

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM  
EMPRESAS**

**PÂMELA CONTI DÁRIO**

**ESTUDO DO EMPODERAMENTO DAS MULHERES NO MERCADO DE  
TRABALHO: A PROFISSÃO DE SECURITÁRIO**

**CRICIÚMA  
2015**

**PÂMELA CONTI DÁRIO**

**ESTUDO DO EMPODERAMENTO DAS MULHERES NO MERCADO DE  
TRABALHO: A PROFISSÃO DE SECURITÁRIO**

Monografia de Conclusão de Curso,  
apresentado para obtenção do grau de  
Bacharel em Administração no curso de  
Administração de empresas da Universidade  
do Extremo Sul Catarinense - UNESC.

Orientadora: Prof. Msc. Jucélia da Silva Abel

**CRICIÚMA**

**2015**

**PÂMELA CONTI DÁRIO**

**ESTUDO DO EMPODERAMENTO DAS MULHERES NO MERCADO DE  
TRABALHO: A PROFISSÃO DE SECURITÁRIO.**

Monografia de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de bacharel em Administração no Curso de Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC.

Criciúma, 24 de Junho de 2015.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Jucélia da Silva Abel - Mestre - UNESC - Orientadora

---

Prof<sup>a</sup>. Débora Volpato- Especialista - UNESC

---

Prof<sup>o</sup>. Evaldo Lourenço de Lima - Especialista - UNESC

Dedico primeiramente esta conquista a Deus, pois sem ele jamais conseguiria. Aos meus pais que sempre acreditaram no meu potencial e me deram forças necessárias para continuar e realizar este grande sonho.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, pelo dom da vida. Por me proporcionar saúde e força para poder dar continuidade nos meus estudos.

Aos meus pais, por todo apoio dado. A minha colega de trabalho Nilcéia por me ajudar sempre que preciso, e por me aguentar em algumas tardes de estresse. A minha líder e amiga Kellen que também me incentivou quando informei que faria minha monografia sobre o nosso meio de trabalho. As gerentes das Cias, que me deram todo o suporte para poder ter um pouco mais de conhecimento sobre o assunto.

As minhas amigas de classe Thainá e Íngredi, amigas de verdade que me ajudaram muito, e que sempre me apoiaram em momentos de aflições, medos e dúvidas, onde diante de todos os obstáculos conseguimos vencer.

A minha orientadora Prof<sup>a</sup>. Me. Jucélia da Silva Abel, pela paciência e dedicação que me foi dada.

E a todos que direta ou indiretamente contribuíram para que eu conseguisse realizar esta formação.

Muito obrigada.

“O certo é que até hoje as possibilidades da mulher foram suprimidas e perdidas para a humanidade, e que já é mais do que hora de se permitir que ela se arrisque em seu próprio interesse e no interesse de todos”

Simone de Beauvoir

## RESUMO

DARIO, Pâmela Conti. **Estudo do empoderamento das mulheres no mercado de trabalho: a profissão de securitário.** 2015. 53 páginas. Monografia do Curso de Administração – Linha de Formação Específica em Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

A profissão de securitário vem crescendo nos últimos anos, ainda que seja uma profissão pouco conhecida, está em alta no mercado de trabalho. Este estudo procura entender mais a profissão de securitário, alavancar seus objetivos, méritos, conquistas e gerenciamentos. Como na maioria das profissões a inserção das mulheres perpassa por um caminho de muita luta e provações. A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar a trajetória profissional das mulheres que gerenciam as Cias de Seguros. Como específicos apresentam-se: levantar o número de mulheres que gerenciam as Cias de Seguro; identificar as gerentes; verificar a trajetória profissional e identificar como se deu o empoderamento. Por ser uma profissão tradicionalmente ocupada por homens tornou-se relevante desvendar a problemática de conhecer a trajetória que levou essas mulheres a serem gerentes no ramo securitário. Utilizou-se como metodologia um levantamento bibliográfico, a pesquisa descritiva e qualitativa, a partir de um questionário com dez perguntas abertas aplicado com as cinco gerentes mulheres das Cias de Seguros. Os dados apresentados na pesquisa frisam que as mulheres ainda estão em evolução no mercado de trabalho, por ocuparem alguns cargos que na maioria das vezes são identificados como cargos masculinos, a pesquisa também evidencia que estão cada vez mais presentes no meio profissional, buscando a competitividade e o reconhecimento.

**Palavras-chave:** Mulheres. Trajetória profissional. Empoderamento.

**LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Síntese dos procedimentos metodológicos .....	31
--	----

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
1.1 SITUAÇÃO/PROBLEMA .....	11
1.2 OBJETIVOS .....	13
<b>1.2.1 Objetivo geral</b> .....	<b>13</b>
<b>1.2.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>13</b>
1.3 JUSTIFICATIVA .....	13
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>15</b>
2.1 O FEMINISMO .....	15
<b>2.1.2 Feminismo Liberal</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1.3 Feminismo socialista-marxista</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1.4 Feminismo Cultural</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1.5 Feminismo Radical</b> .....	<b>18</b>
2.2 O EMPODERAMENTO FEMININO .....	19
<b>2.2.1 Relação do poder</b> .....	<b>22</b>
2.3 GERENCIA FEMININA.....	23
2.4 MULHERES NA EDUCAÇÃO .....	25
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>29</b>
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	29
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU PÚBLICO ALVO .....	30
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS .....	30
3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	31
3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	31
<b>4 ANÁLISE DA PESQUISA</b> .....	<b>32</b>
4.1 APRESENTANDO O PERFIL DAS MULHERES GERENTES.....	32
<b>4.1.1 Trajetória Profissional</b> .....	<b>33</b>
<b>4.1.2 Inserção na CIA de Seguro</b> .....	<b>35</b>
<b>4.1.3 Desafios, dificuldades e preconceitos</b> .....	<b>35</b>
<b>4.1.4 Experiência X Gerência</b> .....	<b>37</b>
<b>4.1.5 Positivo X Negativo X Cargo</b> .....	<b>38</b>
<b>4.1.6 Formação Escolar X Tempo experiência</b> .....	<b>39</b>
<b>4.1.7 Indiferença dos homens</b> .....	<b>41</b>
<b>4.1.8 Salário</b> .....	<b>42</b>

<b>4.1.9 Cargo de importância.....</b>	<b>43</b>
<b>4.1.10 Diferença de cargo .....</b>	<b>44</b>
<b>4.1.11 Problema .....</b>	<b>44</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>48</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>52</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Desde os anos de 1970, as mulheres vêm assumindo um papel de grande posição no mercado, que merece todo destaque, quando o assunto se trata de empoderamento feminino.

Na atualidade, assim como no passado as mulheres ainda sofrem com os “machistas” e as desigualdades que ainda existem, quando se trata de reconhecimento de paternidade, pensão alimentícia e violência doméstica. Apesar das mulheres terem demonstrado todo seu poder ao longo dos anos, em pleno século XXI, existe desproporção de gêneros, entre salários de homens e mulheres, que continuam sendo diferentes. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2007, alegou que a comparação de salários entre homens e mulheres só deve acontecer daqui a 87 anos, para ambos que possuam as mesmas funções, portanto se tem muito que avançar para conseguir a igualdade de direitos entre os gêneros.

Friedmann (1996, p. 8) afirma que empoderamento “é todo acréscimo de poder que, induzido ou conquistado, permite aos indivíduos ou unidades familiares aumentarem a eficácia do seu exercício de cidadania”. Logo, o empoderamento feminino torna-se um desafio às relações patriarcais, com relação ao poder do homem ainda nos dias de hoje.

O presente estudo tem por objetivo entender mais a profissão de securitário, alavancar seus objetivos, méritos, conquistas, gerenciamentos, e verificar se as mulheres estão mesmo dominando o mercado neste ramo.

Diante de ascensões, e regressões, chegou a hora do sexo feminino mostrar suas atribuições, e sua valorização diante do século XXI.

### 1.1 SITUAÇÃO/PROBLEMA

O seguro surgiu no Brasil em 1808, com a primeira Companhia de Seguros Boa-Fé, que nasceu na Bahia, oferecendo apenas o seguro marítimo.

Para o homem o seguro surgiu como forma de garantir sua vida, e seu patrimônio, pois ainda nos dias de hoje se sofre com variações climáticas e os perigos que a vida traz. Dessa forma precisamente o seguro surgiu, para assegurar as finanças e diminuir as inseguranças nas atividades cotidianas.

A empresa Angeloni Corretora de Seguros Ltda. (JK), é uma corretora de seguros, que demonstra intermediação entre o corretor, o segurado e a Companhia de seguros.

A diferença do corretor é que ele faz intermédio entre os clientes que buscam assegurar um determinado risco, e as Companhias que concordam em aceitar este risco.

No exercício, os corretores são vistos pelos segurados como seu representante em relações com as Companhias, pois são os corretores que se responsabilizam por toda confiança que os segurados os depositam, cumprindo assim todas as exigências que cada Companhia possui.

No Brasil, o mercado de seguros é um dos que mais progride, logo, muitos profissionais estão buscando se tornar corretores. Para obter e exercer a função de corretor é necessário o registro profissional, concedido pela Superintendência de Seguros privados (SUSEP), onde são aprovados pelo exame para habilitação de corretores de seguros.

A empresa JK foi fundada em 15 de janeiro de 2004, pela família Angeloni da cidade de Turvo. Naquela época a família já possuía um escritório em Turvo-SC, por ser um escritório que desenvolvia trabalhos de contabilidade e despachante surgiu o interesse de abrir uma corretora de seguros em Meleiro-SC, pois ainda não havia nada neste segmento na cidade. Este escritório em Meleiro foi inaugurado por uma mulher, esposa de um dos filhos da família Angeloni.

Kellen Coral Angeloni realizou o exame aplicado pela Escola Nacional de Seguros (FUNENSEG), onde ao longo desses dez anos foi adquirindo experiência e repassando seu conhecimento para funcionárias.

A corretora trabalha com mais de 10 Companhias de Seguros, algumas gerenciadas por mulheres. Devido a isto, como funcionária da empresa, surgiu o interesse de saber como as Companhias são gerenciadas por essas mulheres, e como elas conseguiram chegar a este cargo.

Dessa forma se faz analisar, qual foi à trajetória que levou essas mulheres a serem gerentes no ramo securitário?

## 1.2 OBJETIVOS

Os objetivos indicam quais são as pretensões de uma pesquisa, e mostram os devidos resultados que se procura alcançar.

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar a trajetória profissional das mulheres que gerenciam as Companhias de Seguros vinculadas à Angeloni Corretora de Seguros Ltda., de Meleiro/SC.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- a) Levantar o número de mulheres que gerenciam as Cias de Seguro;
- b) Identificar as gerentes;
- c) Verificar a trajetória profissional;
- d) Identificar como se dá o empoderamento.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

A profissão de securitário vem crescendo nos últimos anos, ainda que seja uma profissão pouco conhecida, mas está em alta no mercado de trabalho. Em junho de 2012 a SUSEP iniciou uma normatização e regulamentação do Microseguro, cuja operação tem um mercado principal estimado para atingir 128 milhões de brasileiros.

O tema escolhido é de suma importância, pois busca analisar o gerenciamento das Companhias juntamente com o empoderamento feminino, podendo assim visualizar melhorias, e entender melhor sobre o assunto. Este estudo pode ser considerado muito importante para o meio acadêmico, que a partir desta pesquisa poderão buscar novos questionamentos.

Dessa forma, as dúvidas surgiram quando se notou que a maioria das gerentes da corretora eram mulheres, e que surgiu o interesse de saber como elas conseguiram chegar neste cargo, quais foram os seus desafios, suas conquistas, suas dificuldades, e seus méritos que levaram a alcançar este cargo, tendo em vista

o empoderamento feminino no quesito de buscar a competitividade, inserida num cargo de grande importância.

