

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

FERNANDA PACHECO SABINO

**TETO DE VIDRO: A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO EXTREMO SUL
CATARINENSE SOBRE AS DIFERENÇAS DE GÊNERO**

CRICIÚMA

2019

FERNANDA PACHECO SABINO

**TETO DE VIDRO: A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO EXTREMO SUL
CATARINENSE SOBRE AS DIFERENÇAS DE GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.^a Dra. Almerinda Tereza Bianca Bez Batti Dias

CRICIÚMA

2019

FERNANDA PACHECO SABINO

**TETO DE VIDRO: A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO EXTREMO SUL
CATARINENSE SOBRE AS DIFERENÇAS DE GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Formação e Exercício Profissional.

Criciúma, 08 de dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Almerinda Tereza Bianca Bez Batti Dias – Doutora – UNESC – Orientadora

Janaina Damásio Vitório – Mestra – UNESC – Examinadora

Prof. Silvio Parodi Oliveira Camilo – Doutor – UNESC – Examinador

Dedico este artigo à todas as mulheres que fazem parte da minha vida, que me inspiram com sua força e energia, com seu olhar e sua luz necessárias nessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas me auxiliaram para alcançar o resultado deste artigo. Para estas, traduzo em poucas palavras a infinita gratidão que sinto.

À professora Bianca, minha orientadora neste artigo desde o projeto de TCC, que me indicou o caminho que poderia seguir quando eu estava sem ideias, teve paciência e compreensão com meu lento processo de escrita.

À minha mãe e meu padrasto, Agnes e Alberto que me incentivaram e apoiaram em todos os anos de faculdade, não medindo esforços para que meus objetivos fossem alcançados.

Ao meu pai, João que desde criança me ensinou o valor de estudar, por me incentivar o debate e às considerações críticas.

Ao meu irmão Lucas, que me apoiou com seu olhar crítico, refinado e certo de fotógrafo.

Ao Quincas Avelino, pelo apoio incondicional, pelos incentivos de superação e pelas perguntas que me instigaram a buscar mais, questionando sempre.

A todos os colegas que o curso de Ciências Contábeis trouxe para mim, em especial: Priscila Ugioni Duarte, Marcos Cunico, Marcelo Esbegen, Victória Bez Batti e Vanderson Izé Marangoni.

A Bruna Feliciano Gava, pelo reencontro inesperado como colega de mais um curso, por falar o que precisava ouvir e me escutar quando eu precisava falar.

Aos respondentes da pesquisa pelo apoio, pois sem eles este artigo não existiria.

Deixo aqui registrado o meu profundo agradecimento a banca examinadora, a Janaina com suas observações pertinentes sobre classe e raça, e ao Silvio pela sua contribuição técnica e teórica.

A todas e todos aqueles que contribuíram na construção deste trabalho e que ajudaram na construção não só do artigo, mas de quem eu sou depois dele.

A todos estes, o meu muito obrigada!

“O ensejo a fez tão prendada, ela foi educada pra cuidar e servir. De costume, esquecia-se dela: sempre a última a sair [...] A despeito de tanto mestrado ganha menos que o namorado e não entende por quê.”

Priscilla Novaes Leone



TETO DE VIDRO: A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO EXTREMO SUL CATARINENSE SOBRE AS DIFERENÇAS DE GÊNERO

Fernanda Pacheco Sabino¹

Almerinda Tereza Bianca Bez Batti Dias²

RESUMO: O mercado de trabalho é peça importante no debate sobre equidade entre os gêneros, pois percebe-se uma distribuição desigual quando falamos em representação feminina nos cargos de presidência. O Teto de Vidro surgiu com a intenção de identificar obstáculos invisíveis que impedem ou dificultam o acesso de mulheres a cargos executivos. O objetivo geral deste artigo é analisar a percepção sobre o Teto de Vidro pelos profissionais pesquisados em empresas do extremo sul catarinense. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, descritiva e de campo, aplicada em setembro de 2019 por meio de um questionário *on-line*. Obteve-se 279 respostas divididas entre mulheres e homens. Quanto aos fatores que podem indicar a existência do Teto de Vidro, foram elaboradas 20 frases nas quais os pesquisados opinaram de acordo com a sua percepção. Em determinadas afirmações foram encontradas divergências entre os gêneros, corroborando com estudos já publicados que afirmam a diferença comportamental entre homens e mulheres. Para a maioria das mulheres é primordial conciliar a carreira profissional e o cuidado com os filhos, porém essa é uma questão menos relevante para os homens. No que tange a totalidade do universo pesquisado, entre os vinte indicadores apresentados aos respondentes, nove foram assinalados como inexistentes e apenas sete fatores indicativos do Teto de Vidro são perceptíveis a todos os pesquisados. As demais afirmativas apresentam divergências entre os gêneros: mulheres afirmam que influenciam negativamente e homens negam, ou vice-versa.

PALAVRAS – CHAVE: Gênero. Mulher. Ambiente organizacional. Carreira Profissional.

AREA TEMÁTICA: Tema 08 – Formação e Exercício Profissional

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, percebe-se um crescente nos discursos feministas, o que gerou uma infinidade de discussões de gênero e equidade entre homens e mulheres. O movimento feminista teve papel fundamental pelo direito ao voto e na conquista de liberdade às mulheres, mas esse grupo preza primordialmente pela igualdade entre os gêneros, já que ainda na atualidade as mulheres possuem rendimento inferior

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Doutora em Administração e docente na Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



aos homens, ainda que representem uma fatia considerável no mercado de trabalho e, em muitos casos, igual ou maior qualificação acadêmica. Além disso, é tímida a presença feminina em cargos de diretoria e presidência nas organizações. Diversos fatores podem influenciar nessa baixa representatividade feminina em posições estratégicas. Uma das teorias que busca identificar e analisar tais obstáculos é o Teto de Vidro (CAPPELLIN, 2008; LIMA, et. Al, 2013; IBGE, 2018; MADALLOZZO, 2011), proposta essa adotada neste estudo.

Segundo Madalozzo (2011), a discussão sobre o Teto de Vidro, termo em português para *glass ceiling*, teve seu início com Morrison, White, Velsor e The Center for Creative Leadership no ano de 1987 que impulsionou a formação de uma comissão pela Secretaria do Trabalho nos Estados Unidos em 1991. O objetivo dessa comissão era regulamentar o mercado a fim de diminuir os obstáculos que impediam que as mulheres tivessem oportunidades de carreira e de promoção, tais quais as dos homens. Tal denominação se origina no fato de que os critérios para a seleção de cargos executivos são complexos e não são divulgados pelos dirigentes responsáveis por tal vaga, o que pode contribuir para que uma possível discriminação seja encoberta, formando, dessa forma, uma barreira sutil intransponível e invisível para as mulheres (CAPPELLIN, 2008; LIMA, et al., 2013; MADALLOZZO, 2011; STEIL, 1997).

Steil (1997) afirma que o Teto de Vidro é uma barreira imperceptível, porém forte o suficiente para inviabilizar o avanço feminino na hierarquia das organizações, impedindo o acesso aos cargos mais altos. Esse obstáculo afeta a vida das mulheres como grupo, dificultando acessos individuais, não pela sua inabilidade ou falta de atributos para alcançar o cargo, mas pelo apelo as questões de gênero. No passado, uma das razões alegadas para explicar a pequena representatividade das mulheres em cargos altos da empresa se relacionava com a pouca experiência delas no mercado de trabalho. Porém, verifica-se que a desigualdade persiste anos após as mulheres estarem estabelecidas no mercado de trabalho.

Cabe retomar um pouco do contexto histórico, quando, no Nordeste brasileiro do século XIX, especificamente entre os anos de 1840 e 1860, iniciou-se o processo de industrialização das fábricas de tecidos de algodão, estendendo-se para os estados do Sudeste nas décadas seguintes. Inicialmente, a quantidade de mulheres nas fábricas era alta, mas elas foram expulsas gradativamente das unidades fabris, uma vez que a industrialização avançava e a força de trabalho dos homens era incorporada. Naquele contexto, as mulheres acabaram ficando com as atividades menos especializadas e de menor remuneração, enquanto os homens ocupavam cargos com maior prestígio, como de direção e concepção (ALMEIDA, 2018; MADALLOZZO, 2011).

Apesar de a presença feminina ter-se intensificado nos locais de trabalho, as condições que estão sujeitas ainda são aquém do desejado: baixos salários, carga horária intensa, comumente somada à dupla jornada de trabalho. Diversos fatores podem ser indicadores pelos estudos com a abordagem do Teto de Vidro (ALMEIDA, 2018; CAPPELLIN, 2008).

Nesse sentido, ainda que o nível de escolaridade das mulheres tenha aumentado, e a conseqüente participação efetiva em atividades técnicas, a feminização das ocupações pode ser percebida no “confinamento em ocupações de menor prestígio social, na alta instabilidade, nas reduzidas chances de mobilidade, na desigualdade de oportunidades para homens e mulheres e nas assimetrias salariais entre eles” (ALMEIDA, 2018, p.35). A autora alega também que o debate



sobre o mercado de trabalho para as mulheres está relacionado com as definições de gênero, bem como com aspectos culturais da imagem da mulher e o papel feminino que a mulher representa na sociedade. Diante de tais fundamentos, emerge a seguinte pergunta: qual a percepção dos profissionais de empresas do extremo sul catarinense acerca do fenômeno Teto de Vidro?

O objetivo geral deste artigo é analisar a percepção sobre o Teto de Vidro pelos profissionais pesquisados em empresas do extremo sul catarinense. Para alcançar o objetivo geral, têm-se os objetivos específicos: traçar o perfil dos pesquisados; levantar o perfil das empresas investigadas; verificar as motivações das mulheres para a ascensão profissional; identificar os fatores que formam uma barreira invisível às mulheres e que as impedem de ascender profissionalmente.

Este trabalho se justifica, pois segundo Lima, et al. (2013) e Madalozzo (2011), o tema Teto de Vidro é relevante, dada a quantidade de estudos científicos retratando a situação da mulher executiva e levando em consideração os desafios ligados a um ambiente predominantemente masculino, além de sua contemporaneidade (LIMA et al., 2013; SANTOS, TANURE, NETO, 2014). Ademais, retomando Steil (1997) a qual constata que a falta de estudos sobre o fenômeno Teto de Vidro pode estar ligada à uma perspectiva de poder, em que a desigualdade de gêneros é mantida como forma de opressão. Outrossim, referências de gêneros estão inseridas em diversas situações no ambiente organizacional: desde brincadeiras, políticas da administração, até linguagens de cartas formais e comunicação verbal e corporal (STEIL, 1997). Outra questão abordada por Almeida (2018) é que, apesar da crescente presença feminina no mercado de trabalho, a existência delas ainda é pouco enfatizada nos estudos acadêmicos. Essa inserção feminina no ambiente organizacional torna necessária a discussão mais aprofundada de um tema antigo: o Teto de Vidro.

No campo social, verifica-se que as mulheres ainda hoje possuem rendimentos abaixo dos homens, como demonstra o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE que, em sua pesquisa nacional de amostras por domicílios contínua (PNAD), no ano de 2018, divulgou os dados referentes aos rendimentos da população brasileira no ano de 2017. O Brasil apresentou rendimento médio de R\$ 2.178,00, logo, pode-se observar que, ao mesmo tempo, em que os homens apresentaram renda média mensal de R\$ 2.410,00, as mulheres obtiveram um rendimento mensal de R\$ 1.868,00 o que significa que eles auferiram um rendimento mensal 22,50% maior que as mulheres. A região sul brasileira, na qual a presente pesquisa foi realizada apresenta o segundo pior índice: a proporção de salário da mulher é de 75,85% ante o do homem, indicando diferença salarial nos estados sulistas.

