

AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

R. P. BARBOSA

Mestre em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP (2012).

E-mail: rosi.adm_usf@hotmail.com

COMO CITAR O ARTIGO:

R. P. BARBOSA. **As políticas públicas de gênero e o mercado de trabalho no Brasil.**
URL: www.italo.com.br/portal/cepep/revista_eletronica.html. São Paulo SP, v.7, n.3, p. 164-202, jul/2017.

RESUMO

A inserção da mulher no mercado de trabalho, no contexto das transformações tecnológicas se deu devido a mudanças nas relações de trabalho que ganharam novos significados. Novos desafios surgem para as organizações que precisam ser mais flexíveis e transparentes para conviverem com a diversidade interna, permitindo a interação entre homens e mulheres. Este estudo resgata gênero e as políticas públicas para compreender o papel da mulher no mercado de trabalho, verificando a sua percepção em relação ao seu trabalho, emprego ou carreira com o intuito de perceber as barreiras que impedem seu crescimento profissional bem como os fatores que contribuem como diferencial para chegar ao cargo de chefia. A partir da realização de 36 entrevistas com mulheres, percebeu-se que a presença da mulher está cada vez mais visível no mundo do trabalho, mas as desigualdades ainda permanecem mesmo com o nível de escolaridade superior aos homens. Sua participação na luta contra as desigualdades e a exigência dos seus direitos civis e políticos estão resultando na ocupação de cargos que tradicionalmente foram reservados aos homens. Mas o caminho para a conquista desses cargos numa organização exige ainda que estejam preparadas para enfrentarem a competitividade e a discriminação pelo fato de serem mulheres.

Palavras-chave: políticas públicas, gênero. mercado de trabalho.

ABSTRACT

The women entering the labor market, in the context of technological change was due to changes in labor relations that have gained new meanings. New challenges arise for organizations that need to be more flexible and transparent to live with the internal diversity, allowing the interaction between men and women. This study will delineate gender and public policies to understand the role of women in the labor market, checking their perception in relation to their work, job or career in order to understand the barriers that impede their professional growth as well as factors that contribute to differential to reach the leading position. After conducting 36 interviews with women, it was realized that women's presence is increasingly visible in the workplace, but inequalities still remain even with the level of education higher than men. His participation in the struggle against inequality and the demand of their civil and political rights are resulting in the occupation of positions that were traditionally reserved for men. But the way to gain leadership positions in an organization also requires that they are prepared to face the competitiveness and discrimination because they are women.

Keywords: public policy, genre, labour market.

1 INTRODUÇÃO

A evolução no mercado de trabalho, as mudanças estruturais e a transformação da população ativa no Brasil a partir dos anos de 1970 motivaram os estudos desenvolvidos sobre trabalho e gênero trazendo a visibilidade da atividade feminina que, até essa década, expressavam uma visão homogênea da classe trabalhadora e ocultavam as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as relações de poder entre os sexos.

Ao construir uma identidade produzida pela cultura e pela sociedade, homens e mulheres são rotulados para certas tarefas e que aspectos biológicos devem definir quem deve fazer o quê. Nas relações de poder, esse não pode ser visto como um atributo biológico mesmo que a autoridade masculina seja considerada universal, chegando a ser aceita por muitas mulheres e homens como natural.

As questões de gênero e poder dentro das organizações nos levam a uma reflexão favorável para um novo tipo de relação que facilite a aproximação de homens e mulheres e o compartilhamento de suas potencialidades e responsabilidades, iniciando um processo de criação de uma nova mentalidade, alcançando resultados de superação das relações de dominação dentro da organização. Essa interação entre homens e mulheres nas organizações possibilita à mulher construir sua identidade, sem desconsiderar a realidade na qual está inserida.

Pensar na evolução profissional da mulher pressupõe situar as mudanças não só nas relações de trabalho, mas em todos os planos da vida social, no sentido de contribuir para o questionamento da sua

realização enquanto pessoa, na atuação do mundo, contra os preconceitos que lhe dificultam o desenvolvimento e o progresso.