O empoderamento feminino que surgiu para revolucionar o mercado de trabalho, onde o objetivo é mostrar as classes sociais que as mulheres não são o “sexo frágil”, também para igualar-se aos homens em questões salariais.

Por se tratar de sua área de atuação, o pesquisador acredita que o trabalho é oportuno, pois se tem o tema empoderamento feminino, cujo no seu ramo securitário uma pesquisa inovadora no Curso de Administração de Empresas da UNESC, tendo em vista que ainda não possui estudos sobre este ramo, obtendo as informações necessárias das Companhias que são gerenciadas por mulheres nos seus respectivos cargos.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo dará embasamento teórico para o alcance dos objetivos propostos na pesquisa, que visa de um modo geral “Analisar a trajetória profissional das mulheres que gerenciam as Companhias de Seguros vinculadas à Angeloni Corretora de Seguros Ltda., de Meleiro/SC”. Autores como: Duque, Nunes, Tavares, dentre outros, serão referenciados a partir de leituras críticas realizadas pela pesquisadora, que se inicia pelo estudo sobre feminismo.

### 2.1 O FEMINISMO

O feminismo se originou em 1848 em Nova York com convênios sobre os direitos das mulheres. O movimento possui marca reivindicatória por adquirir grandes revoluções. Nos anos 70 o movimento marcou uma grande mudança, onde ele colocou um dos eixos da sua luta a questão da relação homem-mulher e a necessidade de reformulação dos padrões sexuais vigentes. (ARAUJO, 2004).

O movimento feminista buscou garantir os direitos iguais aos dos homens, que seriam: o trabalho, a jornada de trabalho menor, a liberdade sexual, entre outras coisas. Ao longo de todas suas conquistas, a mulher ainda não possui sucesso em seu reconhecimento social e financeiro, porém há algumas exceções. (LEITÃO, 1988).

O avanço da participação feminina no trabalho aumenta consideravelmente, porém a posição real da mulher não é das mais promissoras. Apesar de encontrar-se aberto para ela o mercado de trabalho, ainda é considerado mão-de-obra de reserva. Mesmo quando possui qualificação profissional, é induzida a exercer profissões femininas (cf. Isto não é serviço para mulher) e os cargos mais importantes ainda são reservados aos homens. Até hoje impera o preconceito de que as mulheres foram feitas para desempenhar tarefas secundárias. (LEITÃO, 1988, p. 74).

As desigualdades entre os salários de homens e mulheres que possuem o mesmo cargo podem estar relacionadas ao preconceito que atinge a classe feminina, muitas são as mulheres que dirigem uma empresa altamente hierarquizada, ainda assim é desproporcional ao tamanho que os homens ocupam, em sentido de salários também. (SCOTT, 1994).

A mulher transmite sua beleza, o seu corpo, seu carisma, sua elegância, logo essas características as fazem sofrer ainda mais preconceito, pois para os homens só a inteligência basta. (NUNES, 2001).

Toda essa luta pode ser considerada pelo fim incansável de alcançar os mesmos direitos que os homens, pois desde sua existência o seu único referencial de luta era os homens. (NUNES, 2001).

Toda essa questão das conquistas e as lutas das mulheres ao longo dos anos está relacionada ao conceito de gênero. (SEN, 2000).

O gênero é uma construção social entre homens e mulheres, que define a masculinidade e a feminilidade, logo apresenta seus padrões de comportamento, aceitos ou não, tanto para ambos. Gênero, então convém tudo que é social, cultural, e historicamente definido. Também se refere a um conjunto de relações, atributos, papéis, crenças e atitudes que diferencia o ser homem e o ser mulher. (SCOTT, 1994).

[...] tem duas partes e diversas subpartes. Elas são ligadas entre si, mas deveriam ser distinguidas na análise. O núcleo essencial da definição repousa sobre a relação fundamental entre duas proposições: gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e mais, o gênero é uma forma primeira de dar significado às relações de poder. (SCOTT, 1994, p. 13).

Compreender o gênero em análise requer compreender melhor relações sociais e culturais entre os sexos, outrora que essas relações dos sexos sejam construídas socialmente, porém é de suma importância explicar como são construídas essas relações e saber o porquê obtém essa desigualdade, dando sempre prioridade ao sexo masculino. (DUQUE, 2004).

Diante de todas essas lutas e conquistas das mulheres percebe-se que no que refere aos seus direitos, não se possui diferenciação entre os sexos, entretanto a diferença dos gêneros é vista em quase todas as culturas. (SEN, 2000).

Duque (2004, p. 14) mostra quatro aspectos gerais da teoria feminista que as mulheres sofrem: o liberal, o marxista, o cultural e o radical.

### **2.1.2 Feminismo Liberal**

O feminismo liberal nasce como princípios de uma filosofia político liberal, onde de acordo com razões históricas e econômicas acredita que as mulheres sofrem desvantagem por não serem oferecidas a elas as oportunidades do mercado. (DUQUE, 2004).

Imaginando que a teoria liberal atribui ao Estado à responsabilidade de garantir uma igualdade de oportunidade, onde permite que todos os cidadãos consolidem o seu potencial. (BATLIWALA, 1997).

Enquanto há um século as feministas liberais lutavam pelo direito de propriedade e pelo sufrágio, as feministas liberais contemporâneas buscam se preocupar com questões salariais e profissionais. (DUQUE, 2004).

Através desses avanços obtidos nas últimas décadas, seguramente a entrada da mulher como trabalhadora inserindo sua participação no mercado de trabalho, não apenas assalariado, mas também através de pequenos negócios, aceitaram que as mulheres superassem seu papel como mãe e esposa. (ALVES, 1997).

Diante de muitos progressos já alcançados, ainda se possui fatores limitantes à inclusão das mulheres dentro do mercado de trabalho, entre harmonizar as tarefas domésticas e profissionais. (DUQUE, 2004).

Muitas vezes para que as atividades profissionais da mulher sejam crescidas, há a implicância na consideração do trabalho feminino em termos de subsídio ao trabalho masculino, estando relacionada também a diferenciação de salários com relação ao dos homens. (ALVES, 1997).

Esses obstáculos criam espaço para discussão o feminismo socialista-marxista. (MELO, 2002).

### **2.1.3 Feminismo socialista-marxista**

O feminismo socialista sempre levou em conta a situação das mulheres na sociedade, não significando que o socialismo seja feminista. (NUNES, 2001).

Esse fenômeno foi marcado pelas esferas públicas dos homens que não obtinham obrigações com o cuidado da família, onde possuíram uma posição social, construída por seu trabalho no mercado. Porém as mulheres possuíam responsabilidades pelo trabalho reprodutivo, logo tudo que está englobada com o cuidado, a alimentação e a manutenção da família, foi banida, onde seu trabalho foi privado, sendo assim houve uma desvalorização e subestimação. (DUQUE, 2004).

O trabalho feminino está privado em esfera de divisões de tarefas, onde só cabe a mulher o cuidado com a casa e os filhos, logo ao homem provem

materialmente manter a família com seu trabalho. Isso só foi desvinculado na metade do século passado, de acordo com. (NUNES, 2001).

Tendo em vista esta perspectiva, é fundamental discutir o empoderamento, pois é possível obter uma perspectiva de gênero, sem acometer uma distribuição social do trabalho reprodutivo, e também as divisões de esferas, as públicas e privadas. O feminismo socialista-marxista tem ocupado grandes debates, pois o tema central está focado nos estudos de gênero. (DUQUE, 2004).

#### **2.1.4 Feminismo Cultural**

O feminismo cultural autentica aquilo que feministas culturais avaliam como características da mulher. Também valoriza as diferenças das mulheres em relação aos homens. (DUQUE, 2004).

Assegura-se que é uma visão essencial, pois se trata das diferenças entre os gêneros e protege a independência e o desenvolvimento institucional, onde levou as feministas retirarem-se da prática de políticas públicas para um enfoque de estilo de vida. (DUQUE, 2004).

Nunes 2001, diz que os valores importantes para as mulheres são o cuidado, as relações e a responsabilidade. Por outro lado, os homens valorizam a autonomia, a independência e a individualidade, tendo grande valor e reconhecimento na esfera pública.

Socialmente o que se tem valorizado é o esquema de pensamento masculino, como decorrência as mulheres têm se submetido a essa lógica, restringindo suas possibilidades de desenvolvimento. (DUQUE, 2004).

#### **2.1.5 Feminismo Radical**

O feminismo radical reúne uma análise nas desvantagens das relações de gêneros, e alimenta que a estrutura fundamental do poder da sociedade é o gênero. (DUQUE, 2004).

Tendo em vista o ponto de vista do feminismo radical, é necessário transformar todas as regras do jogo que atuam as mulheres. As feministas radicais contrapõem-se à idéia da diferença mostrada pelas feministas culturais. Para as radicais, as mulheres refletem diferente por terem sido criadas em uma estrutura

criada para satisfazer os gostos dos homens, assim passando a ser dependentes deles. (DUQUE, 2004).

A contribuição do feminismo radical se dá pela maneira de reconhecer que socialmente possuem relações de predomínio de gênero, que se proporcionam de maneira diferente, se desempenham de maneira diferente por pessoas e confortam na dinâmica cultural. (DUQUE, 2004).

## 2.2 O EMPODERAMENTO FEMININO

Para as mulheres feministas, o empoderamento, é um processo de conquista da autonomia, e da autodeterminação. E também ao mesmo tempo um aparelho/medial e um fim em si próprio. (SEN, 2000).

O empoderamento nada mais é do que para as mulheres uma libertação das amarras da opressão de gêneros, e da exploração patriarcal. O objetivo ascendente do empoderamento das mulheres é discutir, desestabilizar e enfim abolir a ordem patriarcal que alimenta a opressão de gênero. (MOSEDALE, 2005).

Isso não justifica que também se queira acabar com a pobreza, com as guerras, as desigualdades, etc. Porém, que para nós mulheres, o foco principal do “empoderamento” é acabar com a ordem patriarcal diante das sociedades contemporâneas, para que possamos assumir maior domínio em “nossas vidas, nossos corpos”. (LEON, 2001).

Uma das contradições fundamentais do uso do termo ‘empoderamento’ se expressa no debate entre o empoderamento individual e o coletivo. Para quem ousa o conceito na perspectiva individual, com ênfase nos processos cognitivos, o empoderamento se circunscreve ao sentido que os indivíduos se auto-conferem. Tomo um sentido de domínio e controle individual, de controle pessoa. E “fazer as coisas por si mesmo”, “ter êxito sem a ajuda dos outros”. Esta é uma visão individualista, que chega a assinalar como prioritários os sujeitos independentes e autônomos com um sentido de domínio próprio, e desconhece as relações entre as estruturas de poder e as práticas da vida cotidiana de indivíduos e grupos, além de desconectar as pessoas do amplo contexto sócio-político, histórico, do solidário, do que representa a cooperação e o que significa preocupar-se com o outro. (LEON, 2001, p.97).

Leon (2001) também acrescenta que esse tipo de empoderamento individual não se inclui com ações coletivas, onde pode ser ilusório, uma vez que o empoderamento tanto pode incluir a mudança individual quanto as ações coletivas:

O empoderamento como autoconfiança e auto-estima deve integrar-se em um sentido de processo com a comunidade, a cooperação e a solidariedade. Al ter em conta o processo histórico que cria a carência de poder torna-se evidente a necessidade de alterar as estruturas sociais vigentes; quer dizer, se reconhece o imperativo da mudança. (LEON, 2001, p.97).