Outro dado estatístico importante a ser ressaltado é o relatório de Estatísticas de Gênero divulgado pelo IBGE no ano de 2018. Este documento informa que, no ano de 2016, os homens ocupavam 60,9% dos cargos de gerência, enquanto as mulheres representavam apenas 39,1%. A maior participação de homens em atividades gerenciais se mostra presente em todas as faixas etárias, mas a diferença aumenta quando se analisa pessoas com 60 anos ou mais, nesta última faixa os homens representam 68,20% dos cargos, enquanto as mulheres somente 31,80%. Ademais, Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012), divulgam que a representatividade feminina nos Conselhos de Administração – CAs das empresas brasileiras é pequena: apenas 5,4% das posições em CAs são ocupadas por mulheres.



Apesar das mulheres terem alcançado grandes avanços no que tange à sua participação no mercado de trabalho, os obstáculos que formam o Teto de Vidro persistem e necessitam de atenção para se alcançar a equidade de gênero. O texto alega ainda que, embora as mulheres representem mais da metade da população brasileira, a pouca representatividade em cargos gerenciais ou no mais alto escalão empresarial reflete a “necessidade de políticas voltadas para a redução das desigualdades de gênero” (IBGE, 2018, p. 11).

Esta estatística revela a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e afirma a relevância social deste estudo, pois o fenômeno Teto de Vidro pode indicar explicações acerca da ocorrência deste fato. Cappellin (2008) e Santos, Tanure e Neto (2014) reafirmam ainda que, apesar de possuírem maior escolaridade, as mulheres têm os salários menores e não estão representadas em grandes cargos de direção nas empresas. Além do mais, as informações coletadas na pesquisa são interpretadas para compreender o processo da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que o fenômeno *glass ceiling* no Brasil é objeto de grandes estudos, pois abrange temas contemporâneos.

Madalozzo (2011) afirma, por meio de diversos estudos, que a existência do Teto de Vidro, além de ter relação com a discriminação de gênero, está diretamente ligada à falta de indicadores para avaliar habilidades dentro do ambiente corporativo. Ou seja, quanto mais difícil de demonstrar as oportunidades da nova atividade e quanto maior a indiferença quanto à linguagem transmitida pelos indivíduos, maior a probabilidade da existência das barreiras que podem compor o Teto de Vidro. A conexão entre os procedimentos de seleção e promoção dentro das organizações demonstram as características de submissão e dependência nos cargos direcionados às mulheres (CAPPELLIN, 2008; MADALOZZO, 2011). A relevância prática se dá pois os estudos relacionados ao tema, tem como objetivo a promoção de políticas e práticas estratégicas de avaliação de desempenho que sejam possíveis na prática e que estejam alinhadas com a igualdade de oportunidades.

O presente trabalho está estruturado em cinco seções e tem seu início introdutório, apresentando o tema, problema e objetivos da pesquisa realizada; seguindo para a segunda seção que trata da fundamentação teórica e possui caráter conceitual, evidenciando e contextualizando o fenômeno do Teto de Vidro por meio de estudos anteriormente realizados. Na terceira seção, apresentam-se as escolhas metodológicas. Na quarta, tem-se a análise dos resultados, para enfim, chegar na seção das considerações finais na qual são indicadas as limitações encontradas pela pesquisa e sugeridos caminhos para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, apresenta-se o contexto, de forma sintetizada, em que a mulher está inserida, desde a sua entrada no mercado de trabalho e a diferenciação de tarefas.

2.1 BREVE HISTÓRIA DA MULHER TRABALHADORA

Para falar sobre o fenômeno Teto de Vidro, precisa-se primeiramente entender como se deu o processo de entrada da mulher no mercado de trabalho, a



consequente diferenciação de gênero e a percepção do papel feminino na sociedade. Há de se fazer um adendo para a questão de que a mulher em questão é a mulher de classe média e de cor de pele branca, haja vista que as mulheres negras, pobres ou indígenas, nunca estiveram escolhidas com relação ao trabalho.

Ao contrário do que é visto atualmente, as primeiras comunidades da história eram matriarcais, ou seja, tinham na mulher os papéis e funções mais essenciais do que são conferidos a mulher contemporânea (LEITE, 1994). Nas comunidades da antiguidade, o papel desempenhado pela mulher decorria de fatores econômicos e da incompreensão do processo de reprodução humana. Esses indivíduos desconheciam o vínculo entre a relação sexual e o aumento da comunidade (LEITE, 1994). Naquele cenário, a força física não limitava a mulher e não servia como uma característica de divisão sexual. A maior parte das funções domésticas e de provisão de comida estava ligada à mulher, portanto, ao homem, restava uma posição secundária. A ocupação principal dos homens era a caça, a qual lhe garantia o descanso quando eles não estavam em expedições. Conforme Leite (1994, p. 20): “A mulher tinha a seu cargo todo o trabalho caseiro da tribo: mantinha a cabana em ordem, lenhava, cozinhava e fazia as vestes e calçados.” Além disso, atribui-se à mulher o desenvolvimento da agricultura, a domesticação de animais e a iniciação e aperfeiçoamento de artes em cestos, esteiras e cerâmicas, adaptando técnicas de costura e tecelagem.

A sociedade seguiu esse modelo matriarcal – o qual tem na mulher o papel de liderança – por um longo tempo. A substituição da sociedade matriarcal para o sistema patriarcal se deu, possivelmente, quando o homem descobre a sua função reprodutiva e percebe a sua habilidade no desenvolvimento da agricultura (LEITE, 1994). Começa assim, a descoberta da propriedade: por meio da terra que produz seu sustento passa a ser de sua posse. “O comando econômico que, antes pertencia às mulheres, lentamente vai sendo transferido para o homem”. (LEITE, 1994, p. 22). Segundo Leite (1994), foi a partir daquele momento, que a mulher passa a ser considerada uma propriedade pertencente ao homem.

Ademais, na crença da maioria dos povos antigos, seja dentro das religiões ou nas lendas que tentam explicar a criação do mundo, a mulher fica condicionada à visão do homem, o qual a coloca em uma posição inferior, geralmente a causadora de problemas. A maioria das religiões traz a figura da mulher exercendo uma influência maléfica ante o homem, que o faz perder o conforto do paraíso, obrigando-o ao trabalho de transformar a natureza em alimento, garantindo o seu sustento e da mulher. Reforçando dessa forma, a tese – ultrapassada – de que existem diferenças inatas entre os sexos feminino e masculino, que resultam em diferenças de caráter. Nesse sentido, as religiões contribuíram para manter a mulher subalterna ao homem (CARDOSO, 1980; LEITE, 1994).

Na Grécia antiga, no período em que a política era construída para os cidadãos, como forma da sociedade participar dos processos decisórios e do poder, o sistema democrático não concedia à mulher o poder do voto. A entrada da mulher na política não era bem vista, pois, naquele cenário, a mulher seria inferior ao homem, e a função feminina na sociedade era a de cuidar da casa e da prole. As mulheres eram vistas, então, como frágeis e carentes de proteção, dando ao homem o domínio sobre a mulher sob a máscara de carinho e proteção. Esta percepção de gênero enaltecia a capacidade do homem em utilizar a razão e difundia a imagem feminina como um ser predominantemente sensível e guiado pelos seus desejos



corpóreos (COELHO, BAPTISTA, 2009; LIMA et al., 2013; SANTOS, TANURÉ, NETO, 2014; SERAFIM, BENDASSOLLI, 2006).

Até a Revolução Industrial, ocorrida entre os séculos XVIII e XIX, ser bem-sucedido estava ligado a situações restritas à guerra, à ciência, à arte, à religião e ao poder, posições as quais as mulheres não tinham acesso. No Brasil, até o final do Império, a população brasileira estava predominantemente na zona rural. Os aspectos sociais advindos da modernidade tornam-se relevantes a partir do século XIX, quando o trabalho se torna o caminho mais oportuno para o sucesso pessoal. É também naquele século que aconteceram importantes mudanças no âmbito familiar, atribuindo à mulher novas perspectivas. Naquele contexto, o trabalho pode ser conceituado como a atividade que transforma a natureza em bens que satisfaziam as necessidades da raça humana (COELHO, BAPTISTA, 2009; LEITE, 1994).

Neste sentido, surgem publicações femininas que expressam a insatisfação da mulher de classe média a respeito de seu papel na sociedade. O “Jornal das Senhoras” publicou sua primeira edição em janeiro de 1852 e defendia que as mulheres fossem mais valorizadas no âmbito familiar, ou seja, o texto pedia que seus maridos reconhecessem seus aspectos emocionais e espirituais. É importante ressaltar que a busca por direitos se deu majoritariamente pelas mulheres de classe social elevada e não levou em consideração as mulheres negras, que continuaram como escravas nas casas dos senhores brancos (COELHO, BAPTISTA, 2009).

Na década seguinte, as mulheres pertencentes à burguesia brasileira passaram a participar de atividades filantrópicas. Naquele período, a defesa dos ideais abolicionistas se tornou benquista pela alta sociedade, e muitas mulheres contribuíram para o movimento, ainda que não tenham posicionado-se politicamente. A atuação das mulheres se restringia a angariar fundos, corroborando com a sua situação de inferioridade e subordinação feminina (COELHO, BAPTISTA, 2009). Coelho e Baptista (2009, p. 88) verificam, em seus estudos, que a primeira “reivindicação por direitos sociais das mulheres, não particularmente seu, reforça o papel secundário da mulher, aquele característico da dedicação e do esforço físico, reproduzindo o seu papel familiar”.

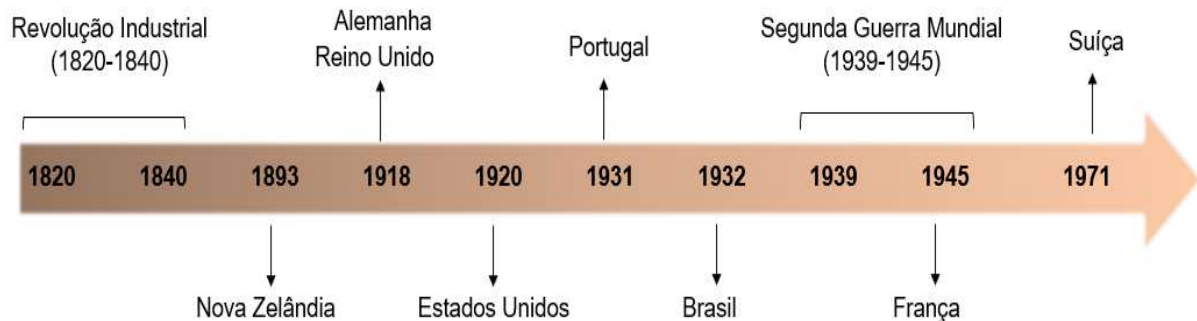
Naquela conjuntura, marcada por diversas transformações sociais, surgiram outros jornais feministas que frisavam a relevância da educação para as mulheres equiparadas a dos homens, além de pleitear a inserção de mulheres em outras carreiras e o direito ao voto feminino. Essas publicações deram visibilidade às questões que envolviam a participação da mulher na nova estrutura social. Durante a concepção da primeira constituição do Brasil, datada de 1891, a assembleia debateu o sufrágio feminino. O poder do voto à mulher não foi concedido naquela data, porém abriu caminhos para a discussão do tema e deu origem ao movimento sufragista no Brasil. O texto aprovado pela comissão garantia o direito ao voto aos cidadãos maiores de 21 anos, excluindo analfabetos, soldados, mendigos e religiosos. “Curiosamente, a exclusão das mulheres não foi explicitada, e o termo “cidadãos”, no masculino, também não se referia a elas. Esse fato permitiu a algumas tentar se alistar, durante o período em que esta constituição vigorou (até 1934)” (COELHO; BAPTISTA, 2009, p. 89).