A visibilidade das mulheres favoreceu e contribuiu para o progresso no desenvolvimento da diversidade e para a busca pela redução das desigualdades, trazendo reflexões e questionamentos sobre o seu papel, sua posição e identidade na conquista de alguns espaços que eram vistos exclusivamente, como masculinos.

A decisão de se estudar o tema sobre as políticas públicas de gênero e o mercado de trabalho teve sua origem na realização de pesquisa sobre a mulher. Isso ocorreu a partir do recente fenômeno da visibilidade da mulher no mercado de trabalho e da sua relevância na sociedade, gerando estudos sobre o fenômeno do gênero nas organizações.

Diante disso, surge a indagação: qual a percepção das mulheres sobre as barreiras de gênero que afetam seu crescimento profissional?

A partir da realidade organizacional e das práticas de trabalho é fundamental repensar as questões relacionadas ao gênero na disputa por postos de trabalhos mais elevados.

Assim, nesse sentido, esta pesquisa pretende contribuir para a discussão das políticas públicas de gênero no mercado de trabalho, com enfoque no gênero e nas relações de trabalho nas organizações, verificando a percepção da mulher em relação ao seu trabalho: emprego e carreira com intuito de perceber as barreiras que impedem o seu crescimento nas organizações, verificando os fatores que contribuem como diferencial para a mulher chegar ao cargo de chefia.

Nesse sentido, buscar-se-á como se dá a inserção da no mercado de trabalho. Além disso, pretende-se identificar as iniciativas internas e externas de organizações que oferecem oportunidades de chefia para a mulher.

2. GÊNERO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

A preocupação com a situação da mulher na sociedade vem ganhando espaço através dos movimentos feministas a partir das décadas de 60 e 70.

No feminismo, a palavra “gênero” passou a ser usada nos debates que ocorriam dentro do movimento que passou por algumas “ondas”: a primeira teria se desenvolvido no final do século XIX, centrado na reivindicação dos direitos políticos, sociais e econômicos; a “segunda onda” surgiu depois da Segunda Guerra Mundial, tendo como prioridade as lutas pelo direito ao corpo, prazer e contra o patriarcado. Foi nessa segunda onda que se criou a categoria gênero e a partir dos anos 60, as mulheres passaram a ganhar visibilidade.

No entanto, no século XX, a partir da década de 80, muitas pesquisadoras e pesquisadores procuraram destacar as vivências comuns, os trabalhos, as lutas, as sobrevivências, a resistência das mulheres no passado, entre elas, destacam-se Michelle Perrot, Joan Wallach Scott. No Brasil, as pioneiras no estudo foram Elizabeth Souza - Lobo, Vera Soares e Heleieth Saffioti.

Assim, nos movimentos feministas a categoria gênero passou a ser utilizada pelas historiadoras. Para Scott (1990, p.5) “O gênero

ênfatizava igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminilidade”. Scott (1994) acrescenta que a mulher passou a ser observada, descrita e documentada com uma atenção sem precedentes, quando os seus contemporâneos debateram a convivência, a moralidade e até a legalidade das suas atividades assalariadas, sendo um produto da revolução Industrial, tornando-se uma figura perturbadora e visível.

A mulher enfrentou muita dificuldade e resistência para obter o reconhecimento social na busca da igualdade de direitos para sua inserção social no mundo do trabalho. As constantes reivindicações se intensificaram através dos movimentos feministas, apoiando nas intensas mudanças advindas da modernidade e da tecnologia. A evolução natural dos aspectos sociais fez com que a igualdade se tornasse preceito essencial para uma sociedade mais justa e desenvolvida.