De acordo com estes aspectos de mudança no ponto de vista dos movimentos feministas há uma aparição amplamente focada no bem-estar para uma visão que defende a classe atuante ativa da mulher, que constitui um acréscimo decisivo às preocupações anteriores, sem constituir um indeferimento a essas preocupações. (STROMQUIST, 2002).

A respectiva ausência do bem-estar das mulheres estava e está no mundo em que vivemos e tem uma importância aparente para a justiça social, dentre isso o desempenho limitado da condição de agente ativa das mulheres atrapalha a vida de todos os homens e mulheres, crianças e adultos. (MOSEDALE, 2005).

Entretanto esses aspectos em relação à situação feminina se mostram variados e desiguais, em comum obtém uma ajuda positiva para fortalecer a voz ativa junto com a condição de agente das mulheres dentre o meio de independência e do poder. Portanto, aceitam ser apenas receptoras inativas de ajuda para assim melhorar seu bem-estar e passarem a ser vistas como agentes ativos de modificação social que possam mudar a vida de homens e mulheres. (SEN, 2000).

Para Saffioti (2004, p 93) o empoderamento expressa “atribuir poderes às mulheres, elevando, por exemplo, sua auto-estima. Também se empoderam mulheres por meio de ações afirmativas estatais”. Porém não é apresentado serviços de apoio onde possua o empoderamento. Só irão se empoderarem de suas vidas quando as mulheres se juntarem, para assim vencerem essa luta.

Dentro do pensamento feminista, é correto afirmar que existem dissensões em relação ao empoderamento. Sarah Mosedale (2005, p. 243-244), atribui alguns pontos importantes:

- a) Para se “empoderar” alguém ter que ser antes “desempoderado” - ex. as mulheres enquanto em grupo;
- b) Ninguém “empodera” outrem—isto é, trata-se de um ato auto-reflexivo de “empoderar-se”, ou seja, a si própria;
- c) Empoderamento tem a ver com a questão da construção da autonomia, da capacidade de tomar decisões de peso em relação as nossas vidas;

d) Empoderamento é um processo, não um simples produto. Não existe um estágio de empoderamento absoluto. As pessoas são empoderadas ou desempoderadas.

Logo também ressalta Mosedale (2005, p. 249), que há uma concordância central à noção de empoderamento, porém imaginando o “poder” de formas diferenciadas:

- a) *Poder sobre* – como no caso de A tem poder sobre B, referindo-se à dominação, subordinação, dominação/resistência;
- b) *Poder de dentro* - que se refere à auto-estima, autoconfiança;
- c) *Poder para* - em relação à capacidade para fazer algo; trata-se do poder que alarga os horizontes do que pode ser conquistado por uma pessoa;
- d) *Poder com* - o poder solidário, que se compartilha numa ação coletiva.

As feministas usam o termo empoderamento em prioridade por diversas razões, enfatizando-se, entre elas:

- a) o maior foco nos oprimidos, ao invés de nos opressores;
- b) a ênfase em “poder para” ao invés de começar com “poder sobre”; e, portanto, sua insistência no “poder como algo que capacita como competência no lugar de dominação” (MOSEDALE, 2005, p. 253).

O termo empoderamento se refere a uma gama de atividades, da assertividade individual até à resistência, protesto e mobilização coletivas, que questionam as bases das relações de poder. No caso de indivíduos e grupos cujo acesso aos recursos e poder são determinados por classe, casta, etnicidade e gênero, o empoderamento começa quando eles não apenas reconhecem as forças sistêmicas que os oprimem, como também atuam no sentido de mudar as relações de poder existentes. Portanto, o empoderamento é um processo dirigido para a transformação da natureza e direção das forças sistêmicas que marginalizam as mulheres e outros setores excluídos em determinados contextos. (BATLIWALA, 1997, p. 130).

O empoderamento então é ao mesmo tempo um processo, e o resultado desse processo diante do caso das mulheres, possui como objetivos: examinar a ideologia patriarcal; modificar as estruturas e instituições que avigoram e vinculam à discriminação de gênero as diferenças sociais; e inventar condições para que assim mulheres pobres possam ter entrada e controle sobre recurso materiais. (BATLIWALA, 1997).

O empoderamento consiste de quatro dimensões, cada uma igualmente importante, mas não suficiente por si própria para levar as mulheres para atuarem em seu próprio benefício. São elas a dimensão cognitiva (visão crítica da realidade), psicológica (sentimento de auto-estima), política (consciência das desigualdades de poder e a capacidade de se organizar e se mobilizar) e a econômica (capacidade de gerar renda independente). (Stromquist, 2002, 1995, p. 232).

Para Naila Kabeer (1999), o empoderamento é um processo que aqueles/as a qual eram recusadas a capacidade de cometer escolhas estratégicas em sua vida e possuírem tal capacidade de fazer estas escolhas. Portanto para ela, o poder é a competência de fazer escolhas. O empoderamento pode ser compreendido como o método ao qual se ampliam os limites de fazer escolhas estratégicas, para ela há três dimensões distintas entre fazer escolhas e obter consequências, que são: Recursos (pré-condições). Agência (processo), e Realizações (os resultados).

O empoderamento das mulheres representa um desafio às relações patriarcais, em especial dentro da família, ao poder dominante do homem e a manutenção dos seus privilégios de gênero. Significa uma mudança na dominação tradicional dos homens sobre as mulheres, garantindo-lhes a autonomia no que se refere ao controle dos seus corpos, da sua sexualidade, do seu direito de ir e vir, bem como um rechaço ao abuso físico e a violação sem castigo, o abandono e as decisões unilaterais masculinas que afeta a toda a família. (COSTA, 2003 p. 9).

Sendo assim, o empoderamento das mulheres provoca a perda da posição de direito cedido aos homens pelo patriarcado. (COSTA, 2003).

### **2.2.1 Relação do poder**

Há uma desordem geral de certa agonia onde o empoderamento das mulheres leva o desempoderamento dos homens. As mulheres por sua vez se certificam para a aquisição de maiores recursos para suas famílias e comunidades, ou provocam os mecanismos do poder que estão explorando aos dois gêneros. Houve muitas mudanças na sociedade em que os homens estão inseridos, eles já não possuem controle sobre os corpos, à sexualidade ou a mobilidade das mulheres; sendo assim não podem recusar certas responsabilidades, como o trabalho doméstico, o cuidado dos filhos, e o abuso físico das mulheres sem receber a devida punição. (BATLIWALA, 1997).

É possível identificar que há séculos as mulheres estão em situação de desigualdade, as relações da sociedade criaram uma relação de subordinação das

mulheres em relação aos homens. Existem diferenças metódicas nos livres-árbitros em que homens e mulheres usufruem, e essas diferenças não são de renda ou recursos. As desigualdades de gênero são amparadas pela divisão sexual do trabalho, pelo controle do corpo e da sexualidade e exclusão das mulheres nos espaços do poder e decisão. (MADRUGA, 2001).

As condições das mulheres em relação aos homens na sociedade melhoraram nas mudanças, porém não foi uma mudança radical. O patriarquismo ainda é muito fluente na sociedade por distintas expressões. Embora seja na violência contra as mulheres por seus companheiros ou pais, ou até mesmo na economia política. (SEN, 2000).

Madruaga et. al. (2001), sobrepõe que as estimativas na configuração do mercado de trabalho têm sido marcadas por sinais de uma ocorrência lenta e limitada nas transformações na estrutura e desigualdade entre os gêneros, assim as discriminações nas formas de inclusão e segregação profissional vinculam-se, revigorando-se e modificando-se em suas faces.

### 2.3 GERENCIA FEMININA

Conforme Chiavenato (2004, p. 75) a liderança “é o processo de dirigir o comportamento das pessoas rumo ao alcance de alguns objetivos”.

Há uma dimensão muito formidável quanto à inclusão da mulher no mercado de trabalho, não só para as organizações, mas para a sociedade em geral, que é a devida participação da mulher no conjunto do trabalho e suas percepções da maneira de pensar, agir e sentir sobre os feitos demonstrados na complexidade organizacional. (MADRUGA et. al., 2001).

As mulheres eram caracterizadas como “as rainhas do lar”, assim mantinham o papel de cuidar da casa, do marido e dos filhos, e cabia aos homens serem os provedores das famílias. (TONANI, 2011).

[...] no início dos séculos XVI e XVII [...] nas uniões legítimas, o papel dos sexos estava bem definido, por costumes e tradições apoiados nas leis. O poder de decisão formal pertencia ao marido, como protetor e provedor da mulher e dos filhos, cabendo à esposa o governo da casa e a assistência moral à família. (SAMARA, 2002, p. 12).

No mercado de trabalho a mulher era uma exceção em qualquer ficha cadastral que não se encontrava na profissão a exposição “do lar”, entretanto os

tempos se modificaram e o fato é que a vida destas mulheres também. (TONANI, 2011).

No Brasil o aumento da participação feminina no mercado de trabalho formal é um processo que, ao longo do século XX vai se acentuando, mas há que se considerar sempre a inserção nos setores informais e a importância do trabalho domiciliar que contribui para o orçamento familiar, mas que não aparece contabilizado por outro lado, a atuação das mulheres no mercado de trabalho, durante o século XX, caracteriza-se, sobretudo, pela sua inserção em atividades que não apareciam nos séculos anteriores. Nesse rol encontra-se, então, a prestação de serviços (médicas, advogadas, dentistas, empregadas públicas, entre outras) e várias ocupações em diferentes ramos da indústria. (SAMARA, 2002 p. 15).

Ainda nos dias de hoje por ser uma cultura masculinizada, o número de mulheres que tomam os cargos de liderança ainda se encontra menor em relação aos homens, este fato vem se modificando de maneira ostensiva, não apenas pela força feminina para ocupar seu espaço nas lideranças, que o mercado já avista nelas um estilo de liderar, mas sim ordenadas com as novas estratégias almejadas pelas empresas no mercado. O homem e a mulher de cada tempo estão se tornando o que as empresas procuram para se adequar a estes novos conceitos. (TONANI, 2011).

Os talentos naturais das mulheres, entre os quais inclui a apetência pelo trabalho em rede e pela negociação, a sensibilidade emocional e a empatia, a capacidade de conciliar diversas tarefas ou a facilidade de comunicação verbal, estão particularmente adequados à sociedade global do século XXI. O próprio crescimento e mudanças na sociedade atual - o aumento de serviços globais e de uma política comunicacional mais forte - conferem mais uma vantagem à mulher de hoje - os seus talentos naturais e capacidades são especialmente requisitados na era em que vivemos. (Fischer, 2001 p. 158).

Renesch (2003, p. 112) aborda que:

Tradicionalmente, a preferência [pelo estilo de liderança] sempre recaiu sobre as características masculinas (que em geral as mulheres bem-sucedidas têm estudado e copiado); porém, o novo debate gira em torno de dois pressupostos: o primeiro, o de que as mulheres enquanto grupos têm um estilo de liderança diferente; e, segundo, o de que esse estilo é melhor. Isso significa que as mulheres, pela sua própria natureza, merecem não apenas um tratamento e uma representatividade “iguais” às dos homens, mas, “pela própria natureza” , um tratamento superior.

Ainda aborda Renesch (2003, pag. 112): que “os homens são mais autoritários e transacionais e as mulheres são mais transformacionais. Os homens [...] usam mais o poder da posição; as mulheres apóiam-se em suas habilidades interpessoais.”

Observa-se que, as abordagens citadas ainda devem constituir um estudo teórico mais avançado, e um estudo de conhecimentos em relação a outros estudos que por sua vez possam enriquecer a análise. (GOMES, 2005).