Replicando os movimentos internacionais, quando as mulheres lutaram durante anos pelo direito ao voto, o movimento sufragista ganha força na sociedade brasileira. As mulheres reivindicavam a igualdade política, pleiteando o direito a votar e a ser votada. Somente no ano de 1932, no exercício do governo de Getúlio Vargas, que o sufrágio feminino foi assegurado mediante legislação. A lei permitia a



opção de voto apenas de mulheres casadas e com aprovação do marido, das solteiras e viúvas que possuíssem renda própria. Em 1934, estas restrições foram excluídas do Código Eleitoral e em 1946 a obrigatoriedade do voto foi estendida à todas as mulheres (COELHO; BAPTISTA, 2009; BARANOV, 2014). A figura 1 apresenta a linha do tempo do início do voto feminino em diferentes países do mundo:

Figura 1 – Sufrágio feminino



Fonte: CESIT (2017 elaborado pela autora).

Pode-se perceber que o voto feminino foi conquistado há pouco mais de um século, ou seja, é uma conquista contemporânea. Se o voto feminino é uma conquista recente, o acesso da mulher a cargos representativos no primeiro escalão dos governos democráticos é mais recente ainda (LEITE, 1994; RIOT-SARCEY, 2009). Para Riot-Sarcey (2009), em nenhum momento, foi possibilitada às mulheres a condição de agir como agentes políticos. Além do sufrágio, as feministas lutavam também pelo direito ao estudo e a possibilidade de atuar em profissões em segmentos que, até então, só os homens tinham acesso (CESIT, 2017).

Outrossim, o período inicial da industrialização brasileira foi marcado por uma fase obscura, no que tange o registro da participação e do papel da mulher nesse momento histórico. O intervalo compreendido entre as décadas de 40 e 80 foi quando ocorreu a maior atuação das mulheres no mercado de trabalho, dada a forte industrialização e a urbanização do Brasil na época. Apesar da presença massiva, a maioria das mulheres ocupava cargos com baixa remuneração, condições de trabalho insalubres e sem proteção social. Os setores de maior atuação da mulher naquele momento são: magistério, enfermagem, comércio, telefonia, na indústria têxtil e de vestuário e no setor de serviços, como cabeleireiras (ALMEIDA, 2018).

De acordo com Cappellin (2008), durante muito tempo, a mulher evitou buscar o reconhecimento pessoal por meio de sua carreira profissional, pois a ambição em alcançar sucesso profissional era conflituosa com a idealização de mulher imposta pela sociedade. Por esse prisma, é possível perceber que a figura feminina sofreu as consequências da cultura patriarcal (CAPPELLIN, 2008).

2.2 FEMINISMO E GÊNERO

Estudar o feminismo, como é comumente chamado o movimento de mulheres, faz-se necessário, pois ele procura superar as formas de organização tradicionais, que são marcadas pelo autoritarismo e pela assimetria. Além do



feminismo, a formação do capitalismo, a divisão sexual do trabalho, a industrialização e as lutas da classe trabalhadora são partes do processo de desconstrução da imagem feminina, projetada e atribuída às mulheres. Sendo assim, o feminismo tem como característica fundamental a auto-organização feminina em várias frentes, enaltecendo as particularidades de cada mulher e fortalecendo a solidariedade entre elas (ALVES, PITANGUY, 1991; CESIT, 2017). Segundo Alves e Pitanguy (1991, p. 09), os pontos de vista desse movimento se tornam relevantes, pois são originados “da prática, do conhecimento e da experiência específica e em comum das mulheres”.

A espécie humana pode ser classificada de inúmeras maneiras, tais como raça, etnia, escolaridade, cultura entre outros aspectos. Sexo e gênero são apenas duas dessas categorias, mas possuem forte influência nas relações sociais como um todo. O sexo envolve questões biológicas, pois tem existência material objetiva, ou seja, engloba características inerentes ao indivíduo, tais quais: cromossomos, órgão sexual e hormônios. Sexo é, portanto, uma característica inata, quando visto sob o viés biológico (LEMONS JR, SANTINI, SILVEIRA, 2015). Quanto ao gênero, compete unicamente a construções culturais e sociais e é utilizado para expressar a identidade pública do indivíduo. A construção da identidade de gênero está relacionada com o tempo e espaço, que podem estar baseadas em estereótipos. Parte desses estereótipos acaba por reforçar a concepção de que homens e mulheres são opostos (ALMEIDA, 2018; LEMONS JR, SANTINI, SILVEIRA, 2015; SANTOS, TANURE, NETO, 2014). Scott (1995) afirma que a utilização do termo gênero engloba as relações sociais entre homens e mulheres, indicando a relação entre a realidade dos gêneros. Ainda sob o olhar de Scott (1995), o estudo isolado de um sexo não reflete a realidade, visto que a existência feminina coexiste com a masculina. Quando se analisa o gênero feminino, por exemplo, há de se perceber que a sua experiência individual se relaciona com a vivência de outros gêneros, rejeitando a ideia da existência de esferas separadas. A expressão gênero traz uma maneira de evidenciar as construções culturais, que é a concepção social que indica os papéis adequados a homens e a mulheres (ALMEIDA, 2018; LEMONS JR, SANTINI, SILVEIRA, 2015; SANTOS, TANURE, NETO, 2014, SCOTT, 1995).

Nesse viés, a diferenciação por gênero é a forma como a sociedade estrutura as diferenças sexuais e, sobre essas diferenças, estabelece formas de relacionamento e distribuição de poder e oportunidades (ALMEIDA, 2018). Para Almeida (2018), gênero pode ser uma estrutura social, com base na construção da cultura humana e vai além da genética.

2.3 TETO DE VIDRO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu relatório “Mulheres no negócio e na gerência”, define Teto de Vidro como uma barreira intangível dentro de uma hierarquia, que impossibilita às mulheres de chegarem a níveis superiores nas organizações (OIT, 2019). O termo, em inglês *glass ceiling*, foi originalmente utilizado por Morrison, White, Velsor e The Center for Creative Leadership na década de 1980 e impulsionou a constituição de uma comissão com o intuito de regulamentar o mercado, objetivando reduzir os obstáculos que impossibilitavam oportunidades de promoção e carreira para as mulheres. Essa denominação traz visibilidade às barreiras artificiais e invisíveis, originadas nas relações profissionais que dificultam o acesso de mulheres aos cargos mais altos dentro da organização



(ALMEIDA, 2018; CAPPELLIN, 2008; LIMA, et al., 2013; MADALOZZO, 2011; STEIL, 1997).

Um dos fatores que indicam a existência de um “Teto de Vidro” é a dificuldade ao acesso à promoção ou à admissão aos cargos de maior prestígio dentro da empresa. Madalozzo (2011) afirma que esses critérios não são divulgados ao público, deixando-os restritos a um pequeno grupo de gestores. Lombardi (2006) indica que a avaliação de desempenho, muitas vezes estão embasados em atributos considerados masculinos, logo características consideradas femininas, como habilidade de lidar com pessoas são menos valorizadas nesses processos. A divulgação dos parâmetros utilizados para a promoção ou contratação tende a diminuir a ocorrência do Teto de Vidro (STEIL, 1997). Para Cappellin (2008), os requisitos de recrutamento e promoção corroboram com a divisão de trabalho de acordo com o gênero, ou seja, nos papéis destinados às mulheres estão intrínsecas a submissão e a dependência. Além desses fatores, Steil (1997) afirma que a linguagem e as atitudes tomadas no ambiente laboral podem ser discriminatórias, pois se utilizam de metáforas e brincadeiras que discriminam e segregam a mulher em cargos de menor prestígio social.

De acordo com Coelho (2006) existem duas linhas de estudo que tentam explicar o fenômeno Teto de Vidro no mercado de trabalho: uma que enfatiza a discriminação, e a segunda que focaliza a divergência de comportamentos entre homens e mulheres, as quais são detalhadas na Figura 2.

Figura 2 – Linhas de estudo do Teto de Vidro

Discriminação	Comportamental
<ul style="list-style-type: none">• Por preferência - embora o rendimento de homens e mulheres seja o mesmo, o empregador está propenso a escolher um homem para o cargo.• Estatística - o empregador é influenciado por estatísticas que indicam uma menor produtividade da mulher, o que pode estar relacionado com o fato dela não ocupar tal cargo.	<ul style="list-style-type: none">• Modelo de utilidades marginais - afirma que a mulher possui habilidades marginais maiores que as do homem em atividades como o cuidado da casa e dos filhos. Além disso, no que tange a qualificação da mulher, esta vertente afirma que quanto maior o seu grau de instrução, menor é o seu interesse para com os assuntos cotidianos.

Fonte: Coelho (2006)

A teoria que evidencia a discriminação por preferência é quando o empregador, no momento da contratação, prefere escolher um homem a uma mulher, por mais que considere que o rendimento dos dois seja o mesmo. Neste modelo, a escolha do empregador é influenciada por questões culturais e psicológicas. Já no modelo de discriminação estatística, pressupõe-se que a produtividade da mulher é menor que a do homem, pois leva em consideração um estigma social. Desta maneira, os homens têm preferência quando da contratação, independente da produtividade ser idêntica. O resultado desta ação é o desencorajamento das mulheres que estão fora do mercado de trabalho, que não possuem o incentivo de investir em sua carreira. A não motivação das mulheres reafirma o estigma social, pois a falta de motivação impossibilita que essas mulheres



desenvolvam habilidades inerentes à função (COELHO, 2006; SANTOS; TANURE; NETO, 2014).

Já a vertente que analisa a diferença comportamental traz duas hipóteses. A primeira deduz que a mulher possui utilidades marginais maiores que o homem nas atividades externas à empresa, como cuidar da casa e dos filhos. O que resulta em um vínculo com a empresa mais instável do que o vínculo do homem, conseqüentemente, o empregador possui receio na contratação de mulheres para cargos de comando. De acordo com esta teoria, a preocupação da companhia em colocar uma mulher em cargo de chefia, seria então a possibilidade de seus vínculos externos serem mais fortes que o dos homens, impedindo-a de realizar a função plenamente. A segunda tese desta vertente é que, quanto mais qualificadas são as mulheres, menos atraídas pelas atividades fora da empresa, como o cuidado com questões da esfera doméstica. Como consequência, a diferenciação por gênero é menor ao passo que ambos os sexos estão em posições altas na hierarquia das empresas. Dessa forma, de acordo com esta vertente, homens e mulheres têm o mesmo tratamento quando estão em cargos de elevados níveis de qualificação (COELHO, 2006; SANTOS; TANURE; NETO, 2014).

Não obstante, o estudo de Madalozzo (2011) demonstra que a ascensão de mulheres a cargos de CEO e presidência é menor quando a empresa possui Conselho de Administração formado. A pesquisa analisa características da organização e dos indivíduos que compõem a sua direção e demonstra que apenas 8,55% das empresas têm mulheres como CEO. A pesquisa de Madalozzo (2011) constatou que a existência de um Conselho Administrativo reduz em 12,15% a possibilidade de o cargo ser ocupado por uma mulher (MADALOZZO, 2011). Corroborando com Madalozzo (2011), Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012) estudam a participação feminina nos Conselhos de Administração, e indicam que as mulheres ocupam apenas 45 das 836 posições em CAs das empresas pesquisadas, o que representa um percentual de apenas 5,4%. No entanto, as empresas que negociam suas ações há mais tempo na Bolsa de Valores apresentam uma maior representação feminina em seu Conselho de Administração (LAZZARETTI, GODOI E CAMILO; 2012).