Para avançar na discussão sobre a construção da identidade social de gênero é necessário fazer uma análise criteriosa sobre o conceito da diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Não há dúvidas de que nos últimos anos, a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho e mesmo com esta evolução, ela ainda não está numa condição de vantagem em relação ao homem, ainda continua existindo preconceito e discriminação, além da desigualdade salarial.

A necessidade de novas formas de produção levou as organizações a reverem seu papel para a manutenção de sua competitividade no mercado. Através desses questionamentos, passou a avaliar sua atuação e começou a estabelecer uma nova definição dos

negócios, sem, contudo, descuidar do processo de humanização. Isso ocasionou a criação de mecanismos de adaptação, aceitação e reconhecimento do trabalho feminino gerando transformações nas relações de trabalho.

A entrada cada vez maior do contingente feminino no mercado de trabalho forma as relações de gênero, apresentando um conjunto de novas experiências vivenciadas pelas mulheres no local de trabalho e na própria sociedade.

A mudança de perspectiva do mercado de trabalho brasileiro, principalmente a partir da década de 80 passa a incorporar a mulher como gestora das organizações. Neste mesmo sentido, com a elevação do nível de desemprego da força de trabalho, no entanto, a participação da mulher manteve-se crescente, principalmente no setor de serviços. Com a abertura comercial na década de 90, esse crescimento da presença feminina neste mercado de trabalho continuou.

Contudo, esse processo de inserção da mulher não reduziu nesse sentido as desigualdades que tem sofrido na atualidade. É ai que se situa a discussão de Bruschini (2007, p. 45): para a inserção da mulher no mercado de trabalho é marcada por progressos e atrasos:

[...] de um lado a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que vem ocorrendo desde a metade dos anos 1970, de outro o elevado desemprego das mulheres e má qualidade do trabalho feminino; de um lado a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência, e mesmo de diretoria, por parte de mulheres escolarizadas, de outro o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais.

Com todos esses avanços, as mulheres passaram a questionar sua posição, seu papel, sua identidade e sua suposta fragilidade. Isso levou a marcar presença nas organizações e a conquistar espaços que antes eram territórios exclusivamente masculinos, aumentando, a cada dia, mesmo que em pequenas proporções, sua participação. “O desejo de ter uma ocupação era tão importante para sua realização como a própria necessidade econômica”. (NOGUEIRA, 2004, p. 23)

A fim de minimizar as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, o Brasil vem trabalhando com as políticas públicas em prol da redução ou eliminação das desigualdades entre os gêneros. Após o reconhecimento da existência de problemas na sociedade no tratamento desigual às mulheres, o governo federal criou a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres para o enfrentamento das desigualdades de gênero e a garantia dos direitos e da autonomia das mulheres.

3 OIT, AS CONVENÇÕES 100 e 111 E OS SEUS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DAS MULHERES

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes³, que propôs fim à Primeira Guerra Mundial. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. O Brasil está entre

³ O Tratado de Versalhes foi um tratado de paz assinado em 28 de junho de 1919 em Versalhes, na França, pelas potências européias que encerrou oficialmente a Primeira Guerra Mundial. Três foram os pressupostos que sustentaram sua constituição: humanitários – condições injustas, difíceis e degradantes de muitos trabalhadores; políticos – riscos de conflitos sociais ameaçando a paz; e econômicos – países que não adotassem condições humanas de trabalho seriam um obstáculo para a obtenção de melhores condições em outros países. Disponível em: www.oit.org.br. Acesso em: 14/11/2011

os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

A idéia de uma legislação trabalhista internacional surgiu como o resultado das reflexões éticas e econômicas sobre o custo humano da Revolução Industrial. A Organização Internacional do Trabalho é um centro mundial de informações, estatísticas, pesquisas e estudos sobre trabalho. Desde a sua criação, os membros tripartites da OIT adotaram 188 Convenções Internacionais do Trabalho e 200 Recomendações sobre diversos temas (emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo etc.).

É responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações), que uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. Desempenhou um papel muito importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX. Dentre suas várias atribuições está uma atuação importante no cenário internacional: atuação política; visando assegurar bases sólidas para a paz mundial, atuação econômica; visando garantir a concorrência mundial e atuação humanitária; denunciar os abusos e irregularidades relativas às condições de trabalho, sempre no intuito de diminuir as injustiças.

A OIT é dirigida por um Conselho de Administração responsável pela elaboração e controle de execução de políticas e da organização internacional do trabalho. Sua estrutura inclui uma rede de 5 escritórios regionais e 26 escritórios de área, entre eles, o Brasil, além de 12 equipes técnicas multidisciplinares de apoio a esses escritórios e 11 correspondentes nacionais que sustentam de forma, parcialmente

descentralizada, a execução e administração dos programas, projetos e atividades de cooperação técnica e de reuniões regionais, sub-regionais e nacionais.

A OIT vem atuando no Brasil desde a década de 1950, e recentemente, ganhou apoio nacional na promoção do trabalho decente, a fim de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade e com segurança e dignidade humanas, através do apoio ao esforço nacional de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho, entre outras. Todos esses problemas se agravaram, na sua maioria, nos anos 90, período caracterizado por baixas taxas de crescimento econômico, aumento do desemprego e da informalidade e queda nos rendimentos reais do trabalho.

O Brasil é pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de trabalho decente, lançado em maio de 2006 a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD)⁴, assinado pelo presidente da República e pelo diretor geral da OIT, em junho de 2003. A Agenda define três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdades de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

O Plano Nacional do Trabalho Decente surgiu através do compromisso firmado entre o governo brasileiro e a OIT expresso na Agenda Nacional do Trabalho, construído por meio de diálogo e cooperação de diferentes órgãos do governo federal com o objetivo de

⁴ A Agenda Nacional de Trabalho Decente é um importante processo de diálogo social tripartite que visa contribuir para a construção e promoção de uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente a partir das prioridades estabelecidas no Plano de Ação.

fortalecer a capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, entre os quais se destacam: a pobreza e a desigualdade social; o desemprego e a informalidade; a extensão da cobertura da proteção social; a parcela de trabalhadoras e trabalhadores sujeitos a baixos níveis de rendimentos e produtividade; os elevados índices de rotatividade no emprego; as desigualdades de gênero e raça/etnia; as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, sobretudo na zona rural.

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

A promoção do Trabalho Decente faz parte da série de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. É considerada uma prioridade política do governo brasileiro, assim como dos demais governos do hemisfério americano. Essa prioridade foi discutida e definida em 11 conferências e reuniões internacionais de grande relevância, realizadas entre setembro de 2003 e novembro de 2005. Faz parte da série de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

A Organização Internacional do Trabalho com a finalidade de combater a discriminação da mulher na questão emprego, renda e

gênero, adotou duas convenções que foram ratificadas pelo Brasil: as Convenções 100 e 111.

As Convenções da OIT: Convenção 100 – que trata da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho igual; e a Convenção 111 – que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, ambas convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho reunida em 6 de junho de 1951 em sua 34^a Sessão e 4 de junho de 1958 em sua 42^a Sessão, respectivamente. Essas duas Convenções foram ratificadas pelo Brasil no trato da questão do emprego, renda e gênero, mas não colocou em prática nenhuma ação naquela época. Somente em 1995 após denúncias do descumprimento dos compromissos assumidos é que o governo federal solicitou cooperação técnica da OIT para a implementação dessas políticas, criando o Programa de Cooperação técnica OIT/ Ministério do Trabalho⁵.

A Convenção 100 da OIT de 29 de junho de 1951 foi ratificada pelo Brasil em 1957 e promulgada pelo Decreto nº 41.721, em junho do mesmo ano. A referida Convenção determina a igualdade de remuneração, como forma de compensação por um trabalho de igual valor como taxa de remuneração fixada sem discriminação por razão de sexo.