Contudo acredita-se que a mulher do futuro deverá tomar a humanidade inteira, de todos os seres humanos como seus filhos, seja ela mãe fisicamente ou não, almejar as mesmas coisas que o homem faz, e do mesmo jeito suprir uma dominação por outra, onde primeiramente ela deve viver densamente, algumas características que são adequadas junto em todos os planos: nas ciências, nas técnicas, no trabalho manual, no campo e em casa. (MURARO,1969).

## 2.4 MULHERES NA EDUCAÇÃO

Ao decorrer dos séculos a mulher ainda continua sendo analisada como subordinada, por ter uma condição de reprodutora inferior. As diferenças entre os gêneros, não vem da ocorrência de termos nascidos “machos” ou “fêmeas”, mas das relações sociais e sexuais da sociedade. (ARANHA, 2000).

Diante de suas instituições a sociedade determina o que é masculino e o que é feminino, em relação à cultura, o sistema educacional e a divisão sexual e social do trabalho, entre outras. As desigualdades entre gêneros é o que leva a mulher a ser subordinada. (ARANHA, 2000).

Bruschini (1990, p. 33):

[...] homens e mulheres não só executavam tarefas diferentes, mas também ocupavam espaços diferentes. Mas o progresso material da família dependia tanto da esposa quanto do marido. A mulher trabalhava em todos os tipos de atividades, muitas delas extensões de suas funções domésticas, como o cuidado de animais domésticos ou a confecção de roupas. Enquanto o homem assumia primazia nos papéis públicos, a mulher prevalecia na esfera doméstica, mas esta tinha o maior peso na vida econômica e social da família. Apesar de limitada à esfera da família, a mulher exercia um poder que decorria da gerência da unidade doméstica.

Muitos autores mostram certas dificuldades encaradas por mulheres depois de muitos anos na luta para serem reconhecidas profissionalmente. Um exemplo disso é quando Callegari (2000, p. 116), mostra a luta das mulheres pela emancipação, quando ao assumir:

[...] novos papéis sociais com participação na organização da sociedade, em atividades produtivas com direitos profissionais, desafios intelectuais, lutando, depois de séculos, contra os papéis que historicamente lhe foram impostos pela cidadania. Procura uma forma de conciliar vida privada e vida profissional na cultura e se realizar no trabalho, ciosa de sua autonomia

conseguida. Entretanto, paradoxalmente, esta realização pode produzir inquietações, mal-estar, fonte de medos, de dificuldades subjetivas, apesar das facilidades morais e materiais que hoje a civilização moderna lhe possibilita, nem sempre sendo favorável, satisfatória.

No Brasil os modos de como as mulheres viviam não era diferente do mundo ocidental. No século passado se formava no proletariado as mulheres que possuíam a maior parte, tendo em vista suas longas jornadas de trabalho, os baixos salários, o péssimo tratamento e o assédio sexual dos próprios patrões fazendo com que essas mulheres fossem humilhadas nas fabricas. (RAGO, 2000).

Embora muitas mulheres trabalhassem na indústria brasileira Rago (2000) afirma que, conforme ia crescendo a industrialização, as mulheres eram banidas das fábricas, e sendo substituídas pelas forças dos homens.

Para a mulher negra era ainda mais difícil, pois mesmo havendo a Abolição dos Escravos, ainda continuara nas mesmas condições inadequadas, tendo tratamento e salário desumano (RAGO, 2000).

Normalmente, as mulheres negras são apresentadas, na documentação disponível, como figuras extremamente rudes, bárbaras e promíscuas, destituídas, portanto, de qualquer direito de cidadania. Na verdade, além de suprir o mercado de trabalho livre com mão-de-obra barata, as elites brasileiras, inspiradas pelas teorias eugenistas que se formularam na Europa e nos Estados Unidos, preocupavam-se profundamente com a formação do novo trabalhador brasileiro, cidadão da pátria, disciplinado e produtivo – e, evidentemente, dedicavam muitas horas discutindo o fortalecimento da raça. Muitos esforços foram feitos para que os imigrantes viessem predominantemente dos países europeus, e não da Ásia e da África (RAGO, 2000, p. 582).

Rago (2000), ainda ressalta que todo trabalho realizado pela mulher fora do ambiente doméstico era visto como “uma ameaça à honra feminina”, onde o ambiente da fábrica tornou a ser exposto como “antro de perdição”, “lupanar” ou “bordel”. Acreditava-se que o trabalho fora do lar seria um ato de destruição das famílias, “tornaria os laços familiares mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas, sem a constante vigilância das mães”. (RAGO, 2000, p. 585).

Diante da urbanização das cidades, a burguesia substituiu a vida isolada no campo por novos estilos de assembléias sociais. Os pontos de encontro das famílias ricas passaram a ser outros, elas começaram a se reunir em teatros, cafés e restaurantes. (RAGO, 2000).

Diante disso as mulheres burguesas começaram a seguir a moda internacional da imagem da “mulher moderna, magra, ágil, agressiva e independente

[...] passou a ser admirada” (RAGO, 2000, p. 586). O trabalho da mulher como professora e secretária passou a ser um falso moralismo, pois era tido como sendo uma emancipação feminina.

A partir dessa situação os trabalhos e as condições femininas foram se tornando melhores, e passaram a tomar espaços que antes eram negados a elas. Mas, ainda assim possui funções menores e de menos importância que as dos homens. (BAUER, 2001).

Hoje se percebe uma ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista as necessidades de complementar as despesas familiares, e, sobretudo a vontade de independência financeira, junto com a realização profissional e pessoal, ambição que sempre fez parte do mundo capitalista do universo feminino. (DIEESE, 2002).

[...] recaem as conseqüências diretas da precariedade dos serviços públicos: educação e saúde, bem como a carência de instrumentos adequados de proteção à maternidade e à infância. Além disso, as mulheres são alvo de dois tipos de violência: a que acontece no interior do espaço privado da vida familiar, mas também a que se expressa no espaço político ou institucional, através das contradições que dificultam ou cerceiam sua inserção na esfera pública. (DIEESE, 2002, p. 2).

Porém ainda há o que se notar que mesmo sendo um momento favorável a novos desafios em relação à igualdade de gêneros, ainda se possui um aprofundamento das diferenças sociais. No entanto a questão da igualdade de gênero, é necessário ressaltar que as diferenças existem, porém, observa-se que o que toca é a igualdade de direitos entre os cidadãos livres. (DIEESE, 2002).

No final do século passado, o trabalho e a família passaram a ter uma função muito importante, onde o sucesso em uma profissão causara conflitos e restrições nos relacionamentos. Diante disso tornou-se um grande desafio para as mulheres, especialmente, se estabilizar em sua carreira profissional, e o que reflete na sua família. (BETTS, 2000).

Tendo em vista a evolução da industrialização observaram-se as atividades exercidas na unidade doméstica, e a sua desvalorização, analisando que ao mesmo tempo restauraram-se a ideologia da maternidade, onde ser mãe se tornou a principal missão da mulher, onde ela passara a ser esposa-mãe-dona-de-casa e de seus filhos. (BETTS, 2000).

De acordo com Tavares (2010, p.122),

[...] no casamento moderno, a mulher, para ser respeitada, vê-se impelida a perseguir um crescimento do “eu” e da realização profissional, mesmo que

não tenha um projeto pessoal ou desejo de exercer atividades domésticas. O marido, por sua vez, incentiva a sua esposa a estudar ou trabalhar, desde que não interfira nos serviços domésticos, cuidados com a família e filhos, que permanecem uma responsabilidade feminina.

Ao se colocarem no mundo do trabalho, a mulher, ao oposto do homem, se nega a deixar em segundo plano sua identidade profissional ao dar prioridade à família. Sendo assim, as mulheres juntam o trabalho com atividades exercidas do lar, incluem também às implicações em seus diversos papéis, e problemas muitas vezes relacionados à sua saúde. (TAVARES, 2010).

Conforme Carloto (1998, p. 9), “as mulheres que somam serviço de casa com o trabalho assalariado não conseguem se recuperar da fadiga e do desgaste, e ficam mais sujeitas a dores, doenças e vários tipos de sofrimento físico e mental”.

As mulheres enfrentaram uma grande dificuldade quando se inseriram no mercado de trabalho, ao que diz relação às condições de trabalho, à questão salarial, tendo em vista que elas faziam as mesmas funções que os homens, porém com salário abaixo. (FREITAS, 2009).

Ainda de acordo com Freitas (2009, p. 55), “torna-se necessária a adoção de políticas sociais para amenizar as condições de desigualdades de gênero ampliadas pela própria incorporação das mulheres no mundo produtivo”.

Tavares (2010, p. 144) diz que:

[...] cabe também alertar para a necessidade de formação especializada dos profissionais que integram núcleos e redes de serviços, de forma a possibilitar o desenvolvimento de práticas sociais de cunho emancipatório. Portanto, é preciso refletir sobre o alcance dos cursos de geração de renda como mecanismos potencializadores de inclusão social.

Portanto, para as mulheres trabalhadoras se faz necessário rever a maneira dos seus papéis exercidos, fazendo-se assim questionamentos diante das atribuições domésticas e extra domésticas dos homens e das mulheres, revendo também o papel da mãe e do pai, logo também mostrar que para renovar o conceito de feminilidade é preciso também renovar o conceito da masculinidade. (FREITAS, 2009).

Diante de todas as ascensões, é possível afirmar que no que diz respeito à mulher, a sua jornada é ampliada, pelo fato dela assumir responsabilidades com serviços de casa, cuidar dos filhos e gerar capital para o sustento familiar. (FREITAS, 2009).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa com as gerentes das Companhias de Seguros, com o intuito de identificar quais foram os métodos utilizados para se alcançar o objetivo da pesquisa.

A metodologia estuda os meios ou métodos de investigação do pensamento correto e do pensamento verdadeiro que visa delimitar um determinado problema, analisar e desenvolver observações, criticá-los e interpretá-los a partir das relações de causa e efeito. (OLIVEIRA, 1999. p. 56).

Para chegar-se a um determinado objetivo utiliza-se a metodologia.

#### 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Para a análise foi utilizado a pesquisa descritiva, que conforme Sampieri et. al. (2006 p. 102) “a pesquisa descritiva busca medir ou coletar informações de maneira independente ou conjunta sobre os conceitos ou as variáveis a que se referem”.

Assim utiliza-se este tipo de pesquisa para coletar os dados referentes às mulheres que gerenciam as Cias de Seguros tendo em vista o empoderamento.

Referente aos meios de investigação foi utilizado a pesquisa bibliográfica.

De acordo com Cervo e Bervian (2002), para conhecer o objetivo é preciso avaliar de determinado fato os apoios culturais ou científicos, analisar seu tema ou problema, e também arriscar a possibilidade de várias informações, assim evidenciando a existência ou não de alguma hipótese que foi estudada e analisada por outros estudiosos, dessa forma o pesquisador busca adquirir várias informações, para a elaboração do seu projeto de pesquisa.

Ao usar este meio de investigação justifica-se o alcance nos objetivos propostos nesse projeto onde foi necessário identificar quais são as gerentes que gerenciam as Cias de Seguros, buscando compreender a trajetória profissional destas mulheres, e assim analisar o empoderamento das mesmas.

### 3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU PÚBLICO ALVO

Os dados para a definição da área da pesquisa foram coletados na empresa, juntamente com as Companhias de Seguros. As informações prestadas foram fornecidas pela Angeloni Corretora de Seguros, onde possui uma lista das Companhias de Seguro que obtém parceria. Atualmente a empresa trabalha com doze Cias, dentre elas cinco são gerenciadas por mulheres que nos atendem dando todo o auxílio necessário, são elas: HDI SEGUROS, MAPFRE SEGUROS, LIBERTY SEGUROS, NOBRE SEGURADORA, e ESSOR SEGURADORA.