Apesar desse cenário, Coelho (2006) e Santos, Tanure e Neto (2014) afirmam que o Teto de Vidro se apresenta apenas àquelas mulheres que estão buscando alcançar o mais alto cargo na organização, para eles, aquelas que já estão inseridas no primeiro ou segundo escalões não sofrem os efeitos desse fenômeno. Segundo os autores, isso pode ser percebido, pois se considera que as funções de comando exigem qualificação técnica, e supõe-se que os concorrentes para a vaga a possuem, independente de seu gênero. Em contraponto, um relatório interno divulgado pela *Hewlett-Packard Company* demonstrou que, diante de uma oferta de emprego, as mulheres se candidatam apenas quando possuem a totalidade dos requisitos exigidos pelo cargo, enquanto os homens sentem-se aptos ao atingir 60% das qualificações requeridas. Este dado indica a existência de fatores comportamentais e sociais, uma vez que as mulheres evitam se candidatar a cargos e funções além das suas qualificações por receio de falhar. Além disso, para que a sua promoção seja efetivada, a produtividade feminina deve ser superior ao requerido por homens (LIMA, et. al, 2013; MOHR, 2014).

Em contrapartida, para alguns pesquisadores, o preconceito não impede as mulheres de ocuparem cargos de direção, tampouco há discriminação. O que explicaria o fato de as mulheres não conseguirem ascender a esses cargos,



segundo Serafim e Bendassolli (2006), seria o conflito de suas carreiras com a maternidade. Ou seja, para os estudiosos, a dificuldade para estar nos cargos de direção estaria ligada não a imposições sociais e corporativas, mas as escolhas das próprias mulheres executivas, que teriam que decidir entre serem mães e terem uma carreira de sucesso (SANTOS; TANURE, NETO, 2014; SERAFIM; BENDASSOLLI, 2006). A vida pessoal das mulheres pode ser um fator influenciador de seu sucesso profissional. Analisando diversos estudos, Coelho (2009) afirma que, embora o estado civil dos homens não apresente reflexos na sua carreira, os dados sugerem que as mulheres casadas demoram mais para alcançar uma promoção.

Outro fator que pode indicar o Teto de Vidro é a maternidade, que é uma atribuição biológica exclusiva feminina. Este fato pode se tornar um limitador profissional para as mulheres, pois a gestação impossibilita o trabalho da mulher durante um espaço de tempo, o qual gera uma perda de experiência que poderia refletir em uma promoção (MADALOZZO, 2011; LIMA et. al, 2013). Para Lima, et. al (2013), a decisão de ter filhos ou não, ocorre justamente quando a mulher está no auge da sua carreira: até os 35 anos. A escolha pela maternidade neste momento se dá pela fertilidade que pode ser afetada após essa idade. O casamento e o cuidado da casa também são apontados como barreiras no estudo de Lima, et. al (2013). Para estes estudiosos, a relação com o seu parceiro, com os filhos e com as atividades domésticas são mais estressantes para elas do que para os homens. Este estudo reafirma o estigma social de que o cotidiano da casa e dos filhos compete às mulheres. As executivas afirmam que dispõem de mais tempo para o cuidado desses afazeres do que seus companheiros. Ainda que as mulheres tenham conseguido alcançar uma maior participação no mercado de trabalho e chegar a posições altas nas organizações, a proporção de mulheres nesses cargos continua menor que a dos homens (CAPPELLIN, 2008; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; STEIL, 1997).

Cappellin (2008) declara que as mulheres compõem a base da pirâmide organizacional, porém a presença massiva no setor produtivo não garante a mesma proporção em cargos de alto nível de responsabilidades. Conforme estudo realizado pela OIT em 2018, divulgado em seu relatório “Mulheres nos negócios e na gerência”, há um progresso nas empresas quando se fala na maior participação das mulheres na hierarquia, como cargos de gerência média e sênior, porém há uma grande deficiência quando se trata da ocupação feminina em posições executivas e de CEO, pois ainda se verifica a presença masculina massiva nesses postos de trabalho. Este dado foi apontado por Cappellin (2008) que afirma que a presença feminina em cargos de poder está restrita a áreas de menor posicionamento estratégico. Uma das possíveis causas da falta de acesso das mulheres aos cargos de maior prestígio social é o Teto de Vidro (LIMA et al., 2013; OIT, 2018).

Por meio do fenômeno do Teto de Vidro, são identificadas algumas barreiras sociais que estão inseridas no ambiente e que dificultam tanto o acesso aos cargos executivos, quanto colocam à prova a capacidade da mulher em desenvolver o seu trabalho. Preconceito, discriminação, sexismo, conflito entre o trabalho e a família, maternidade e a falta de capacidade de liderar atribuída socialmente à mulher estão entre as barreiras sociais vinculadas ao Teto de Vidro (CAPPELLIN, 2008; LIMA et al., 2013; TANURE; ANDRADE, 2010). No quadro 1 são destacadas algumas barreiras identificadas pelos autores.

Quadro 1 – Barreiras invisíveis à luz da abordagem do teto de vidro



Autores e ano	Barreiras
Steil (1997)	Brincadeiras sexistas no ambiente organizacional, políticas administrativas ou programas de marketing, metáforas, linguagem verbal, escrita e corporal, avaliações injustas, baixa remuneração em relação aos homens, falta de padrão nos critérios de contratação e promoção.
Cappellin (2008)	Sexismo, atitudes que colocam a mulher em desvantagem quando da tomada de decisão, indicadores avaliativos de produtividade para promoção de cargos, restrição a cargos de menor expressão estratégica.
Coelho (2009)	Diferenciação salarial por meio da segmentação ocupacional, discriminação, diferença comportamental entre homens e mulheres, casamento, produtividade.
Madalozzo (2011)	Parâmetros de promoção interna desconhecidos, maternidade, baixa qualificação da mulher, dificuldade em avaliar as habilidades, empresas que possuem Conselho de Administração tendem a restringir o acesso de mulheres ao cargo de CEO.
Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012)	Fatores culturais consolidados na sociedade brasileira, apontando restrições à mulher aos cargos estratégicos.
Lima <i>et al.</i> (2013)	Preconceito, discriminação, crenças sociais que afirmam a falta de capacidade de liderança, conflito entre trabalho e família, maternidade.
Lemos Jr., Santini e Silveira (2015)	Características comportamentais entre homens e mulheres, diferença salarial e o confinamento de mulheres em atividades incluídas na base da pirâmide organizacional.
Santos, Tanure e Neto (2014)	Discriminação, diferença comportamental entre homens e mulheres, preconceito, conflito entre vida pessoal e profissional.
Ameida (2018)	Discriminação, dificuldade de avaliação de habilidades, preconceito.

Fonte: Elaborado pela autora.

Especialistas no tema acreditam que a competição global irá produzir oportunidades baseadas na equidade dos gêneros. A meritocracia extinguiria as barreiras sociais intituladas Teto de Vidro, ofertando as vagas de emprego de acordo com a escolaridade, o grau de instrução e a desenvoltura na resolução de problemas inerentes às funções do alto escalão hierárquico (LIMA et al., 2013).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, são apresentadas as escolhas metodológicas utilizadas e os procedimentos metodológicos adotados para a aplicação desta pesquisa.

3.1 ENQUADRAMENTO DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, descritiva e de campo. A escolha pelo método de pesquisa qualitativa se mostra relevante, pois, segundo Prodanov e Freitas (2013), esta abordagem tem como base o ambiente, no qual as questões são analisadas no universo em que estão inseridas sem sofrerem qualquer tipo de intervenção. Sampieri, Collado e Lucio (2013) afirmam ainda que a cultura do meio em que o estudo será realizado é fundamental na pesquisa qualitativa, sendo considerado como ponto central deste estudo. Nesta abordagem de pesquisa não há a comprovação de hipóteses anteriormente determinadas, por outro lado, essa limitação não impede que se utilizem quadros teóricos para direcionar a coleta, análise e interpretação dos dados (PRODANOV E FREITAS, 2013).

Já a pesquisa quantitativa busca quantificar as opiniões e informações apuradas na coleta de dados, transformando-as em números com o intuito de



análise de dados. Prodanov e Freitas (2013, p. 69) afirmam que esta abordagem também é utilizada em pesquisas descritivas, pois oferecem um panorama de “causa-efeito entre os fenômenos e pela facilidade de poder descrever a complexidade de determinada hipótese ou de um problema”. Sobretudo, a análise quantitativa se utiliza da lógica e parte do estudo teórico, para a formulação de hipóteses que serão testadas posteriormente (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Ademais, esta abordagem possibilita explorar as variáveis do problema de pesquisa, bem como produzir material suficiente para a análise e interpretação de hábitos sociais, auxiliando assim, na mudança social por meio da representação numérica de opiniões (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Em relação à tipologia da pesquisa, refere-se à pesquisa descritiva, a qual, segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013), tem como objetivo coletar informações e dados de uma determinada amostra de maneira independente. Este tipo de pesquisa busca identificar as variáveis de um determinado fenômeno, sem necessariamente, relacionar os elementos entre si.

O procedimento escolhido para a coleta de dados foi a pesquisa de campo, pois para Prodanov, Freitas (2013, p. 59), é a metodologia capaz de alcançar “informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta, ou de uma hipótese, que queiramos comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles”.

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa foi aplicada entre os dias 10 e 24 de setembro de 2019. Obteve-se acesso aos *e-mails* através da base de dados das associações empresariais das cidades do extremo sul catarinense: ACIC – Associação Empresarial de Criciúma, ACIVA – Associação Empresarial de Araranguá e do Extremo Sul Catarinense e ACII – Associação Empresarial de Içara, disponibilizados nos sites de cada instituição. O universo pesquisado foram 777 pessoas representantes de empresas da região de Criciúma no sul do estado de Santa Catarina, as quais receberam o questionário por *e-mail*. Dessas, obteve-se a amostra de 279. Considerando erro amostral de 5%, conforme Barbeta (2006), tem-se amostra de 264. Como se obteve retorno acima do cálculo da amostra, passou-se a considerar como amostra 279 pessoas.

A análise dos dados qualitativos oriundos das questões abertas se deu por meio da técnica de análise de conteúdo de Bardin (2004), na qual primeiramente se realizou a pré-análise, seguida da exploração do material com a organização, codificação e tratamento dos dados. Quanto aos dados quantitativos, foi realizada a análise descritiva básica, mensurando a frequência.

A pesquisa foi dividida em quatro seções: a primeira possui dez questões (8 objetivas e 2 abertas) e visa definir o perfil dos pesquisados; a seção dois busca traçar o perfil das empresas em que os pesquisados atuam e possui seis questões (4 objetivas e 2 abertas); a terceira seção possui duas perguntas objetivas acerca das motivações profissionais dos pesquisados em seu ambiente organizacional; por fim, a última seção trouxe 20 questões com escala tipo likert, em que se buscou identificar se as barreiras indicadas pelo Teto de Vidro são perceptíveis pelos respondentes da pesquisa.