A Convenção 111 da OIT de 25 de junho de 1958, ratificada pelo Brasil em 1968, versa sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. A referida Convenção estabelece alguns pontos-chave para a superação da discriminação do trabalho, tais como:

⁵ Programa de Cooperação OIT/ Ministério do Trabalho – foi assinado em junho de 2003, um Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores.

- a) promover a igualdade de oportunidades e de tratamento de todas as pessoas;
- b) proteger o trabalhador em todas as fases da relação de trabalho e mesmo depois do término da relação firmada no contrato de trabalho;
- c) oferecer a possibilidade de implementações de ações afirmativas, com o designo de serem aplicadas no ambiente de trabalho;
- d) permitir a discriminação no emprego desde que fundada em qualificações específicas e/ ou necessárias à atividade profissional.

Além dessas Convenções (100 e 111), diante do cenário em que vivem as mulheres no mundo em geral, a OIT apresentou um Plano de Ação para 2010 – 2015, que visa ao desenvolvimento de uma agenda de Trabalho Decente para as mulheres propondo oportunidade e renda, direitos, voz e reconhecimentos, estabilidade familiar e desenvolvimento pessoal, equidade e a igualdade de gênero.

A função do trabalho decente é garantir a efetivação de direitos mínimos que preservem a dignidade do trabalhador, por meio da geração de postos de trabalho de qualidade e que assegurem a sua proteção social, com características não discriminatórias, conforme citado anteriormente.

4 AS POLÍTICAS PÚBLICAS E A FORMAÇÃO DA MULHER NO BRASIL

As relações de gênero no mundo do trabalho vêm sendo objeto de pesquisa e discutidas como elemento das políticas de administração pública como estratégia de promoção de igualdade de oportunidades.

A Secretaria de Políticas para as Mulheres foi criada através da Medida Provisória nº 103 de 1º de janeiro de 2003, convertida na lei nº 10.686/2003, tendo como desafio a incorporação das especificidades das mulheres nas políticas públicas e o estabelecimento e condições necessárias para a sua plena cidadania. Nesse sentido, que é explicitada a competência da Secretaria Especial de Política para as Mulheres:

- Assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres;
- Elaborar e implementar campanhas educativas e não discriminatórias de caráter nacional;
- Elaborar o planejamento de gênero que contribua na ação do governo federal e das demais esferas do governo;
- Promover a igualdade de gênero; articular, promover e executar programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados para implementação de políticas para as mulheres;
- Promover o acompanhamento da implementação de legislação de ação afirmativa e definição de ações públicas que visem ao cumprimento dos acordos, convenções, e planos de ação assinados pelo Brasil, nos aspectos relativos à igualdade entre mulheres e homens e de combate à discriminação, tendo como estrutura básica o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, o Gabinete e três Subsecretarias.

A equidade é um dos princípios da Política Nacional para as Mulheres, aprovado na I e II Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, e reitera o acesso de todas as pessoas aos direitos universais e a adoção de ações afirmativas voltadas para grupos historicamente discriminados:

O governo federal tem seu compromisso com a igualdade no mundo do trabalho na perspectiva de gênero explicitado nos princípios e diretrizes da Política Nacional para as Mulheres, considerando a diversidade de raça/etnia e geração, em conformidade com as recomendações da I e II Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, realizadas em 2004 e 2007, respectivamente (II PLANO NACIONAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2008).

Para atenuar as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho pauta-se pela observância de alguns marcos nacionais e internacionais na luta pela promoção da igualdade de oportunidades no trabalho, tais como as Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as recomendações das ações diretas das Convenções de Belém do Pará e CEDAW, das Conferências de Cairo, Beijing, Durban e das expressas nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, 2008).