### 3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Os dados coletados são secundários. Lakatos e Marconi (2003) ressaltam que dados secundários são aqueles que não são nomeados pelo autor da pesquisa.

São vários os métodos de análise de dados que se podem utilizar numa investigação e cabe ao investigador selecionar os que respondam melhor aos "objetivos da investigação, do modelo de análise e das características do campo de análise". (Quivy e Campenhoudt, 1995, p. 186).

Foi utilizado um questionário com 10 perguntas abertas, com o objetivo de identificar o perfil das gerentes, analisar sua trajetória profissional para assim buscar o seu empoderamento.

A técnica a ser utilizada para as coletas de dados será em forma de questionário, onde Aaker et al. (2001), afirma que a construção de um questionário é considerada uma "arte imperfeita", pois não se obtém procedimentos exatos que garantam que os objetivos de avaliação sejam alcançados com total qualidade.

Já Quivy e Campenhoudt (1995), afirmam que o método do questionário é muito aconselhado quando se busca conhecer uma população (modos de vida, costumes, comportamentos, valores e opiniões).

### 3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados referentes à pesquisa foram analisados de forma qualitativa, que por sua vez absorvem informações examinando um quadro teórico geral. (ALVES, 2007).

A pesquisa qualitativa dá profundidade aos dados, a dispersão, a riqueza interpretativa, a contextualização do ambiente, os detalhes e as experiências únicas. Também oferece um ponto de vista “recente, natural e holístico” dos fenômenos, assim como flexibilidade. (SAMPIERI, et. al. 2006, p. 15).

Para Cervo e Bervian (2002), o processo de análise de dados é induzido através de leitura informativa, onde o leitor deve apresentar sempre seu objetivo como foco da pesquisa, para assim não tornar uma desatenção ou perda de tempo a sua pesquisa, portanto assim haverá capacidade de o leitor responder a qualquer tipo de questão específica do seu projeto e ou trabalho.

Para o alcance dos objetivos propostos as respostas dadas pelas mulheres pesquisadas foram cuidadosamente analisadas a partir do referencial teórico apresentado.

### 3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi desenvolvida nos meses de abril e maio do ano de 2015.

Quadro 1 - Síntese dos procedimentos metodológicos

Objetivos Específicos	Tipo de Pesquisa Quanto aos fins	Meios de Investigação	Classificação dos dados da Pesquisa	Técnica de coleta de dados	Procedimentos de coleta de dados	Técnica de análise dos dados
Levantar o número de mulheres que gerenciam as Cias de Seguro;	Descritiva	Bibliográfico	Secundário	Dados internos das Cias	Levantamento de dados	Qualitativa
Identificar as gerentes;	Descritiva	Bibliográfico	Secundário	Dados internos das Cias	Levantamento de dados	Qualitativa
Verificar a trajetória profissional;	Descritiva	Bibliográfico	Secundário	Questionário	Levantamento de dados	Qualitativa
Analisar a trajetória identificando o empoderamento.	Descritiva	Bibliográfico	Secundário	Questionário	Levantamento de dados	Qualitativa

Fonte: Elaborado pelo autor.

## 4 ANÁLISE DA PESQUISA

Este capítulo apresenta os dados obtidos na pesquisa, por meio de uma análise qualitativa. Diehl (2004), diz que a pesquisa qualitativa descreve complexidade a um determinado problema ou situação, sendo assim por sua vez se faz necessário compreender e classificar os processos dinâmicos vividos nos grupos, contribuindo assim para o processo de mudança e dando possibilidade ao entendimento das mais variadas distinções dos indivíduos. Com o objetivo de analisar a trajetória profissional das mulheres que gerenciam as Companhias de Seguros vinculadas a Angeloni Corretora de Seguros Ltda., de Meleiro/SC, levantou-se o número de mulheres que gerenciam as Cias de Seguro, identificou-se as gerentes, verificou-se a trajetória profissional e identificou-se como se deu o empoderamento. Diante disso cinco gerentes mulheres das Cias de seguro fizeram parte e responderam entre os dias quatorze e vinte de abril de dois mil e quinze o questionário (Apêndice A) por meio de e-mails, bem como, por telefone e por algumas visitas realizadas pela pesquisadora. A análise desse estudo baseia-se em autores como: Tonani (2011), Muraro (1969), Scott (1994), dentre outros, que dão embasamento teórico sobre os temas que norteiam os objetivos a serem alcançados, sendo eles: mulheres, trajetória profissional e empoderamento.

Inicialmente apresenta-se o perfil das gerentes entrevistadas. Vale ressaltar que a análise do estudo baseia-se nas suas trajetórias profissionais, para isso faz-se necessário conhecer os dados pessoais e de formação.

### 4.1 APRESENTANDO O PERFIL DAS MULHERES GERENTES

Ost (2009) diz que a consolidação do sistema capitalista ocasionou muitas mudanças com relação à organização do trabalho feminino. A revolução industrial crescia a todo vapor e precisava de mão de obra farta e barata, e as mulheres se encaixaram nesse perfil, baixos salários, cargas horárias extensas, precariedade nas condições de trabalho, de saúde, entre outros.

Trabalhar com a história da trajetória dessas mulheres lembra o que cada uma viveu para alcançar de forma legítima o lugar que ocupa nestas seguradoras.

Eliane Machado Veneranto é gerente da Mapfre Seguros da regional de Criciúma/SC, nascida no dia 30/09/1972, tem 42 anos de idade, é casada e mãe de

dois filhos. Possui ensino superior completo, formada em Administração de Empresas na ESUCRI.

Na HDI Seguros a gerente chama-se Jussane Niero Borges, nascida em Porto Alegre/RS no dia 17/03/1979, tem 37 anos tem uma filha e é casada. Atende a região de Criciúma, onde a mesma reside. Possui o ensino superior completo em Administração de Empresas e pós-graduação em Gestão Estratégica Empresarial na ESUCRI.

Essor Seguradora é representada por Lisiane Humbert, nascida no dia 12/01/1980 na cidade de Porto Alegre/RS, com 35 anos mãe de um filho, solteira. Como formação escolar está cursando o ensino superior em Gestão Empresarial na Universidade da FATENP.

Tânia Regina Fortunato é casada, mãe de um filho e é gerente da Liberty Seguros, regional de Criciúma/SC. Nascida no dia 14/06/1971, tem 43 anos de idade e obteve o ensino superior completo na UNISUL, onde cursou Administração de Empresas.

Na Cia Nobre a gerente é Marisatela Butzke, nascida no dia 08/09/1969, tem 45 anos de idade e é natural de Blumenau/SC, cidade que trabalha. Mãe de um filho, é divorciada, possui em seu currículo curso superior de Letras, e pós-graduação em Língua e Gramática.

#### **4.1.1 Trajetória Profissional**

A inserção da mulher na educação profissional na década de 1970 de certa forma alavancou a entrada das mulheres no mercado de trabalho. “Foi um processo com base na preponderância dos mesmos discursos que atravessaram sua inserção na educação, que impunha desigualdade de salário, dificuldades de promoção e preconceitos”. (ABEL, 2012, p. 64).

Tal revelação leva a analisar a trajetória dessas mulheres. Eliane começou a trabalhar com 16 anos, como recepcionista de uma Construtora Civil, logo após foi para uma loja de Auto Peças com seu pai. Entrou para o mercado de Seguros aos 21 anos em uma corretora, após foi para o Bradesco Seguros onde ficou por 10 anos. Atualmente trabalha na Mapfre Seguros, contabilizando 11 anos.

Jussane entrou no mercado de trabalho aos 13 anos de idade, na Fiscalização da Fazenda Estadual, onde permaneceu por alguns anos. Conta que os

conhecimentos adquiridos levaram entrar no mercado de seguros, no qual atua há 17 anos. Inicialmente trabalhou em uma corretora de seguros por um ano, posteriormente foi convidada a trabalhar na Bradesco Seguros, onde permaneceu por quase 4 anos. Após este período foi convidada a trabalhar na HDI Seguros, onde começou cuidando da parte administrativa, financeira e de sinistros, e hoje atende na área comercial da seguradora.

Tânia está no mercado segurador há 26 anos. Conta que começou como auxiliar de escritório da empresa Itaú Seguros, depois passou por duas corretoras. Em 1997 iniciou na Liberty Seguros como gerente de contas. Em 2002, foi promovida a gerente da filial de Criciúma, onde exerce a função até a presente data.

Maristela começou sua carreira profissional no ramo securitário em 1993 na SulAmérica, na área Financeira da Sucursal de Blumenau onde ficou neste departamento por dois anos aproximadamente, logo após foi transferida para o departamento de sinistro e ressarcimento, junto com a área jurídica, ficou até agosto de 1998. Em outubro do mesmo ano, foi trabalhar na América Latina, no departamento de sinistro, como analista de sinistro, hoje Tokio Marine, onde ficou até julho de 2004. Em agosto do mesmo ano, começou na ALA Seguros (NOBRE SEGURADORA) como Assistente Comercial na área de Vida, fazendo visitas nas corretoras de seguros. Maristela conta “aprendi muito logo em seguida, como trabalhar com os outros ramos, como empresarial, automóvel e residência.”

Lisiane conta que entrou no ramo de Seguro em 1998, onde teve início na Bradesco Seguros, entre 1998 a 2005, em Porto Alegre/RS. Em 2006, mudou de Estado, e foi indicada para fazer parte do quadro de funcionários da CONFIANÇA SEGUROS, de 2006 à 2013 e desde então está atuando na Livonius Seguros, uma assessoria comercial do produto RC-Ônibus da ESOR Seguradora.

Pode-se observar que todas as pesquisadas começaram seus trabalhos muito cedo, talvez pela busca da independência, tanto financeira, quanto particular. Este aspecto é muito relativo, pois mostra essa busca que pode ser devida ao fato de serem mulheres e possuir um instinto mais responsável e também por ter vontades de adquirir suas próprias coisas, como roupas e sapatos, ou também por possuir uma família grande, muitos irmãos e muitas responsabilidades ao mesmo tempo.

Conforme TONANI 2011, ainda nos dias de hoje por ser uma cultura masculinizada, o número de mulheres que tomam os cargos de liderança ainda se

encontra menor em relação ao dos homens, este fato vem se modificando de maneira ostensiva, não apenas pela força feminina para ocupar seu espaço nas lideranças, que o mercado já avista nelas um estilo de liderar, mas sim ordenadas com as novas estratégias almeçadas pelas empresas no mercado.

#### **4.1.2 Inserção na CIA de Seguro**

Para as gerentes das CIAS sempre foi necessário se ter base do que era um seguro, pois todas antes de estarem neste cargo trabalharam com isso, a grande maioria em Corretoras de Seguros. Eliane conta que era atendente de sinistro e possuía um bom relacionamento com os corretores que produziam pela Bradesco Seguros. Quando a Mapfre Seguros estava para se instalar em Criciúma/SC, estes corretores a indicaram para fazer o atendimento Comercial da região, logo após foi contratada como Assessora Comercial, onde se encontra até o presente momento.

No caso de Jussane, foi convidada através de um Gerente da filial. Aos 18 anos Lisiane foi indicada a trabalhar na Essor, onde está até a presente data. Tânia conta que estava abrindo uma filial da Liberty Seguros em Criciúma/SC, nesta época trabalhava em uma corretora de seguros, ela passou pelo processo de seleção e conseguiu a vaga para adentrar a esta Cia. Maristela, começou na área comercial de seguro de vida, depois de um ano passou a ser sócia na empresa e continuou na mesma função. Após dois anos virou Gerente Operacional, sete anos depois passou a ser também Gerente Comercial e Gerente de Sinistros DPVAT.