Os indicadores da existência do Teto de Vidro, presente na última seção, foram divididos em cinco categorias de análise: a primeira com as questões



relacionadas com a maternidade, a segunda agregou as afirmativas referentes à vida pessoal, a terceira refere-se ao ambiente organizacional, a quarta aos fatores sociais no ambiente de trabalho e por fim, o quinto grupo com os fatores comportamentais. Segmentou-se as respostas entre os sexos a fim de avaliar se este influencia nos resultados.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

A apresentação dos resultados da pesquisa se dá pela sequência de perguntas realizadas no questionário *on-line*. A seção inicial trata do perfil dos pesquisados, com dados como faixa etária, média salarial, qualificação técnica, quantidade de filhos e horas semanais trabalhadas e dedicadas ao cuidado da casa, dos filhos, ou de outras pessoas. O segundo bloco de perguntas foi direcionado à empresa: o porte, segmento de atuação, ramos de atividades, quantidade de funcionários, faturamento anual e cidade em que está localizada. A terceira fração de perguntas destinou-se à identificação de fatores que incentivaram a escolha pela profissão e as motivações profissionais no que se refere à ascensão profissional. A quarta seção de perguntas foi reservada aos fatores que podem indicar a existência do Teto de Vidro nas organizações.

Todas as respostas foram tabuladas segmentando as informações do sexo feminino e masculino, ou seja, tomando como base o total de respondentes feminino e masculino. A escolha por este modelo de demonstração ocorre para melhor visualização e confronto entre as respostas de ambos os sexos.

4.1 PERFIL DOS PESQUISADOS

Da amostra respondente, 71% se identificam com o gênero feminino e 29% com o gênero masculino. A faixa etária dos respondentes está dividida em cinco faixas: de 18 a 22 anos, de 23 a 27 anos, de 28 a 32 anos, de 33 a 40 anos e acima de 40 anos. A divisão entre as faixas etárias e os sexos consta na Tabela 1:

Tabela 1 – Faixa etária dos pesquisados segmentada por sexo

	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
de 18 a 22 anos	32	16%	12	15%	44	16%
de 23 a 27 anos	53	27%	13	16%	66	24%
de 28 a 32 anos	35	18%	17	21%	52	19%
de 33 a 40 anos	49	25%	21	26%	70	25%
acima de 40 anos	30	15%	17	21%	47	17%
Total	199	100%	80	100%	279	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

O grupo com maior número de respondentes é o de pessoas entre 33 e 40 anos de idade, que significa 25% do total. Já o grupo que representa o menor número de respondentes é o de pessoas com idade entre 18 e 22 anos, com apenas 16% das respostas, conforme apresenta a Tabela 1. Do total de mulheres pesquisadas, a maior representatividade se encontra na faixa etária entre 23 a 27



anos, já a maior parcela dos homens está na faixa que compreende dos 33 aos 40 anos de idade.

No que se refere à renda bruta mensal – Tabela 2, os indicadores descrevem que a maior fração das mulheres pesquisadas possui rendimento de até R\$ 2.299,99 enquanto a distribuição dos rendimentos entre os homens se concentra na segunda faixa: entre R\$ 2.300,00 e R\$ 5.999,99. De acordo com o IBGE, as mulheres brasileiras recebem, em média 22,50% menos que os homens. Embora seja pequena a diferença percentual entre os gêneros, os resultados indicam a divergência salarial, pois ainda que 40% das mulheres tenham rendimentos entre R\$ 2.300,00 e R\$ 5.999,99, entre os homens o percentual nesta faixa salarial é superior: 50%. No entanto faz-se necessário verificar se estão na mesma função e com mesma qualificação.

Tabela 2 – Renda Mensal segmentada por sexo

	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
até 2.299,99	97	49%	28	35%	125	45%
de 2.300,00 a 5.999,99	79	40%	40	50%	119	43%
acima de 6.000,00	23	11%	12	15%	35	13%
Total	199	100%	80	100%	279	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Buscando encontrar razões que expliquem as diferenças entre os gêneros, foram realizadas duas questões: a primeira sobre as horas semanais trabalhadas formalmente no mercado de trabalho e a segunda acerca das horas semanais dedicadas ao cuidado dos filhos, da casa e de outras pessoas. A maior parte dos respondentes assinalou trabalhar de 31 a 44 horas semanais em seus locais de trabalho, representados por 58% das respostas, como demonstra a Tabela 3.

Tabela 3 – Horas semanais trabalhadas segmentadas por sexo

	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
até 10 horas	12	6%	3	4%	15	5%
de 11 a 20 horas	11	6%	4	5%	15	5%
de 21 a 30 horas	18	9%	9	11%	27	10%
de 31 a 44 horas	123	62%	40	50%	163	58%
acima de 44 horas	35	18%	24	30%	59	21%
Total	199	100%	80	100%	279	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Do total de homens pesquisados, 30% informou que trabalha mais de 44 horas semanais, percentual mais significativo que o das mulheres, as quais apenas 18% assinalaram esta carga horária. Segundo o IBGE, a carga horária é um fator primordial na diferenciação ocupacional entre os gêneros. A justificativa é que mulheres que precisam conciliar o trabalho com as atividades domésticas escolhem trabalhar em locais com carga horária menor. A maior parte das respondentes femininas assinalou trabalhar até 44 horas semanais (carga horária comum no regime de trabalho CLT). A Tabela 4 evidencia as horas semanais dedicadas ao cuidado da casa, dos filhos e de outras pessoas.



Tabela 4 – Horas semanais dedicadas ao cuidado da casa, dos filhos e de outras pessoas segmentadas por sexo

	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
até 02 horas	28	14%	15	18%	43	15%
de 02 a 05 horas	73	37%	27	34%	100	36%
de 05 a 15 horas	48	24%	18	23%	66	24%
acima de 15 horas	50	25%	20	25%	70	25%
Total Geral	199	100%	80	100%	279	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação ao segundo questionamento, 36% dos respondentes afirmaram dedicar de duas a cinco horas por semana para o cuidado da casa, dos filhos e de outras pessoas. No universo pesquisado, a porcentagem entre os gêneros se dá de maneira uniforme revelando uma certa equidade na divisão dos afazeres domésticos. Divergindo assim, do Informativo de Gênero divulgado pelo IBGE, que indica que as mulheres dedicam 73% mais tempo ao cuidado de afazeres domésticos que os homens (IBGE, 2018).

Quanto à escolaridade dos respondentes, 40% dos homens indicam que possuem ensino superior completo, enquanto as mulheres, apenas 28%. Em contrapartida, a porcentagem que indica os pesquisados que estão cursando o ensino superior se mostra equilibrada entre os gêneros, conferindo a elas 28% e a eles 24%. O que chama a atenção nestes dados é a diferença de qualificação entre os gêneros: enquanto a maior parcela das mulheres afirma que possui pós-graduação: 39% delas, entre os homens, 40% possui ensino superior completo. O que confere às mulheres pesquisadas nível de instrução superior aos homens.

Tabela 5 – Escolaridade segmentada por sexo

	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Ensino Fundamental Completo			1	1%	1	0,4%
Ensino Médio Completo	10	5%	9	11%	19	7%
Ensino Médio Incompleto			1	1%	1	0,4%
Ensino Superior Completo	55	28%	32	40%	87	31%
Ensino Superior Incompleto	56	28%	19	24%	75	27%
Pós-graduação	78	39%	18	23%	96	34%
Total Geral	199	100%	80	100%	279	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Um tema abordado por Coelho (2009) e Lemos Jr., Santini e Silveira (2015) para a diferença salarial é a qualificação técnica. Nesse sentido, é pertinente saber a escolaridade dos pesquisados. O resultado da pesquisa reforça o que é demonstrado no relatório “Estatísticas de Gênero” do IBGE (2018), no qual é demonstrado que 21,5% das mulheres entre 25 e 44 anos concluíram o ensino superior, enquanto os homens nessa faixa etária atingiram apenas 15,6% desta formação. Quando cruzamos as informações de escolaridade e renda bruta mensal, podemos verificar que as mulheres pesquisadas possuem maior qualificação, mas



tal nível de escolaridade não reflete em ganhos financeiros maiores que o dos homens. Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) demonstram em sua pesquisa que, mesmo com níveis escolares maiores que dos homens, as mulheres auferem salários mais baixos.

A pesquisa não encontrou divergências entre os sexos, no que diz respeito ao estado civil dos pesquisados, pois os índices ficaram divididos entre solteiras (os) e casadas (os) ou união estável: 49% assinalou estar casada (o) ou em união estável, enquanto 44% dos respondentes é solteira (o).

Tabela 6 – Estado civil segmentado por sexo

	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Casada (o)/união estável	99	50%	38	48%	137	49%
Divorciada (o)/separada (o)	13	7%	5	6%	18	6%
Solteira (o)	86	43%	37	46%	123	44%
Viúva (o)	1	1%			1	0,40%
Total Geral	199	100%	80	100%	279	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à quantidade de filhos, os percentuais também não apresentaram oscilações entre os sexos, demonstrando que este quesito é equânime dentre os pesquisados. Dos respondentes, 62% não possui filhos, o que representa a maior parcela do universo pesquisado, conforme demonstra a tabela 7.

Tabela 7 – Quantidade de filhos segmentada por sexo

	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Não tenho filhos	123	62%	51	64%	174	62%
de 01 a 02	71	36%	28	35%	99	36%
mais de 03	5	2%	1	1%	6	2%
Total Geral	199	100%	80	100%	279	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Do universo pesquisado, a maior parte são mulheres casadas que não possuem filhos, tais perguntas foram direcionadas pois Lima et al (2013), Santos, Tanure e Neto (2014), Madalozzo (2011) e Coelho (2009) afirmam que questões sobre maternidade e cuidados da casa e dos filhos podem influenciar na vida profissional das mulheres, ocasionando conflitos entre a vida pessoal e a carreira. Além disso, o primeiro bloco de perguntas, direcionado para traçar o perfil dos pesquisados, englobou questões acerca da idade e média salarial. Os pesquisados estão divididos entre as faixas etárias: de 23 a 27 anos e de 37 a 40 anos, questão da renda diverge entre mulheres e homens. A maior parte das mulheres pesquisadas possui pós-graduação porém, a maior qualificação técnica não resulta em maior rendimento mensal, visto que 49% delas possui como rendimento até 2.399,99 e apenas 11% tem como renda valores acima de R\$ 6.000,00 mensais.

4.2 PERFIL DAS EMPRESAS



A maioria das empresas está localizada no sul catarinense: 84% divididas entre Criciúma com 69%; Araranguá e Içara representando 5% cada uma; 3% Urussanga; e 2% o município de Forquilha. Florianópolis também registrou 2% das respostas, os 14% restantes representa diversas cidades. Quanto ao perfil das empresas, 63% são empresas de Serviços, que atuam em diversas áreas, tais como: contábil, jurídico, comunicação e educação. O setor das indústrias representa 17% da amostra, e as atividades que se destacam são: alimentício, cerâmico e têxtil. O comércio, representado por 14% da pesquisa, compreende ramos de atividade atacadista, imobiliário e automotivo, entre outros. Já os órgãos públicos representam 6% do total de empresas pesquisadas.

O instrumento de pesquisa continha duas perguntas a fim de determinar o porte das empresas: a primeira com relação ao faturamento anual da organização, e a segunda, de acordo com o número de funcionários. A maioria dos pesquisados não soube responder qual o faturamento médio anual da empresa em que trabalha. Porém, quanto ao número de funcionários, as respostas foram mais assertivas e pode-se, assim, determinar o porte das que integraram a amostra da pesquisa. A amostra se dividiu em dois extremos: 35% trabalham em microempresas, com até 19 funcionários e 32% exercem suas atividades em empresas de grande porte, que possuem mais de 500 funcionários. Das empresas que possuem contabilidade interna, 51% são empresas com mais de 500 funcionários, 21% são empresas de até 19 funcionários, 15% empresas que tem de 100 a 499 colaboradores e 13% são organizações de 20 até 499 empregados.