Na convenção de CEDAW⁶, foi solicitado ao Brasil que adote medidas concretas para acelerar a erradicação da discriminação salarial

⁶ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) é a lei internacional dos direitos das mulheres, que foi aprovada pela Organização das Nações Unidas em 1979, entrando em vigor em 1981. Atualmente, 173 países – mais de dois terços dos membros da ONU – ratificaram a Convenção: Uruguai, em 1981; Brasil e Chile em 1984; Argentina, em 1985; Paraguai, 1987. Disponível em: http://www.unifem.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=8466. Acesso em: 14/11/2011.

e para assegurar oportunidades igualitárias para mulheres e homens no mercado de trabalho.

Neste contexto é criado, em 2004, o Programa Pró-Equidade de Gênero com o objetivo de promover a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres em organizações públicas e privadas, por meio do desenvolvimento de novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional. Inclusive o governo federal assumiu a iniciativa de implementar este Programa em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

É uma iniciativa do governo federal, por meio da SPM – Secretaria de Políticas para as Mulheres. É outorgado à empresa ou instituição pelo período de um ano, também podem participar regularmente das diferentes edições, renovando sua adesão a cada nova edição do programa. As empresas ou instituições poderão utilizar o selo em seus documentos e expedientes internos e externos e em campanhas e peças de promoção institucional.

O selo Pró-Equidade de Gênero é um atributo que distingue a empresa como instituição comprometida com o combate à discriminação e a promoção da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

Este Programa tem como objetivos específicos:

- Conscientizar e sensibilizar dirigentes, empregadores/as e trabalhadores/as para a promoção da igualdade de gênero e

estimular práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações;

- Criar a rede pró-equidade de gênero;
- Construir um banco de boas práticas de gestão que possibilite a troca de experiências de promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho.

As empresas participantes são de médio e grande porte dos setores público e privado. Um dos seus aspectos mais importantes é a criação dos Comitês de Gênero no âmbito de cada uma das organizações participantes. Estes comitês são responsáveis pela proposição e desenvolvimento de iniciativas que dia a dia vão mudando o perfil das relações de gênero no ambiente de trabalho.

O Programa é coordenado pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero, integrado por representantes da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG), Ministério Público do Trabalho (MPT), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), além de duas especialistas convidadas. Também apoiado por um Comitê *ad hoc*, formado por integrantes de núcleos de estudos de gênero de universidades públicas, instituído com o objetivo de qualificar ainda mais o processo de assessoramento, monitoramento e implementação dos planos de ação definidos pelas empresas e instituições participantes.

O Comitê tem a finalidade de assessorar a coordenação do programa nas etapas de monitoramento e avaliação das organizações para obtenção do Selo Pró-Equidade de Gênero. É composto de especialistas das áreas de conhecimento relacionadas com o gênero e

mundo do trabalho, representantes de instituições governamentais de organismos internacionais e não-governamentais. Além disso, participam outros membros da sociedade civil que não aderiram a este Programa Pró-Equidade de Gênero.

Esse programa é fundamentado na Constituição Federal de 1988, reafirmando os compromissos de promoção da igualdade entre homens e mulheres e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas Convenções 111 e 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na “Convenção Belém do Pará⁷, realizada pela Organização dos Estados Americanos (OEA)⁸.

Esta é uma ação afirmativa que visa mudar o patamar qualitativo da vida das mulheres e estimular a adoção de novas práticas no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional de empresas, contribuindo para eliminação de todas as formas de discriminação no ingresso, remuneração, ascensão e permanência das mulheres no emprego.

Sua adesão é voluntária, oficializada por meio do preenchimento e envio do Termo de Adesão à Secretaria de Políticas para as Mulheres, não gera obrigações e permite a implementação de medidas de equidade, articuladas estrategicamente, que promovem um ambiente de trabalho motivador, favorecendo a gestão empresarial.

⁷ Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, adotada no Brasil em Belém do Pará em 09 de junho de 1994, no Vigésimo Quarto Período Ordinário de Sessões da assembléia Geral.