#### **4.1.3 Desafios, dificuldades e preconceitos**

A construção histórica dos papéis sociais atribuídos ao homem e à mulher promoveu uma desigualdade ao segmento feminino quanto às questões culturais, biológicas, políticas e econômicas, sendo que essa desigualdade é justificada, muitas vezes, pela inferiorização do gênero feminino como uma característica natural. Um suposto determinismo biológico atribuído à mulher alicerça esta realidade, construindo-se uma condição de submissão e às mulheres foram relegadas as funções domésticas e uma total exclusão da vida pública, ficando, as mesmas, numa situação social de dependência e subordinação ao sexo masculino. (LUTOSA, 2009 apud ABEL, 2012).

O gênero é uma construção social, que define a masculinidade e a feminilidade, logo apresenta seus padrões de comportamento, aceitos ou não, para ambos. Gênero, então convém tudo que é social, cultural, e historicamente definido. Também se refere a um conjunto de relações, atributos, papéis, crenças e atitudes que diferencia o ser homem e o ser mulher. (SCOTT, 1994).

Eliane conta que “há 11 anos ainda se tinha a impressão que atendimento comercial, visitas aos Corretores, atendimento as regiões e agências mais afastadas, estar constantemente na estrada, era tarefa para homem.” Diz também que hoje em dia não se pensa mais desta forma, as mulheres foram persistentes e insistiram em provar que também possuem a capacidade de fazer bons negócios. Na época que começou a trabalhar na Mapfre seus filhos ainda eram muito pequenos, Augusto tinha um ano, e Maria Júlia apenas quatro anos, conta que este talvez tenha sido seu maior desafio, e a parte mais difícil, pois tinha que deixá-los na escolinha e buscá-los somente no final do dia. Além disso, ainda tinha as viagens de reuniões e treinamentos que tinha que ficar fora por mais tempo, é o que conta.

Jussane revela “sempre tive muito amor pelo trabalho e pelo mercado de seguros e não encontrei muitas dificuldades ou preconceitos.”

Lisiane diz que o cargo de gerente de plataforma (Filial) hoje em dia é comum obter mulheres, por isso não encontrou dificuldades e nem preconceitos neste ramo.

Na época em que ingressou na Cia de seguros Tânia conta que não encontrou dificuldades, pois possuía experiência no ramo, o que facilitou sua seleção.

“A principal dificuldade foi de o Gerente Comercial na época não aceitar a minha função, por tratar-se de uma mulher, pois acreditava que jamais iria conseguir exercer a função, mas consegui dar a volta por cima, com muita dedicação e principalmente pelo apoio que tive do meu Diretor que soube reconhecer o meu trabalho e dar valor a ele.” É o que conta Maristela, que ainda ressalta que seu maior desafio e dificuldade foram atender melhor, buscar soluções mais rápidas aos corretores de seguros e dobrar a produção em outros ramos que a Assessoria não fazia.

Quando se fala em mulher no mercado de trabalho, sem dúvidas não se pode deixar de frisar o preconceito que possui, pois ocupam determinados cargos. “Constata-se que elementos discriminatórios entre os sexos ainda fazem o pano de

fundo na hora de seleção para o ingresso no mercado de trabalho e as promoções a cargos hierárquicos mais elevados”. (MARQUES, 2005, p. 4). Ainda que existam leis que se igualem os gêneros dentro do mercado de trabalho, esta questão não ocorrerá enquanto supostamente não houver uma conscientização em relação aos sexos, junto com a eliminação dos preconceitos contra as mulheres.

Pode-se observar que todas as entrevistadas se sentem muito realizadas com cargos de tamanha importância, mas o que se percebe também é que estas ainda notam a desigualdade em relação aos homens, pois muitos acreditam que estar num nível hierárquico deste tamanho é de responsabilidade do gênero masculino, o que às vezes desencoraja as mulheres a irem à luta, a buscarem seus objetivos, talvez por medo do que a sociedade impõe, ou pelo fato de serem vistas ainda de um modo diferente, ou como um sexo frágil, pois como citado por Duque (2004), se faz necessário saber o porquê possuem ainda essas desigualdades, dando sempre prioridade ao sexo masculino.

#### **4.1.4 Experiência X Gerência**

Há uma dimensão muito formidável quanto à inclusão da mulher no mercado de trabalho, não só para as organizações, mas para a sociedade em geral, que é a devida participação da mulher no conjunto do trabalho e suas percepções da maneira de pensar, agir e sentir sobre os feitos demonstrados na complexidade organizacional. (MADRUGA et. al., 2001).

Conta a gerente da Cia Mapfre Seguros que adentrou como Assessora Comercial e ficou neste cargo por sete anos, logo após foi promovida a gerente da sucursal de Criciúma/SC, onde está há quatro anos. Na HDI Seguros, a gerente Jussane, nos conta que no setor Administrativo/Financeiro e Sinistros ficou por sete anos, até ser promovida a atuar na área comercial, no qual está há pouco mais de cinco anos. Lisiane permaneceu por cinco anos com o setor Administrativo, e cinco anos no departamento de Sinistros até se tornar gerente da Filial. Tânia que é gerente da Liberty Seguros, conta que ficou cinco anos como gerente de contas, e logo após entrou para o cargo de Gerente da Filial de Criciúma/SC, onde já está há treze anos. Maristela ficou dois anos na área comercial entre os anos de 2004 a 2006, depois passou a ser Gerente Operacional, isso em 2006 a outubro de 2013, e

em novembro do mesmo ano passou a responder pela Gerencia Comercial, Operacional e de Sinistros.

Muraro em (1969) dizia que a mulher do futuro deverá tomar a humanidade inteira, de todos os seres humanos como seus filhos, seja ela mãe fisicamente ou não, almejar as mesmas coisas que o homem faz, e do mesmo jeito suprir uma dominação por outra, onde primeiramente ela deve viver primeiro densamente, algumas características que são adequadas junto em todos os planos: nas ciências, nas técnicas, no trabalho manual, no campo e em casa. O conceito dele foi tão certo que hoje em dia as mulheres não assumem mais o papel de dona-de-casa, e nem são mais vistas com a expressão “do lar”, elas conseguiram uma posição no mercado, não tanto em relação a cargos de gerência, pois ainda há muito que se conquistar e muitos preconceitos a serem vencidos, mas em questão de fazer parte do meio de trabalho do homem, que até tempos atrás não se imaginava que uma mulher poderia se relacionar com um homem profissionalmente.

#### **4.1.5 Positivo X Negativo X Cargo**

Neste aspecto ressaltam-se os pontos negativos e positivos que obtiveram para entrar neste cargo.

Conta Eliane que: “Como positivo, considero toda a experiência de ganhei atendendo a área comercial, e ainda o bom relacionamento e respeito que conquistei junto aos Corretores da região. Como negativo tenho apenas um, que foi não ter tido muito tempo para ficar com meus filhos e aproveitar mais a infância deles. Mesmo assim, nos finais de semana procurava me dedicar a eles e aproveitar cada momento que passamos juntos.”

“Como pontos positivos, o amor a profissão, dedicação ao trabalho e os estudos. Não tenho pontos negativos a informar.” Conta Jussane.

Lisiane ressalva que teve que estudar bastante, porem isso só fez bem a ela. Conta que talvez o negativo seja a sobrecarga-excesso demais.

“Seu conhecimento, dedicação e planejamento estratégico para crescer e desempenhar bem a função em qualquer área que você esteja atuando é um fator positivo na conquista de reconhecimento. Entregar seu trabalho de acordo com a missão, visão e valores da empresa, é fundamental para que possamos subir degraus hierárquicos”, diz Tânia.

E o que se nota é que há sim reconhecimento por essas mulheres terem se tornado o que são hoje, talvez não tanto por parte dos seus gestores, ou de diretores que estão acima, mas sempre mostram que valeu a pena cada esforço, cada dia de treinamento, cada dia de ausência com seus filhos. A busca pelo poder, ou pelo vislumbrado reconhecimento fez tudo isso valer à pena, aos olhos dos seus subordinados são vistas como “super-poderosas” por exercerem tanto papel e muitas utilidades ao mesmo tempo.

Tânia ainda conta que: “Muitas vezes podemos nos frustrar por não sermos reconhecidos como gostaríamos ou almejamos. Algumas vezes porque falta oportunidade (abertura de novas vagas) ou reconhecimento por parte de seu gestor imediato.”

Maristela elenca como ponto positivo “Oportunidade de poder aprender todos os dias e de poder praticar esse aprendizado. Estou realizada. Negativo: Não encontrei nenhum ponto negativo para chegar a esse cargo, talvez muitos iriam dizer que deixei de viver para dedicar o meu tempo a minha carreira profissional, mas não vejo este quesito como negativo.

#### **4.1.6 Formação Escolar X Tempo experiência**

No decorrer dos séculos a mulher ainda continua sendo analisada como subordinada, por ter uma condição de reprodutora inferior. As diferenças entre os gêneros, não vem da ocorrência de termos nascidos “machos” ou “fêmeas”, mas das relações sociais e sexuais da sociedade (ARANHA, 2000).

Para adentrar na Cia de Seguro faz-se necessários conhecimentos prévios como relatam nossas pesquisadas.

Eliane conta que para entrar na Mapfre Seguros e se tornar gerente foi necessário no mínimo obter um curso superior, e o que mais se contava naquele tempo era ter habilidade em lidar com pessoas, ter um bom relacionamento com os clientes e parceiros, e também a experiência que adquiriu durante os anos que está no mercado de seguros, e sem dúvida a formação escolar superior no curso de Administração.

Para entrar na HDI Seguros não houve exigências, conta Jussane. Porém a empresa é incentivadora no crescimento pessoal e profissional dos funcionários.

Coloca também que para a época o que mais se contou foi o tempo de experiência no mercado de seguros.

Na ESSOR Seguros, por vezes Lisiane conta que não necessitou de curso superior, porém foi importante para o plano de carreira obter uma formação superior. Em relação ao tempo de experiência, foi o que mais se contou na época.

Tânia conta que quando entrou na Liberty Seguros o curso superior não era fator necessário, mas hoje não se admite contratações para cargos de alta responsabilidade sem no mínimo obter um curso superior. Sobre o tempo de experiência ainda diz que “Um conjunto de fatores: a sua entrega, ou seja, o resultado do seu trabalho (desempenho), a experiência, a idade. Mas, o principal é o resultado que você apresenta dentro da função que desempenha e, no caso da empresa onde trabalho, existe uma avaliação de desempenho que pontua se o profissional está apto ou não para cargos de maior responsabilidade. Recentemente promovemos um gestor de negócios, cargo um nível abaixo do gerente de filial, a gerente de outra filial, pois, segundo sua avaliação de desempenho, ele estava preparado para assumir novos desafios dentro da organização.”

Para Maristela o curso superior foi um fator importante para adentrar na Cia de Seguro NOBRE, pois teve de terminar sua graduação, logo fez sua pós-graduação por iniciativa própria, pois acredita que não se pode parar. Mas, também o que se contava muito naquele tempo era a experiência neste ramo, pois sua formação profissional foi em Letras, muito diferente do profissional Securitário.

Vale ressaltar então que para aquele tempo o que mais se contava era a experiência profissional neste ramo, pois considerando a pesquisa em si, quase todas entrevistadas possuem o curso superior, porém na época em que foram inseridas nestas Cias isso não era considerado uma exigência, e sim um complemento para seu currículo profissional. Dieese em (2002) ressaltou que se percebe uma ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista as necessidades de complementar as despesas familiares, e, sobretudo a vontade de independência financeira, junto com a realização profissional e pessoal, ambição que sempre fez parte do mundo capitalista do universo feminino. Hoje o modo como as Cias trabalham é diferente, elas sentiram a necessidade de se ter um nível superior completo em níveis mais elevados, pois acreditam que isso só faz com que a pessoa cresça ainda mais, inclusive dentro da Companhia e profissionalmente, também.