No que tange o perfil das empresas, a maioria está localizada no sul catarinense e são prestadoras de serviços. A maior parte das empresas não possui contabilidade interna porém, registra-se que quanto maior o porte da empresa, mais provável que ela precise de controles internos, disposto assim, de um setor destinado à contabilidade.

4.3 MOTIVAÇÕES PARA A PROFISSÃO

Foram realizadas duas perguntas, nas quais os pesquisados poderiam escolher mais de uma alternativa e, ainda, indicar alternativas que não estavam elencadas. A primeira questão foi “No ambiente organizacional, o que motiva você a crescer profissionalmente?”. É unanimidade entre os sexos que ter oportunidade de crescimento profissional é o motivo principal para ascender profissionalmente: 22% dos pesquisados assinalaram esta resposta. A segunda motivação mais importante para eles, no entanto, apresenta divergências: enquanto que as mulheres indicam conseguir conciliar a vida profissional e pessoal, para os homens desenvolver atividades desafiadoras é o segundo item que mais os motiva no âmbito do trabalho. Desses dados consegue-se identificar diferentes impulsionadores profissionais, pois Coelho (2009); Santos, Tanure e Neto (2014) e Lemos Jr, Santini e Silveira (2015) afirmam que uma das evidências que explicam o Teto de Vidro é a diferença comportamental de mulheres e homens. As mulheres assinalam mais importante ter um emprego no qual consigam conciliar a carreira com a vida profissional, pois, segundo Coelho (2009), à elas exige-se um padrão social na criação dos filhos e nos afazeres domésticos. Outrossim, apesar da crescente atuação da mulher no mercado de trabalho, a elas ainda são delegadas as funções domésticas. Para conseguir conciliar as suas responsabilidades pessoais e profissionais, as mulheres acabam criando estratégias para minimizar este conflito (LIMA et al, 2013).



Tabela 8 – Motivações para crescer profissionalmente segmentadas por sexo

No ambiente organizacional, o que motiva você a crescer profissionalmente?	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Ter oportunidade de crescer profissionalmente	143	23%	52	20%	195	22%
Conseguir conciliar a vida profissional e pessoal	120	19%	49	19%	169	19%
Alcançar uma boa remuneração	112	18%	48	19%	160	18%
Desenvolver atividades desafiadoras	97	16%	51	20%	148	17%
Estar em um ambiente inclusivo e confortável	106	17%	39	15%	145	16%
Status social: trabalhar em uma organização de alto nível	28	4%	8	3%	36	4%
Outra(s)	18	3%	8	3%	26	3%
Total	624	100%	255	100%	879	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Cabe ressaltar, no entanto a discrepância entre as respostas de mulheres e homens quanto ao segundo fator que mais os motiva no ambiente organizacional. Esta diferença é um fator comportamental que revela a preocupação da mulher em conseguir conciliar a vida profissional e pessoal, enquanto o homem prefere estar em um ambiente de trabalho desafiador.

A pesquisa revela ainda que, para as mulheres estarem em um ambiente de trabalho inclusivo e confortável, é mais interessante que desenvolver atividades desafiadoras. Este cenário se relaciona com Lima, et al (2013) e Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) que afirmam em seus estudos que os homens são incentivados a buscarem atividades desafiadoras, enquanto as mulheres estão restritas a atividades subordinadas e em postos de trabalho menos valorizados. Para Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014), esta segregação entre os gêneros está baseada em estereótipos: características consideradas femininas se encontram distantes dos objetivos da empresa e os traços considerados masculinos são divergentes do padrão de cuidado e zelo com a família e a casa.

As respostas entre os homens ficou bem dividida entre as quatro primeiras afirmações: com uma variação de apenas 04 respostas entre estas. Entre os homens, a segunda maior motivação para crescer profissionalmente é desenvolver atividades desafiadoras, corroborando com Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) quando afirmam que a construção social incentiva os homens a buscar posições estratégicas e desafiadoras.

No que se refere aos fatores que impulsionaram a escolha pela profissão, os respondentes também puderam assinalar mais de uma afirmação. A maior fração dos pesquisados assinalou a oportunidade como fator motivador à escolha profissional, já o aspecto financeiro aparece em segunda colocação, com 19% das respostas. A afinidade com a área de atuação surge com apenas 12% das respostas.

Tabela 9 – Fatores para escolha profissional segmentados por sexo



Quais fatores motivaram a escolha pela sua profissão?	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Oportunidade, pois comecei a trabalhar na área	99	37%	35	32%	134	36%
Financeira, pois a profissão garante bons ganhos	56	21%	17	16%	73	19%
Necessidade, pois precisava estudar para conseguir trabalhar	44	16%	17	16%	61	16%
Afinidade, pois me identifico com a área em que atuo	32	12%	14	13%	46	12%
Familiar, pois tenho uma empresa familiar no ramo em que atuo	10	4%	12	11%	22	6%
Outra(s)	27	10%	14	13%	41	11%
Total Geral	268	100%	109	100%	377	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os outros fatores que motivaram a escolha profissional, os respondentes puderam indicar diferentes motivos que não estavam indicados na pesquisa. Destaca-se a escolha pela profissão por interesse, em que o respondente fez sua escolha profissional visando o amplo mercado de trabalho e mais oportunidades para alcançar a estabilidade financeira.

A maior parcela dos pesquisados indicou como maior motivador na escolha da profissão o fato de começar a trabalhar na área antes mesmo de iniciar a especialização ou graduação. Este fato é percebido em ambos os sexos, demonstrando um comportamento semelhante quanto aos fatores determinantes no que diz respeito as suas escolhas profissionais.

4.4 INDICADORES DO TETO DE VIDRO

Foram desenvolvidas 20 questões em escala likert, nas quais os pesquisados responderam de acordo com a sua percepção. As opções da escala foram: concordo totalmente que corresponde à sigla C.T., concordo parcialmente representado por C.P., a opção não concordo nem discordo é designada por N.C/D, D.P equivale ao discordo parcialmente e por fim, a sigla D.T diz respeito ao discordo totalmente.

Lima et al (2013), Madalozzo (2011) e Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) argumentam que um dos fatores que podem influenciar na carreira feminina, causando o fenômeno Teto de Vidro, é a questão da maternidade. Biologicamente, a mulher é responsável pela gestação e deve se afastar do ambiente laboral por um determinado tempo (MADALOZZO, 2011). A decisão de ter ou não filhos, deve ocorrer até a faixa dos 35 anos, pois a fertilidade tende a reduzir após esta idade. É justamente o período em que a carreira da mulher está em ascensão (LIMA, et al, 2013). Neste sentido, a licença maternidade foi fundamental, pois garante à mulher o retorno às atividades que exercia antes da gravidez (MADALOZZO, 2011). Um fator abordado por Lima, et al (2013) e Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) é o conflito entre o trabalho e a família, pois como as atividades do lar e cuidado dos filhos se estingiam a elas, tais funções se acumularam com as atividades inerentes ao cargo quando da sua entrada no mercado de trabalho. Dessa maneira, as percepções dos



pesquisados quanto às questões da maternidade e familiares estão descritas na tabela 10:

Tabela 10 – Maternidade e família

	Sexo	C.T.	C.P.	N.C/D	D.P.	D.T
Para ser promovido, o indivíduo precisa postergar o casamento ou ter filhos	Mulheres	12%	30%	13%	10%	35%
	Homens	10%	23%	16%	16%	35%
A maternidade atrapalha a carreira profissional das mulheres	Mulheres	16%	28%	11%	20%	25%
	Homens	14%	45%	18%	9%	14%
É difícil conciliar a carreira com as responsabilidades familiares	Mulheres	17%	42%	12%	15%	14%
	Homens	30%	29%	20%	13%	8%
É necessário sacrificar tempo com a família pelos compromissos profissionais	Mulheres	11%	34%	17%	21%	17%
	Homens	13%	33%	19%	14%	21%

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre as mulheres pesquisadas, 30% concorda parcialmente com a afirmação de que para alcançar uma promoção, o indivíduo precisa postergar o casamento ou a decisão de ter filhos. A concordância, por parte das mulheres nesta afirmação traduz o pensamento de Lima et. al. (2013), quando afirmam que a mulher posterga a maternidade por temer que sua decisão refletirá em sua carreira profissional. No entanto, 35% delas discorda totalmente desta declaração, pensamento com a mesma representação percentual entre os homens. Enquanto as mulheres se dividiram entre concordar e discordar, a maioria dos homens discorda desta assertiva.

Quanto ao questionamento sobre a maternidade afetar negativamente a carreira profissional das mulheres, o resultado da pesquisa encontrou uma grande divergência entre os gêneros. Agrupando as respostas de concordo totalmente com concordo parcialmente e discordo totalmente com discordo parcialmente, as mulheres apontaram uma divisão: 44% concordam e 45% discordam desta afirmativa. Enquanto a maioria expressiva dos homens, 59% concorda parcialmente ou totalmente que a maternidade atrapalha a carreira profissional das mulheres.

Destaca-se que 42% das mulheres pesquisadas concorda parcialmente com a afirmação “é difícil conciliar a carreira com as responsabilidades familiares”, entre os homens, 30% concorda totalmente com esta assertiva. Seja entre mulheres ou entre homens, a maioria concorda parcialmente que é necessário o sacrifício de tempo com familiares para conseguir atender aos compromissos profissionais.

Seguindo sobre as questões familiares, que podem ou não influenciar a vida profissional de mulheres e homens, foram elencadas quatro afirmações, demonstradas na tabela 11. Apesar de 44% das mulheres discordarem que as atividades inerentes ao lar são mais bem exercidas pelas mulheres, para 26% delas, a mulher deve se ausentar do trabalho para resolver problemas familiares. No mesmo sentido, para 32% das mulheres, conciliar a vida pessoal e profissional atrapalha a carreira profissional da mulher.

Tabela 11 – Vida pessoal

	Sexo	C.T.	C.P.	N.C/D	D.P.	D.T
Atividades do lar são mais bem exercidas pela mulher do que pelo homem	Mulheres	13%	16%	10%	17%	44%
	Homens	15%	18%	11%	10%	46%
O fato de a mulher ser responsável pelo cuidado com a casa e pela educação dos	Mulheres	12%	20%	14%	15%	39%



filhos, pode influenciar negativamente nas suas responsabilidades na empresa	Homens	8%	26%	17%	8%	41%
Conciliar a função profissional com as atividades de casa e da educação dos filhos atrapalha a vida profissional das mulheres	Mulheres	12%	32%	11%	19%	26%
	Homens	15%	39%	17%	10%	19%
Em caso de problemas familiares, a mulher deve se ausentar do trabalho para resolvê-los	Mulheres	10%	23%	19%	22%	26%
	Homens	9%	18%	21%	19%	33%

Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo Coelho (2009), o modelo de discriminação estatística pressupõe que as mulheres possuem menos produtividade que os homens, razão que explicaria a preferência dos empregadores na contratação de homens para cargos de chefia, mesmo que a produtividade seja idêntica. Na pesquisa aplicada, 76% das respondentes mulheres discordam totalmente que a sua produtividade seja menor que a dos homens. Entre os homens, apesar de menor, o índice é expressivo: 74% assinalaram discordar totalmente desta afirmativa, indicando que existe o reconhecimento de que a produtividade de homens e mulheres é equivalente. Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) afirmam ainda que, além de possuir produtividade igual a dos homens, em alguns casos, as mulheres precisam demonstrar que são tão ou mais competentes e competitivas que eles.

