário escolar da língua portuguesa. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 2000.

MIRANDA, A. R. A.; FONSECA, F. P.; CAPPELLE, M. C. A.; MAFRA, F. L. N.; MOREIRA, L. B. O exercício da gerência universitária por docentes mulheres. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 1, p. 106-123, 2013.

OAKLEY, P.; CLAYTON, A. **Monitoramento e avaliação do empoderamento (“empowerment”)**. São Paulo, Instituto Pólis, 2003. 96 p.

OLIVEIRA, Karoline Brasil de. **Mulheres em cargos de chefia: um estudo sobre vivências de empoderamento numa instituição de ensino e tecnologia**. 2014.

OLIVEIRA, U. R.; RODRIGUEZ, M. V. **Empowerment como ferramenta de gestão de pessoas para a redução dos custos e aumento da eficiência operacional: Um estudo de caso em uma instituição financeira**. ENCONTRO NACIONAL EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, v. 24, 2004.

PAZ, R. D. O. Código de ética: reafirmar a função pública de conselheiros e conselheiras. **Serviço Social e Sociedade**, n.85, p. 117-122, 2006.

PEREIRA, M. R. **Educação e empowerment no campo da promoção da saúde: revisão da literatura brasileira no período de 1997 a 2008**. Dissertação (Mestrado em Ciências na área de Saúde Pública). Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=535878&indexSearch=ID>. Acesso em: 17 out. 2014.

PEREIRA, F. C. O que é empoderamento (Empowerment). In: INFORMATIVO CIENTÍFICO DA FAPEPI. Teresina, n. 8, mai. 2006. **Anais eletrônicos...** Teresina: FAPEPI, 2006. Disponível em: <http://www.fapepi.pi.gov.br/novafapepi/sapiencia8/artigos1.php>>. Acesso em: 3 de jan. 2015.

PILONIETA, A. S. Dispositivos de empoderamiento para el desarrollo psicossocial. **Revista Universitas Psychologica**, v.1, n.2, p. 39-48, 2002.

RODRIGUES, Claudia Heloisa Ribeiro; SANTOS, Fernando César Almada. Empowerment: ciclo de implementação, dimensões e tipologia. **Gestão & Produção**, v. 8, n. 3, p. 237-249, 2001.

ROESCH, S. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 3.ed. São Paulo: Atlas S.A., 2005.

ROMANO, J. O.; ANTUNES, M. Introdução ao debate sobre empoderamento e direitos no combate à pobreza. In:\_\_\_\_\_. **Empoderamento e direitos no combate à pobreza**. Rio de Janeiro: ActionAid Brasil, 2002. Disponível em: <http://www.redsan-palop.org/doc04/02.pdf#page=9>. Acesso em: 25 out. 2014.

ROSA, Tatiana Paz. Empoderamento: processo de delegação das responsabilidades aos liderados em empresas localizadas no município de Criciúma e região. 2014.

SALA DE IMPRENSA. CEMPRE 2010: número de trabalhadores formais aumenta 17,3% em três anos. Disponível em:<<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnotici>

a=2135>. Acesso em: 22nov. 2014.

SANTANA, A. T.; SANTOS, V. A. C. O empowement e a alta performance organizacional. Revista Administração e Ciências Contábeis, n.4, 2010. Disponível em:<[http://www.opet.com.br/revista/administracao\\_e\\_cienciascontabeis/pdf/n4/OEM\\_POWERMENT-E-A-ALTA-PERFORMANCE-ORGANIZACIONAL.pdf](http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/pdf/n4/OEM_POWERMENT-E-A-ALTA-PERFORMANCE-ORGANIZACIONAL.pdf)>. Acesso em: 02 mai. 2015.

SANTOS, A. R. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. 6.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SARDENBERG, C. M. B. Conceituando “Empoderamento” na Perspectiva Feminista. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL: TRILHAS DO EMPODERAMENTO DE MULHERES, 1, 2006, Salvador. **Anais eletrônicos...** Salvador, 2006, 12 p. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6848/1/Conceituando%20Empoderamento%20na%20Perspectiva%20Feminista.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2014.

SILVA, Marcelo Ribeiro. EMPODERAMENTO E COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS E GRUPAIS, 2011.

SILVEIRA, N. S. P. Entendendo a Experiência de Inclusão-Exclusão de Mulheres em Cargos de Alta Gerência. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33, 2009, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2009/EOR/2009\\_EOR769.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2009/EOR/2009_EOR769.pdf)> Acesso em: 16nov. 2014.

SOUSA, R. M. B. C.; MELO, M. C. O. L. Mulheres na gerência em tecnologia da informação: análise de expressões de empoderamento. **Revista de Gestão USP**, v.16, n.1, p.1-16. 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36658/39379>>. Acesso em: 01 out. 2014.

TAVARES, Rebecca Reichmann. **Igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. Jacqueline Pitanguy**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p.7-13, 01 nov. 2013. Disponível em: <<http://www.unifem.org.br/sites/700/710/progresso.pdf>>. Acesso em: 22mar. 2015.

VELHO, B. T. M. **Equidade de gênero no mundo do trabalho: A história de uma organização**. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 7, 2011, Rio de Janeiro. Anais eletrônicos... Rio de Janeiro: CNEG, 2011. Disponível em:<[http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg7/anais/T11\\_045\\_2\\_2\\_137.pdf](http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg7/anais/T11_045_2_2_137.pdf)> Acesso em: 02 set. 2014.

## APÉNDICE

## ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

### **Perfil Socioeconômico**

- a) Qual o ano que você nasceu?
- b) Qual sua faixa salarial? ( ) Quantos salários mínimos?
- c) Possui graduação? Em que área? Especialização?
- d) Com idade você iniciou no mercado de trabalho?
- e) Qual o cargo que ocupava quando iniciou a carreira?

### ***Bem-Estar e Sucesso profissional***

- a) O que significa sucesso pra você?
- b) O que significa bem estar pra você?

### **Reconhecimento da Família**

- a) Como você avalia o reconhecimento e o incentivo por parte da família na sua trajetória profissional?
- b) Quem mais contribuiu e contribui para o desenvolvimento de sua carreira?  
Justifique:

### **Ascensão Profissional**

- a) Você poderia relatar como foi a sua trajetória de ascensão profissional ao longo de sua carreira?
- b) Para você, o que caracteriza ter ascensão profissional?
- c) Você associa seu crescimento profissional ao seu grau de escolaridade ou por questões de oportunidade?
- d) Como você avalia a participação da mulher em cargos de liderança na sua instituição, quanto a competência no trabalho?

- e) Hoje no cargo em que você atua, existe a oportunidade de você participar de processos decisórios da instituição que você trabalha?
- f) Qual a influência destas decisões no curto, médio e longo prazo?

### **Empoderamento**

- a) Como você avalia sua autonomia econômica e financeira? Há algum grau de dependência de outras pessoas?
- b) Como você avalia sua autonomia no profissional e pessoal para decidir sobre os rumos de sua carreira?
- c) Como você avalia, na instituição que você trabalha atualmente, quais as perspectivas de valorização profissional?
- d) Como você se vê profissionalmente nos próximos 5 anos?