#### 4.1.7 Indiferença dos homens

Neste quesito procurou-se saber se há alguma indiferença por parte dos homens que trabalham no mesmo ramo que estas mulheres/gerentes. Eliane conta que “Infelizmente, ainda sinto isso. Atualmente no mercado de seguros, a maioria dos colaboradores são mulheres, porém em cargos de atendimento operacional. Já em cargos executivos, com gerentes e diretores ainda somos a minoria. Por outro lado, já se percebe que as mulheres que conquistam os cargos executivos, não levam muito tempo para se destacarem e assumirem outros cargos de níveis mais elevados.”

Jussane e Lisiane afirmam que não sentem indiferença por parte dos homens, e que atuam lado a lado com eles, e há muito respeito e serenidade.

Tânia conta que “Sempre existe. Mas hoje a mulher conquistou equilíbrio e muitas vezes até um desempenho melhor que muitos profissionais homens no mercado. A mulher deve ser ponderada, deve ser respeitada em sua moral pelo seu exemplo e postura, equilibrada e responsável no que faz. Se tivermos estas virtudes, sempre haverá respeito e oportunidade para a mulher. Não podemos querer ser melhores que os homens, devemos buscar fazer sempre o melhor para a empresa.”

Complementando Maristela também diz que “Infelizmente há uma discriminação por parte deles, isso falando de alguns colegas do mercado, mas como comentei anteriormente o nosso Diretor sempre está apoiando as mulheres de nossa empresa.”

Nota-se que esta questão ainda é muito predominante por parte dos homens, as mulheres ainda sentem que há este tipo de indiferença dentro do meio de trabalho em que está inserida. Porém, contudo isso que ela percebe, vem buscando acima de tudo seu reconhecimento profissional, mostrando sempre que é capaz, e que pode ser uma profissional excelente. Todo este enredo está entrelaçado com a questão salarial, que será descrito a seguir.

#### 4.1.8 Salário

Neste item procurou-se pesquisar se o homem/esposo se importa/importaria, ou se sentiria ofendido se a mulher/esposa ganhasse mais que ele, e o resultado nos mostram que:

Jussane, Eliane, e Tânia responderam que os maridos não se importariam se soubessem que elas ganham mais que eles, pois dizem que pode haver meses em que sua comissão foi mais alta que a dele, e em meses que não. Já Lisiane, respondeu que sim, ele se importaria, e Maristela conta que está atualmente divorciada, portanto não respondeu á questão em si. Uma delas ressalta que: “No caso do meu marido não, ele não se importaria. Mas sabemos que muitos casamentos fracassam quando a mulher se sobressai ao esposo e, neste caso não é só o salário maior que conta, mas também cargos que possam se sobressair ao homem.”

Scott (1994) diz que as desigualdades entre os salários de homens e mulheres que possuam o mesmo cargo podem estar relacionadas ao preconceito que atinge a classe feminina, muitas são as mulheres que dirigem uma empresa altamente hierarquizada, ainda assim é desproporcional ao tamanho que os homens ocupam, em sentido de salários também.

Uma reportagem apresentada no Jornal Nacional da Rede Globo no dia 18 de abril de 2015 mostrou uma pesquisa realizada entre líderes de vários países onde afirmam que só daqui a 80 anos a mulher poderá se igualar ao salário do homem. A pesquisa também revela que vai levar décadas até que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de trabalho que os homens. (JORNAL NACIONAL, 2015)<sup>1</sup>.

Ainda assim é de suma importância que a mulher busque seu reconhecimento, o poder no mercado de trabalho. Muitas mulheres se esquivam por medo de terem seus casamentos arruinados por ganharem mais que seus maridos, ou até mesmo por ter um cargo superior, nota-se que muitas delas desistem de tudo isso para não perder o seu marido e assim desfazer-se uma família. Isso se engloba com a subordinação, muitas mulheres ainda aceitam que a última voz seja do

---

<sup>1</sup> Fonte: Jornal Nacional. Rede Globo. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2015/04/so-daqui-80-anos-havera-igualdade-no-mercado-de-trabalho-diz-pesquisa.html>. Acesso: 19/04/2015

homem, por isso muitas delas ainda são donas-de-casa, e não buscam seu espaço no mercado de trabalho.

#### **4.1.9 Cargo de importância**

Para este aspecto, busca-se compreender como estas gerentes, de cargos tão importantes, se sentem trabalhando e representando estas Cias de Seguros.

“Sinto-me realizada, sempre tive este desejo de me tornar executiva de uma empresa multinacional, sem falar que perante minha família, percebo que eles sentem orgulho de mim, e isso é muito gratificante” diz Eliane.

“Penso que meu trabalho e dedicação valeram à pena, e que hoje me sinto realizada e estimulada a traçar novos horizontes”, conta Jussane.

“Satisfeita, pois o ramo de seguro é minha escolha, e estar num cargo importante, me faz sentir realizada”, diz Lisiane.

“Primeiramente reconhecida no mercado de trabalho, me sinto realizada profissionalmente. Mas realmente é de grande responsabilidade. Você não pode se dar o direito de errar nas estratégias elaboradas, pois errar significa prejuízo certo. Também não pode errar com as pessoas, sua equipe é fundamental para o bom desempenho da empresa. Temos que saber valorizar as pessoas, motivá-las e prepará-las para que cada vez mais estejam aptas a novos desafios”, evidencia Tânia.

O que se pode notar, é que este conceito de que a mulher só servia para ser “do lar” está sendo excluído do meio da sociedade. Pois conforme análise da pesquisa, as gerentes frisam muito que estão satisfeitas e muito felizes por terem um cargo de grande nível hierárquico, também conotam que se sentem valorizadas, e que isto certamente a deixam com a autoestima elevada. Isso é mais do que esperado, pois uma mulher só se sente realizada quando ela é reconhecida por seu trabalho, e por todo seu sacrifício e dedicação.

Como supracitado, as mulheres eram caracterizadas como “as rainhas do lar”, assim mantinham o papel de cuidar da casa, do marido e dos filhos, e cabia aos homens serem os provedores das famílias. (TONANI, 2011).

E por fim Maristela conta que é muito feliz com seu cargo, e o valor que ele representa hoje no mercado.

#### 4.1.10 Diferença de cargo

Esse item procura saber sobre a diferença de cargos ocupados por homens e cargos ocupados por mulheres.

Na pesquisa realizada obtivemos respostas concretas, e todas elas afirmaram que ainda há diferença de cargos quando ocupados por homens, inclusive quando se trata de questão salarial. Ainda ressaltam que o homem é mais frio, trata as coisas com mais rispidez do que a mulher, e que quando são induzidas a tratar de assuntos com homens, sentem que tem que impor mais respeito do que se fosse algo resolvido entre dois homens.

É cada vez mais comum ver mulheres ocupando vagas nas empresas. Porém, no Brasil, em cargos de diretoria ou presidência, elas são apenas 7%. É o que diz a pesquisa. Na conta dos pesquisadores, a maior participação das mulheres em locais onde há predominância de homens pode elevar em até 25% a produtividade. “Quando você conhece e consegue se posicionar, você consegue sim ocupar um cargo de liderança no mercado de trabalho. Esse cargo é possível? É possível, porém tem que ser conquistado”, diz Isabel uma das pesquisadas. (JORNAL NACIONAL, 2015).

#### 4.1.11 Problema

E por fim, buscou-se trazer a análise das gerentes, questionando-as se já tiveram algum problema com homens, pelo fato de serem atendidos por uma mulher. Pois conforme Nunes (2001), a mulher transmite sua beleza, o seu corpo, seu carisma, sua elegância, logo essas características as fazem sofrer ainda mais preconceito, pois para os homens só a inteligência basta.

Uma das respostas chama muita atenção, a de Tânia, quando questionada sobre os problemas, ou situações com clientes por serem subordinados a uma mulher: “Sim, mais de uma vez. Já enfrentei casos até de ameaça de clientes que não ficaram “satisfeitos” com o resultado de um atendimento. Os homens não gostam de se submeter a ninguém, principalmente a uma mulher. Já tive casos também de clientes e até corretores que tentaram assédio sexual. Um absurdo, mas temos que saber lidar com estas situações. A Mulher não pode esquecer-se de

quem ela é: esposa, mãe, gerente, inteligente e deve usar de sabedoria para lidar com diversas situações”.

As demais entrevistadas responderam que também já possuíam algum tipo de problema ou situação que tiveram de ter mais calma, cautela, respeito, e educação com o cliente ou funcionário, para assim não perder a razão, mas também frisam que a mulher obtém muito mais êxito nas soluções diante dos problemas com relacionamento, seja com colegas, subordinados ou clientes. “Temos mais jogo de cintura”. É o que afirmam.

Uma reportagem apresentada no Jornal Nacional da Rede Globo no dia 18 de abril de 2015 mostrou uma pesquisa realizada entre líderes de vários países. Tal pesquisa contou com o relato de várias mulheres, entre elas Marina, que “A mulher traz um olhar um pouco mais detalhista, um pouco talvez mais crítico, um olhar muito focado em gestão de pessoas. Não é melhor nem pior, é simplesmente complementar à visão masculina. Essa empresa tende a ser mais produtiva mais inovadora e com crescimento mais sustentável”, afirma Marina, uma das pesquisadas. (JORNAL NACIONAL, 2015)

Diante de todas as ascensões e regressões que a mulher vem sofrendo ao longo dos anos, pode-se notar que a busca pelo poder está cada vez maior, uma vez que se tornar líder de uma empresa, ou dirigir uma equipe de funcionários as torna mais desafiadoras de si mesma, e do mercado a sua volta, tornando-a mais crítica e mais convincente de que estão progredindo em questão de liderança no mercado.

A pesquisa trouxe um tema muito discutido hoje em meio à sociedade em que estamos inseridos, há muito ainda que se ampliar em relação ao tema empoderamento securitário, pois é um meio de trabalho pouco notável pelas pessoas, e um ramo que está crescendo ainda no mercado. De certa forma os objetivos propostos nesta pesquisa foram de suma importância para a pesquisadora, e também para as pesquisadas, pois relataram dados importantes e fundamentais para o avanço das mulheres no poder.

## CONCLUSÃO

Em um longo período da história da humanidade as mulheres foram subordinadas pelos homens, isso ocorria por uma série de fatores, mas principalmente pela cultura que se fez tradição por muito tempo, devido a isso ser constante era necessário a conformação de todos com a realidade, mesmo não concordado, como muitas mulheres daquela época. Devido a isto, ao fato de não conformidade com a situação de serem dominadas por homens, resolveram mostrar suas vozes, não se calando mais para a sociedade, e desse momento em diante a vida destas mulheres teve uma mudança muito radical.

O século XXI traz nitidamente esta nova realidade, com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, em cargos de maior responsabilidade. As mulheres se mostram mais independentes, não se sujeitam mais a subordinação do homem, e nem a violência em relação a maridos ou companheiros. Elas vieram com tudo, e tem voz ativa na sociedade, impondo respeito, e possuindo liberdade nas decisões importantes no meio de trabalho, mulheres que se expressam que possuem livre arbítrio, mulheres guerreiras, que ainda lutam por algumas desigualdades que a sociedade impõe.

Apesar de serem muitas funções em uma só, a mulher contribui para a família, o trabalho e a sociedade, mas ainda assim não é considerada tão importante e tão produtiva quanto ao homem. A sociedade pressiona a mulher quando se trata de maternidade, que busca toda a questão do cuidado, englobando-se o cuidado com os filhos, a casa, o marido, onde faz com que muitas voltem ao mundo reservado do lar.