Além disso, quase a totalidade das respondentes concordam que “a mulher é capaz de realizar atividades de comando-chefia”. O que chama a atenção são os 6% de homens que discorda totalmente desta afirmação. Apesar de ser uma pequena parcela, ainda assim representa um pensamento de natureza machista, visto que o sucesso na realização de atividades de chefia não está relacionado com gênero ou o sexo, mas sim de capacidades e habilidades pessoais.

Tabela 12 – Ambiente organizacional

	Sexo	C.T.	C.P.	N.C/D	D.P.	D.T
A produtividade da mulher é menor que a do homem no trabalho	Mulheres	1%	7%	3%	13%	76%
	Homens	3%	6%	8%	9%	74%
A mulher é capaz de realizar atividades de comando-chefia	Mulheres	96%	1%	1%	1%	1%
	Homens	90%	3%	1%	0%	6%
Há diferença salarial entre homens e mulheres	Mulheres	55%	31%	3%	6%	5%
	Homens	33%	38%	7%	6%	16%
As mulheres não progredem na carreira da mesma maneira que o homem	Mulheres	19%	30%	11%	12%	28%
	Homens	19%	23%	21%	11%	26%
Em geral, a qualificação profissional do homem é maior que a da mulher	Mulheres	10%	13%	8%	15%	54%
	Homens	6%	16%	11%	14%	53%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à percepção de diferença salarial entre os gêneros, 55% das mulheres acredita totalmente que há diferenciação, enquanto que somente 33% dos homens assinalou concordar totalmente. Essa evidência demonstra o que os homens acreditam que há equidade de salários no mundo corporativo. Dentro da pesquisa realizada, o rendimento mensal dos homens é superior ao das mulheres. A maior parte dos entrevistados também discorda que os homens possuem mais qualificação profissional que as mulheres. No universo pesquisado, essa percepção



é verdadeira, pois 94% das mulheres possui ensino superior completo, incompleto ou pós-graduação, frente a 86% dos homens com esta qualificação.

Fatores sociais dentro do ambiente organizacional, do mesmo modo podem influenciar a carreira das mulheres. As questões apresentadas na Tabela 13 dizem respeito a estes fatores. Para a 36% das mulheres, não ter uma representante feminina no comando das empresas desestimula outras mulheres a ingressarem na carreira. Dentre os homens, 31% entende que a pouca representatividade de mulheres em cargos de chefia desestimula outras a adentrar na carreira profissional. A linguagem utilizada em reuniões formais e até mesmo em *e-mails* e conversas informais, privilegia os homens, pois desconsidera a mulher no ambiente organizacional (STEIL, 1997). Na pesquisa, a questão “a linguagem utilizada no meio organizacional privilegia homens” obteve 45% das respostas femininas. Além deste fator, outra condição abordada por Steil (1997) é a cultura organizacional com aspecto machista, na pesquisa 49% das respondentes mulheres concordam totalmente e 35% dos homens concorda parcialmente com a questão.

Tabela 13 – Fatores sociais no ambiente de trabalho

	Sexo	C.T.	C.P.	N.C/D	D.P.	D.T
A falta de mulheres no comando desestimula outras mulheres a ingressarem na carreira profissional	Mulheres	14%	36%	15%	19%	16%
	Homens	20%	31%	12%	18%	19%
Os parâmetros de promoção e de contratação não são claros e objetivos e isso dificulta a participação das mulheres no mercado de trabalho	Mulheres	10%	25%	30%	18%	17%
	Homens	15%	16%	23%	18%	28%
A linguagem utilizada no meio organizacional privilegia homens	Mulheres	20%	25%	26%	11%	18%
	Homens	15%	20%	24%	10%	31%
As carreiras profissionais em geral privilegiam uma cultura machista	Mulheres	49%	25%	13%	6%	7%
	Homens	30%	35%	14%	13%	8%

Fonte: Dados da pesquisa

No que tange o comportamento e postura das entrevistadas, 83% delas discorda totalmente que o gênero masculino confere características natas de liderança e capacidade decisória. Ainda que a maioria dos homens também discorde totalmente da afirmativa, o percentual é menor: 71%. Ademais, se considerar concordo parcialmente e totalmente, temos um percentual de 11% de homens que concordam que a figura masculina possui aspectos que afirmam uma boa liderança.

Além disso, 70% das pesquisadas discorda totalmente que a mulher não consegue ter um posicionamento tão firme quanto o homem. Entretanto, para 31% delas, as mulheres devem assumir uma postura considerada masculina para alcançar o reconhecimento de seus colegas e gestores. Essa dicotomia reafirma Santos, Tanure e Neto (2014) que, em seu estudo alegam que o comportamento das mulheres as excluem dos interesses da empresa, perpetuando uma cultura de exclusão feminina no mercado de trabalho.

Entre os homens, os resultados da pesquisa indicam que 34%, ou seja, a sua maioria discorda totalmente da afirmação “em certos setores, para ter reconhecimento, a mulher deve assumir uma postura masculina”. Em consonância com esta declaração, 61% dos homens discorda totalmente que as mulheres não possuem um posicionamento tão firme quanto o do homem.



Tabela 14 – Fatores comportamentais

	Sexo	C.T.	C.P.	N.C/D	D.P.	D.T
Uma boa liderança está relacionada com a figura masculina	Mulheres	2%	5%	4%	6%	83%
	Homens	3%	7%	5%	14%	71%
Em certos setores, para ter reconhecimento, a mulher deve assumir uma postura "masculina"	Mulheres	18%	31%	15%	12%	24%
	Homens	18%	23%	9%	16%	34%
A mulher não consegue ter um posicionamento tão firme quanto o homem	Mulheres	5%	8%	4%	13%	70%
	Homens	5%	9%	11%	14%	61%

Fonte: Dados da pesquisa.

A figura 3 demonstra os fatores indicativos da existência do Teto de Vidro identificados e não identificados pelos respondentes à pesquisa. Estes fatores foram assinalados tanto pelos respondentes do sexo feminino quanto pelos do sexo masculino. Das vinte afirmações que compõem a pesquisa, nove não foram consideradas existentes no ambiente de trabalho e sete fatores são considerados presentes no cotidiano. Dos indicadores assinalados como existentes pelos respondentes da pesquisa, encontram-se questões que englobam a relação entre família e trabalho. Corroborando com o que apontam os autores Lima, et al (2013) e Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) que indicam o conflito entre a vida profissional e pessoal como primordial na existência do Teto de Vidro.

Figura 3 – Fatores indicadores do Teto de Vidro identificados e não identificados pelos respondentes

Fatores Identificados	Fatores Não Identificados
<ul style="list-style-type: none"> •É difícil conciliar a carreira com as responsabilidades familiares •É necessário sacrificar tempo com a família pelos compromissos profissionais •A mulher é capaz de realizar atividades de comando-chefia •Há diferença salarial entre homens e mulheres •As mulheres não progredem na carreira da mesma maneira que o homem •A falta de mulheres no comando desestimula outras mulheres a ingressarem na carreira profissional •As carreiras profissionais em geral privilegiam uma cultura machista 	<ul style="list-style-type: none"> •Para ser promovido, o indivíduo precisa postergar o casamento ou ter filhos •Atividades do lar são mais bem exercidas pela mulher do que pelo homem •O fato de a mulher ser responsável pelo cuidado com a casa e pela educação dos filhos, pode influenciar negativamente nas suas responsabilidades na empresa •Em caso de problemas familiares, a mulher deve se ausentar do trabalho para resolvê-los •A produtividade da mulher é menor que a do homem no trabalho •Em geral, a qualificação profissional do homem é maior que a da mulher •Os parâmetros de promoção e de contratação não são claros e objetivos e isso dificulta a participação das mulheres no mercado do trabalho •Uma boa liderança está relacionada com a figura masculina •A mulher não consegue ter um posicionamento tão firme quanto o homem

Fonte: Dados da pesquisa.



Os quatro fatores restantes apresentam divergências entre os gêneros. As mulheres percebem a existência de dois fatores: o primeiro indicador foi “a linguagem utilizada no meio organizacional privilegia homens” e condiz com Steil (1997) quando afirma que a cultura organizacional favorece homens por meio da linguagem adotada. Já para Coelho (2009), Lemos, Santini Jr. e Silveira (2014) e Santos, Tanure e Neto (2014) defendem que a diferença comportamental entre homens e mulheres que indicam o Teto de vidro, explicando assim o fato de as mulheres terem indicado que “em certos setores, para ter reconhecimento, a mulher deve assumir uma postura ‘masculina’”. Enquanto que o entendimento das mulheres pesquisadas estes fatores existem, os respondentes homens consideram que tais fatos não influenciam na carreira das mulheres.

Já entre os homens, as condições “A maternidade atrapalha a carreira profissional das mulheres” e “Conciliar a função profissional com as atividades de casa e da educação dos filhos atrapalha a vida profissional das mulheres” são indicativos presentes no ambiente organizacional e podem indicar o Teto de Vidro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno Teto de Vidro tem como objetivo apresentar as barreiras existentes no mercado de trabalho que, sutilmente, impedem as mulheres de ascender profissionalmente. Neste sentido, o objetivo deste artigo foi constatar a percepção dos profissionais do extremo sul catarinense quanto a existência destes indicadores.

Quanto ao perfil dos pesquisados, verificou-se que 71% dos respondentes da pesquisa são mulheres, e a sua maioria com idade entre 23 e 27 anos, casada e sem filhos, que possuem renda mensal de até R\$2.299,00. Com relação à escolaridade, a maioria possui graduação ou pós-graduação.

Acerca do perfil das empresas investigadas, a sua maior fração está localizada no extremo sul catarinense, as quais são divididas em empresas do setor de serviços, indústrias e comércio.

As motivações das mulheres para a ascensão na carreira que mais se destacaram foram a oportunidade de crescimento profissional e conseguir conciliar a vida pessoal e a profissional; enquanto que para os homens desenvolver atividades desafiadoras é um fator mais instigante. Estes indicadores demonstram a divergência comportamental entre homens e mulheres, que refutam o padrão social, pois apesar de possuírem grande participação no mercado de trabalho, a elas ainda estão designadas as funções inerentes ao lar. Entretanto, é unanimidade entre os gêneros que o fator que mais incentivou na escolha pela profissão foi a oportunidade de iniciar a carreira antes da efetiva especialização.

Os fatores que formam uma barreira invisível às mulheres e que as impedem de ascender profissionalmente indicados por todos os respondentes da pesquisa foram sete, de um total de vinte afirmativas. No que se refere às questões pessoais, como maternidade e família, duas afirmativas foram apontadas como recorrentes dentre os pesquisados: “é difícil conciliar a carreira com as responsabilidades familiares” e “é necessário sacrificar tempo com a família pelos compromissos profissionais”.

Quanto ao ambiente organizacional, a diferença salarial é identificada por todos os respondentes, além disso, eles indicam que a mulher é capaz de realizar



atividades de comando-chefia, que contraria a indicação de Lima et al (2013) que afirma que uma barreira é a crença social de que mulheres não possuem as habilidades exigidas para um cargo de chefia. Ademais, a percepção dos respondentes acerca da ascensão profissional das mulheres, afirma que elas não progredem da mesma maneira que os homens. Os fatores sociais indicados como existentes pela pesquisa foram que o universo do trabalho em geral, privilegia uma cultura machista, e que a baixa representatividade de mulheres em cargos de comando desestimula o ingresso de novas mulheres naquela carreira profissional.

