

# A Representatividade da Mulher nos Cargos Executivos das Melhores Empresas para se Trabalhar no RS em 2009 de acordo com o Guia Você S/A - Exame

**Paloma Cardoso, Dr.<sup>a</sup> Tatiana Ghedine**

Faculdade de Administração SENAC RS

Porto Alegre – RS

## INTRODUÇÃO

A presença feminina no mercado de trabalho é um assunto que vem chamando atenção de vários países e da ONU. Dentre as preocupações estão a desigualdade salarial (em todos os países as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens) e a representatividade das mulheres em cargos de liderança dentro das organizações. Contudo, Filipinas é uma exceção, pois é o único país do mundo em que as mulheres ocupam mais de 50% dos cargos de liderança. Percebe-se que no Brasil este cenário não é muito diferente. Segundo Desidério (2009), “as mulheres recebem pouco mais da metade do salário dos homens, apesar de terem maior escolarização”, o equivalente a 56% do rendimento masculino.

Este estudo exploratório é baseado nas premissas da Organização das Nações Unidas, que definiu, no ano 2000, oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. O 3º destes Objetivos diz respeito a igualdade entre sexos e valorização da mulher, que foi o cerne do presente estudo.

## ESQUEMA TEÓRICO

Assuntos	Temas	Autores
Direitos do Trabalho da Mulher nas Organizações	Assédio sexual, assédio moral, fontes do direito, igualdades de oportunidades, igualdades salariais por igual trabalho, limitação feminina, gênero nas organizações	Camargo (2000), Nascimento (2000), Scavone Jr. (2001), Hirata (2002), Oliveira (2002), Menezes (2003), Nascimento (2004), Araujo e Fontenele-Mourão (2007), Calil (2007) e França (2008)
Cargos Executivos	Especificação, grupo ocupacional (diretoria, gerência, supervisão), habilidades para cargos executivos	Luppa (2006), Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), Pontes (2007), Robbins (2007) e Dutra (2008)
Recrutamento	Requisição de pessoal, recrutamento interno e externo	Marras (2000), Robbins (2007), Dutra (2008) e França (2008)
Seleção	Exigências do cargo, instrumento de análise, resultados da seleção	Tiffin e McCormick (1969), Santos (1973), Marras (2000), Robbins (2007) e França (2008)
Remuneração	Administração, remuneração fixa, variável e estratégica	Albuquerque (1982), Wood Jr. e Picarelli Filho (1999), Xavier, Silva e Nakahara (1999), Marras (2000), Hipólito (2002), Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), Pontes (2007), Robbins (2007), Dutra (2008) e França (2008)

## METODOLOGIA DA PESQUISA

Utilizou-se a metodologia qualitativa para realização desta pesquisa. Foram analisadas nove empresas gaúchas, entrevistando-se pessoalmente 41 participantes, sendo 9 gestores de RH (5 homens e 4 mulheres) e 32 executivas (1 diretora, 7 gerentes e 24 supervisoras).

As entrevistas, gravadas e transcritas da íntegra (totalizando 279 páginas de transcrição), tiveram como base, para a sua realização, um roteiro semi-estruturado e, após, foi realizada análise de conteúdo (onde foram definidas categorias iniciais, intermediárias e finais) (Bardin, 2009).

## PRINCIPAIS ANÁLISES OU RESULTADOS

Foi possível inferir que no RS conforme diminui em importância o nível de cargo executivo diminui a desigualdade de gênero, o que permite afirmar que as mulheres ocupam cargos mais periféricos, mesmo no nível de cargos executivos, quando comparadas ao homem.

Não foi constatada desigualdade de gênero nos processos de recrutamento, seleção e remuneração, e, na percepção dos gestores de RH, não existem barreiras para a ascensão feminina, e sim falta de qualificação em áreas específicas. Ainda na percepção desses gestores, as mulheres possuem as seguintes qualidades: ser detalhista, visão crítica e a capacidade de fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo, e falar em demasia, falta de objetividade, excesso de sensibilidade e alterações de humor são os defeitos das mesmas.

O assédio moral ocorre com uma frequência superior ao assédio sexual, mesmo ambos sendo considerados como intoleráveis nas organizações pesquisadas.

Quanto a estabilidade à gestante, não há histórico de desligamento após o retorno da licença maternidade nas empresas pesquisadas, e tal fato exposto pelos gestores de RH foi reforçado por todas as executivas entrevistadas.

O presente estudo também oportuniza reflexões à cerca da igualdade de gênero para que tratativas sejam realizadas afim de que o Brasil possa atingir as metas do 3º ODM, cujo limite para atingimento é o ano de 2015.