Depois de todo o estudo levantado, se analisou que as mulheres sentem-se prazerosas em realizar o trabalho que a elas cabe. O ramo de seguros é bem extenso, e abre um leque de oportunidades, e para a mulher é muito mais fácil vender seu produto, pois obtêm mais jogo de cintura. Conforme entrevistadas todas contam que passaram por desafios para se chegar ao empoderamento, mas, que em nenhum momento pensaram em desistir. O seguro é algo intangível, no entanto hoje as Cias de Seguros já possuem uma taxa menor para as mulheres, isso se pode considerar uma “diferença de sexo”. Hoje o mercado busca trazer as mulheres para junto de si, talvez pela demanda de crescimento que vêm tomando conta

dentro das empresas, e também pelo cuidado em todas as questões de segurança, e paciência no trânsito.

As gerentes ainda ressaltam que toda essa caminhada valeu à pena, e que estão buscando cada vez mais o reconhecimento, e que estão tentando trazer mais mulheres para o ramo, pois assim como no mundo no século XXI, a mulher também precisa se mostrar dominante dentro e fora do ambiente de trabalho.

O tema em si trouxe uma grande proporção ao meio de trabalho das gerentes das Cias, pois ainda não se existe nenhum estudo deste ramo. Seria de suma importância que este estudo tivesse uma continuidade, pois ainda há muito que se expandir, buscando a relação dos clientes, de como eles se sentem sendo atendidos por mulheres.

A presente pesquisa mostra que ainda há sim diferença de cargos, diferença de gêneros, de salários, e de muitos outros aspectos em relação às mulheres, e que ainda haverá muitas discussões sobre este tema. Quando se começou a elaborar o projeto de conclusão contava-se com apenas cinco gerentes, que foram as entrevistadas, no decorrer dos meses que se passaram adquiriu-se mais uma gerente mulher, que substituiu um homem. É de grande satisfação que o estudo realizado está sendo de grande importância para a carreira profissional de muitas pessoas, pois este assunto está tomando tamanha proporção nos dias de hoje. O próprio Papa Francisco alegou que acha um escândalo os homens ganharem mais que as mulheres pelo mesmo trabalho. O mesmo ainda ressalta que tais atitudes são uma forma de “machismo” que mostra como os homens “querem dominar as mulheres”.

Entretanto, diante de todo o exposto, pode-se frisar que de todas essas conquistas e méritos, a mulher ainda está buscando seu reconhecimento na sua carreira profissional, e que ainda há muito que se conquistar. Não será uma tarefa muito fácil, mas precisa e de grande importância. A mulher precisa mostrar a busca de uma nova visão de relações entre gêneros, para assim construir-se uma nova e melhor sociedade.

## REFERÊNCIAS

ABEL, Jucélia da Silva. Moças “invadindo” o espaço masculino: **a escola técnica da sociedade de assistência aos trabalhadores do carvão nos anos de 1970**. (Dissertação) Criciúma: Universidade do Extremo Sul Catarinense. Programa de Pós-Graduação em Educação, 2012.

ALVES, D. B. **Trabalho, educação e conhecimento na enfermagem: uma contribuição aos estudos sobre força de trabalho feminina**. Salvador: Dankat, 1997, 206p.

A Prática na Atividade dos Intermediários de Seguros no Mercado Americano. Disponível em: <[http://www.siscorp.com.br/intermediarios\\_usa.asp](http://www.siscorp.com.br/intermediarios_usa.asp)> Acesso em: 02 abr. 2015

ARANHA, M. L. de A. **Filosofia da Educação**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2000.

ARAUJO, Francisca Socorro. “**FEMINISMO**”. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/sociologia/feminismo/>>. Acesso: 22 out.2014.

BATLIWALA, Srilatha. El significado de lempoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. In: LEÓN, Magdalena. **Poder y empoderamiento das mujeres**. TM Editores, Santa Fe de Bogotá, 1997, pp. 187-211.

BAUER, Carlos – **Breve história da mulher no mundo ocidental**. São Paulo: Xamã, Edições Pulsar, 2001.

BETTS Jaime A. – A mulher e o feminino no mundo do trabalho. In: Jerusalinsk, A; Merlo, A; Giongo, L. (org). **O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo**. APPOA – Associação Psicanalítica de Porto Alegre – Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000. p. 99 – 110.

BRUSCHINI, Cristina. **Mulher, casa e família**. São Paulo: Vértice, Fundação Carlos Chagas. 1990. p. 352.

CALLEGARI, Anna Irma – A mulher no trabalho: realização – mal-estar. In: Jerusalinsk, A; Merlo, A; Giongo, L. (org). **O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo**. APPOA – Associação Psicanalítica de Porto Alegre – Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000. p. 116 – 121.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CARLOTO, C.M. A saúde das trabalhadoras. In: **Saúde das trabalhadoras**. São Paulo: SOF, 1998.

COSTA, Ana Alice. “**Gênero, Poder e Empoderamento de Mulheres**”. p. 9 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: 22/10/2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. São Paulo. Elsevier - Campus, 2004.

DIEHL, AstorAntonio. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Mulher e Trabalho no Rio Grande do Norte** – Março de 2002.

DUQUE, Javier Pineda. Entre empoderamiento y lasubordinación: los retos del enfoque de género e desarrolloenlos programas de microempresas. Encuentro Internacional Aportes de la perspectiva de género enlapromoción del micro empresariado para eldesarrollo territorial. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, Bogotá, 2004.

FISCHER, Helen. **O primeiro sexo – como as mulheres estão a mudar o mundo**. São Paulo. Presença, 2001.

FUNENSEG, Escola Nacional de Seguros. **TEORIA GERAL DO SEGURO I**. 12ª ed. Rio de Janeiro: 2013

FREITAS, T.V. **O cenário atual da divisão sexual do trabalho**. São Paulo: SOF, 2007.

FRIEDMAN, John. **Empowerment-** uma política de desenvolvimento alternativo. Oeiras, Celta, 1996.

GOMES, Almiraiva Ferraz. **O OUTRO NO TRABALHO: MULHER E GESTÃO**. Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, julho/setembro 2005.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: PNAD: **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. 2007. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa\\_resultados.php?id\\_pesquisa=40](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=40)>. Acesso: 20 abr. 2015.

Jornal Nacional. Só daqui a 80 anos haverá igualdade no mercado de trabalho, diz pesquisa. **Rede Globo**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2015/04/so-daqui-80-anos-havera-igualdade-no-mercado-de-trabalho-diz-pesquisa.html>>. Acesso: 19 abr. 2015

KABEER, N. (1999). “Resources, Agency, Achievements: **Reflections on the measurement of women’s empowerment**.” *DevelopmentandChange*, Vol. 30, no. 3, pp.435-464.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITÃO, Elaine V. **A mulher na língua do povo**. 2ª. ed. Belo Horizonte: Itatiaia, 1988.

LEÓN, Magdalena. El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género. In: **La ventana: Revista de Estudios de Género**. N.13. Guadalajara, 2001. pp. 94-106. Disponível na internet em <<http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/laventan/Ventana13/ventana13-4.pdf>> Consultado em 22/10/2014.

MADRUGA, Lucia R. R.; GOMES, Claudia M.; FLEIG, Daniel G. **A valorização da mulher no contexto do trabalho: contradições e evidências identificadas na realidade atual**. 2001.

MARQUES, Elisabeth Kurtz. Mulheres mais escolarizadas num mercado de trabalho que ainda reproduz o modelo da família tradicional. **Mulher e trabalho**, Rio Grande do Sul, v. 5, p. 149-159, 2005. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2004/artigo10.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2015.

MELO, M.C.O. L. **Gerência feminina nos setores industrial e bancário: o conservador internalizado versus o moderno em construção**. In: XXXVII Assembléia do Conselho Latino-Americano de Escolas de Administração. Porto Alegre, RS, 2002.

MELO, Alexandre de. Os fatos históricos que marcaram as conquistas das mulheres. **Revista Nova Escola**. 2013. Disponível em: <<http://revistaescola.abril.com.br/fundamental-2/fatos-historicos-conquistas-dia-da-mulher-735607.shtml#ad-image-1>> Acesso em: 02 abr. 2015.

MOSEDALE, S. (2005). **“Policy arena. Assessing women’s empowerment: Towards a conceptual framework.”** Journal of International Development, 17, 243-257.

MURARO Rose Marie. **A mulher na construção do mundo futuro**. Vozes, 1969, v.1.

NUNES, A. M. Uma história mal contada: **A imagem da mulher nas revistas populares**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DA COMUNICAÇÃO, 24, 2001. **Anais...INTERCOM**, 2001.

OST, Stelamares. Mulher e mercado de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 64, 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6088](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088)>. Acesso em: 09 mai. 2015

QUIVY, R., CAMPENHOUDT, L. V. (1995). **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. Lisboa: Gradiva.

RAGO, Margareth – Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORI, Mary (org), BASSANEZI, Carla (coord. de texto) - **História das mulheres no Brasil**. 3º ed. – São Paulo: Contexto, 2000. p. 578 – 606.

RENESCH, John E. **Liderança para uma nova era**. São Paulo: Cultrix, 2003.

ROSENER, Judy B. **As formas femininas de líder**. Citado em RENESCH, John E. **Liderança para uma nova era**. São Paulo: Cultrix, 2003.

SAFFIOTI, Heleieth B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 193.

SAMARA, Eni de Mesquita. **O que mudou na família brasileira? Da colônia à atualidade**. Vol. 13 no. 2. São Paulo: USP, 2002.

SAMPIERI, Roberto Hernández; Collado, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia da pesquisa**. 3ª ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SEN, A. K. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo, Companhia das Letras, 2000.

SCOTT, Joan W. **Preface a gender and politics of history**. Cadernos Pagu, Campinas, SP, n. 3, 1994.

STROMQUIST, Nelly P. (2002). **“Education as a means for empowering women”**. In J. Parpart, S. Rai & K. Staudt (eds), **Rethinking empowerment: gender and development in a global/local world**. London: Routledge, pp.22-38.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações, e teses**. São Paulo: Thomson Pioneira, 1999.

TAVARES, M.S. Com açúcar e sem afeto: a trajetória de vida amorosa de mulheres das classes populares em Aracajú/SE. **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo, nº 101, p.121-145, jan./mar. 2010.

TONANI, Adriana Venturim. **GESTÃO FEMININA - UM DIFERENCIAL DE LIDERANÇA MITO OU NOVA REALIDADE**. 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

**APÊNDICE**

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

### ANEXO A - ROTEIRO DA ENTREVISTA

Nome:

Local e data de nascimento:

Nome do pai:

Nome da mãe:

Estado civil:

Nome do marido:

Data de nascimento:

Número de filhos:

Formação escolar:

Endereço:

Telefone:

Entrevistadora:

Data da entrevista:

Roteiro da Entrevista

1 – Qual sua trajetória profissional?

2 – Como você conseguiu entrar nessa Cia de Seguro?

3 – Quais foram os seus desafios?

4- Quantos anos você ficou em cada cargo até se tornar gerente?

5- Que pontos você identifica como positivo e/ou negativo para chegar a este cargo?

6- Naquela época você ter uma formação superior a ajudou?

7- O que mais se contava naquele tempo para se tornar gerente? Tempo de experiência? Formação profissional?

8- O fato de você ser uma mulher e gerente, você sente que há alguma indiferença por parte dos homens que trabalhem no mesmo ramo que você?

9- Em relação ao salário, seu marido se incomoda ou se incomodaria se soubesse que você supostamente ganha mais do que ele?

10-Como você se sente tendo esse cargo de grande importância?