Almeida (2018) sustenta que ter ciência da existência deste fenômeno no mercado de trabalho é fundamental para alcançar a tão almejada equidade entre os gêneros. Compreender e informar-se sobre os fatores que indicam as barreiras invisíveis, tem como intuito minimizar os efeitos que o Teto de Vidro causa no cotidiano de empresas e principalmente, na vida das mulheres. Neste sentido, a presente pesquisa contribui positivamente na carreira não somente das mulheres, mas também na vida profissional dos homens. Haja vista que, Scott (1995) indica que o estudo de gênero deve englobar não somente mulheres, mas também homens, pela existência de um estar ligada à existência do outro. Não há um mundo somente de mulheres, assim como não há o contrário. Ter consciência da diferenciação entre os gêneros torna-se assim, uma importante ferramenta na diminuição deste fenômeno, pois as empresas podem desenvolver estratégias de equidade dentro de suas equipes. Ademais, a maior contribuição desta pesquisa foi justamente por ter analisado a percepção de homens e mulheres, e não apenas de um gênero isolado.

Entende-se que a principal contribuição desta pesquisa é o fato de haver coletado dados de ambos os sexos, traçando assim uma comparação de como os olhares dos homens e das mulheres podem ou não convergir.

Como limitação encontrada para a aplicação deste estudo foi a dificuldade de acesso aos pesquisados, pois obteve-se resposta de uma pequena fração das empresas enviadas. Apesar dessa porcentagem, quando comparada com o total de pesquisas enviadas, alcançou-se um número considerável: 279 respostas. Além disso, a quantidade de respondentes do sexo feminino foi consideravelmente superior. Essa disparidade entre os pesquisados pode caracterizar uma distorção nos resultados obtidos pela pesquisa. Este artigo analisou a percepção dos pesquisados com relação às barreiras que caracterizam o teto de Vidro, sem analisar dados de maneira multivariada. Logo, como sugestão para próximas pesquisas, fica a indicação de analisar os dados obtidos por meio de uma técnica estatística.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paloma. **Gestão Igualitária: bases e práticas para uma empresa contemporânea**. Curitiba: Appris, 2018. 129 p.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991. 69 p.

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. 240 p.



BARANOV, Tamára. **A conquista do voto feminino, em 1932**. São Paulo: 2014. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/historia/a-conquista-do-voto-feminino-em-1932/> Acesso em: 15 maio 2019.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. 6.ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004, 225p.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Estatística. IBGE. **PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Rendimento de todas as fontes. 2018.

Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101559_informativo.pdf. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Estatística. IBGE. **Estatísticas de Gênero**:

Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Instituto de Economia. CESIT: Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho. **Mulheres**: mundo do trabalho e autonomia econômica. Caderno 2: Introdução ao feminismo e aos estudos de gênero. São Paulo, 2017. 45 p.

BRASIL. Instituto de Economia. CESIT: Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho. **Mulheres**: mundo do trabalho e autonomia econômica. Caderno 3: As mulheres e o mercado de trabalho. São Paulo, 2017. 52 p.

BRITES, Jurema. Serviço doméstico: um outro olhar sobre a subordinação. In: LISBOA, Maria Regina Azevedo; MALUF, Sônia Weidner (Org.). **Gênero, cultura e poder**. Florianópolis: Mulheres, 2004. p. 111-131.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: Feminismo e subversão da identidade. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016. 287 p.

CAPPELLIN, Paola. As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? **Gênero**, Niterói, v. 9, n. 1, p.89-126, fev, 2008.

CARDOSO, Irede. **Mulher e trabalho**: discriminações e barreiras no mercado de trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 1980. 103 p.

CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **Rae Eletrônica**, v. 9, n. 1, p.1-23, jun. 2010. Semestral. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol9-num1-2010/executivas-carreira-maternidade-amores-preconceitos>. Acesso em: 14 maio 2019.

COELHO, Danilo. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: De Negri, João Alberto; DE NEGRI, Fernanda; COELHO,



Danilo. (Org.). **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília, IPEA, 2006. Cap.6, p. 143-159.

COELHO, Leila Machado; BAPTISTA, Marisa. A história da inserção política da mulher no Brasil: uma trajetória do espaço privado ao público. **Revista psicologia política**, São Paulo, v. 9, n. 17, p. 85-89, jan.-jun. 2009.

LAZZARETTI, Kellen; GODOI, Christiane Kleinübing; CAMILO, Sílvio Parodi Oliveira. Desigualdade de Gênero nos Conselhos de Administração das Empresas Brasileiras: uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro. In: **XXXVI Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, 2012.

LEITE, Christina Larroudé de Paula. **Mulheres**: muito além do Teto de Vidro. São Paulo: Atlas, 1994. 270 p.

LEMOES Jr., Luiz Carlos; SANTINI, Rafael Barufaldi; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Repec: Revista de educação e pesquisa em contabilidade**, Brasília, v. 9, n. 1, p.64-83, jan. 2015. Trimestral.

LIMA, Gustavo Simião et al. O Teto de Vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 4, p.65-80, 16 nov. 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/30066/o-teto-de-vidro-das-executivas-brasileiras>. Acesso em: 15 mar. 2019.

MADALOZZO, Regina. CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de Teto de Vidro para mulheres no Brasil? **RAC - Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 15, n.1, p. 126-137, jan./fev. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552011000100008 Acesso em: 15 mar. 2019.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2015. 304 p.

MOHR, Tara Sophia. Why women dont' apply for job unless they're 100% qualified. **Harvard Business Review**, 2014. Disponível em: <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified?autocomplete=true>. Acesso em 19 nov. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIOT-SARCEY, Michèle. Poder(es). In: HIRATA, Helena et al (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.



SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Mc Graw Hill, 2013. 624 p.

SANTOS, Carolina Maria Mora; TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. Mulheres executivas brasileiras: o Teto de Vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 16, n. 3, p.56-75, 30 maio 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/13791>. Acesso em: 15 mar. 2019.

SERAFIM, Maurício C.; BENDASSOLLI, Pedro F. Carreiras Anticoncepcionais. **GV Executivo**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 62-66, maio/jun. 2006.

STEIL, Andrea Valeria. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do Teto de Vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, p.62-69, jul/set. 1997. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-e-posicao-hierarquica---compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro>. Acesso em: 15 mar. 2019.

SUÍÇA. Organização Internacional do Trabalho. OIT. **Women in business and management: the business case for change**. International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf. Acesso em: 23 maio 2019.



APÊNDICE



Teto de Vidro

Esta pesquisa foi elaborada pela acadêmica Fernanda Pacheco Sabino concluinte do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Busca-se entender o processo de ascensão profissional de mulheres e como se dá a relação entre a vida profissional e pessoal. Além disso, objetivamos verificar a percepção e compreensão do fenômeno Teto de Vidro pelos profissionais de diversas áreas nas empresas pesquisadas.

Perfil da (o) pesquisada (o)

1. Gênero

Feminino

Masculino

Outro:

2. Faixa etária

de 18 a 22 anos

de 23 a 27 anos

de 28 a 32 anos

de 32 a 40 anos

acima de 40 anos

3. Estado civil

Solteira (o)

Casada (o)/união estável

Divorciada (o)/separada (o)

Viúva (o)

4. Quantidade de

filhos

de 01 a 02

mais de 03

Não tenho filhos

5. Escolaridade

Ensino Fundamental Incompleto

Ensino Fundamental Completo



- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-graduação

6. Formação (nível técnico e ou graduação)

7. Função-cargo na empresa

8. Renda mensal

- até 1.299,99
- de 1.300,00 a 2.299,99
- de 2.300,00 a 3.999,99
- de 4.000,00 a 5.999,99
- acima de 6.000,00

9. Horas semanais

trabalhadas

- até 10 horas
- de 11 a 20 horas
- de 21 a 30 horas
- de 31 a 44 horas
- acima de 44 horas

10. Horas semanais dedicadas ao cuidado dos filhos, da casa ou de outras pessoas

- até 02 horas
- de 02 a 05 horas
- de 05 a 15 horas
- acima de 15 horas

Perfil da empresa

11. A empresa que você trabalha está localizada em qual cidade?

12. Qual o segmento da empresa em que você trabalha?

- Indústria
- Comércio
- Serviços
- Outro:



13. **Qual o ramo de atuação da empresa em que você trabalha?**

14. **A empresa em que você trabalha possui contabilidade interna?**

Sim

Não

Não sei responder

15. **Quantos funcionários a empresa possui?**

até 19

de 20 a 99

de 100 a 499

acima de 500

16. **Qual a média de faturamento anual da empresa?**

menor ou igual a 360 mil

maior que 360 mil e menor ou igual que 4,8 milhões

maior que 4,8 milhões e menor ou igual que 300 milhões

maior que 300 milhões

Não sei responder

Motivações profissionais

Gostaríamos de identificar a existência (ou não) de fatores indicativos de motivações para ascensão profissional.

17. **No ambiente organizacional, o que motiva você a crescer profissionalmente? (Você pode escolher mais de uma alternativa)**

Desenvolver atividades desafiadoras

Estar em um ambiente inclusivo e confortável

Conseguir conciliar a vida profissional e pessoal

Alcançar uma boa remuneração

Status social, trabalhar em uma organização de alto nível

Ter oportunidade de crescer profissionalmente

Outra(s)

18. **Qual (is)?**

19. **Quais fatores motivaram a escolha pela sua profissão? (Você pode escolher mais de uma alternativa)**

Financeira, pois a profissão garante bons ganhos

Familiar, pois tenho uma empresa familiar no ramo em que atuo



Oportunidade, pois comecei a trabalhar na área

Necessidade, pois precisava estudar para conseguir trabalhar

Adquirir o diploma apenas para ter uma profissão

Outra(s)

20. Qual (is)?

Barreiras profissionais

Desejamos identificar a existência ou não de fatores indicativos de barreiras para ascensão profissional nas empresas pesquisadas.

22. Na sua opinião, o que pode caracterizar a baixa representatividade de mulheres em cargos de decisão, como CEO - presidência e direção?

23. Avalie as afirmações a seguir sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho e responda-as conforme sua percepção. Assinalar com: Concordo totalmente, Concordo parcialmente, Não concordo nem discordo, Discordo totalmente ou Discordo parcialmente.

- a) A produtividade da mulher é menor que a do homem no trabalho
- b) A falta de mulheres no comando desestimula outras mulheres a ingressarem na carreira profissional
- c) A mulher é capaz de realizar atividades de comando-chefia
- d) Uma boa liderança está relacionada com a figura masculina
- e) Os parâmetros de promoção e de contratação não são claros e objetivos e isso dificulta a participação das mulheres no mercado do trabalho
- f) Há diferença salarial entre homens e mulheres
- g) É difícil conciliar a carreira com as responsabilidades familiares
- h) A linguagem utilizada no meio organizacional privilegia homens
- i) Para ser promovido, o indivíduo precisa postergar o casamento ou ter filhos
- j) As mulheres não progredem na carreira da mesma maneira que o homem
- k) A maternidade atrapalha a carreira profissional das mulheres
- l) As carreiras profissionais em geral privilegiam uma cultura machista
- m) Conciliar a função profissional com as atividades de casa e da educação dos filhos atrapalha a vida profissional das mulheres



- n) Em certos setores, para ter reconhecimento, a mulher deve assumir uma postura "masculina"
- o) Em geral, a qualificação profissional do homem é maior que a da mulher
- p) A mulher não consegue ter um posicionamento tão firme quanto o homem
- q) Atividades do lar são melhor exercidas pela mulher do que pelo homem
- r) É necessário sacrificar tempo com a família pelos compromissos profissionais
- s) Em caso de problemas familiares, a mulher deve se ausentar do trabalho para resolvê-los
- t) O fato de a mulher ser responsável pelo cuidado com a casa e pela educação dos filhos, pode influenciar negativamente nas suas responsabilidades na empresa