Disponível em: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>. Acesso em: 14/11/2011.

⁸ A OEA foi fundada em 1948 com a assinatura, em Bogotá, Colômbia, da Carta da OEA que entrou em vigor em dezembro de 1951. Foi criada para alcançar nos Estados membros como estipula o Artigo da 1ª Carta, “uma ordem de paz e de justiça, para promover sua solidariedade, intensificar sua colaboração e defender sua soberania, sua integridade territorial e sua independência”. Seus principais pilares são: a democracia, os direitos humanos, a segurança e o desenvolvimento. Disponível em: http://www.oas.org/pt/sobre/quem_somos.asp Acesso em: 14/11/2011.

Após adesão, a organização preenche a ficha-perfil, um formulário destinado a levantar informações sobre o perfil da organização e de seu quadro funcional quanto aos aspectos mais relevantes para a implementação do Programa Pró-Equidade de Gênero. Para receber o selo Pró- Equidade de Gênero é necessário que tenham executado com êxito no mínimo 70% das ações planejadas.

As organizações que aderirem a essa iniciativa, passam a ser monitoradas e avaliadas pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero ao longo de 12 meses, passando por uma averiguação entre o passado e presente sobre a concretização de ações na promoção de igualdade de oportunidades.

A partir dos dados levantados pela ficha-perfil é elaborado o Plano de Ação que possibilite o enfrentamento de eventuais problemas apontados pelo referido diagnóstico, tendo como objetivo principal promover a equidade de gênero e raça no âmbito de suas relações de trabalho. Esse Plano de Ação é discutido com o Comitê Pró-Equidade de Gênero, nas dependências da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República.

O objetivo desse Plano de Ação é introduzir e aprofundar o compromisso com a equidade de gênero. O cumprimento do Plano de Ação recebeu quatro categorias classificatórias: Muito Satisfatório – 85% a 100%; Satisfatório – 70% a 84%; Pouco Satisfatório – 69% a 50%; e Não Satisfatório – menos de 50%. Essas categorias foram definidas com base no cumprimento das ações relacionadas com as áreas de incidência do Plano de Ação: Gestão de Pessoas – GP e Cultura Organizacional – CO.

Este Plano de Ação é pactuado entre a empresa ou instituição e o Comitê Pró-Equidade de Gênero. O cumprimento das ações programadas habilita a empresa ou a instituição a ser distinguida com o selo Pró-Equidade de Gênero.

Na 1ª edição 2005/2006, o programa dirigiu-se exclusivamente às empresas públicas e de economia mista, com adesão de 16 empresas que preencheram uma Ficha-Perfil contendo:

- I. Perfil do corpo funcional: faixa etária, sexo, raça/cor, escolaridade;
- II. Recrutamento e seleção: tipo de seleção, divulgação, ações afirmativas na seleção, seleção para estágio;
- III. Processos de capacitação e treinamento - dados de inscritos/as: sexo, raça/cor, idade;
- IV. Ascensão funcional e plano de carreira – cargo por sexo, raça/cor, processos de promoção, existência de ação de incentivo à promoção das mulheres, relação família e critérios de promoção;
- V. Programas de saúde e segurança no trabalho – motivos de afastamento por sexo, raça/cor; existência de programas de prevenção;
- VI. Política de benefícios – existência de creche, de espaço para amamentação, outros benefícios;
- VII. Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual – programas de inserção social, instâncias de acolhida de denúncias, tipo de denúncias, ocorrência de assédio sexual e moral, campanhas educativas de sensibilização;

VIII. Relação com terceirizadas – dados de pessoal: escolaridade, sexo, raça/cor, faixa etária, faixa salarial, seleção, ações afirmativas, creches;

IX. Propaganda institucional interna e externa – incorporação de valores de igualdade de oportunidades.

O setor bancário foi o segundo perfil que mais aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero, entre eles, estão três bancos de economia mista: Banco do Nordeste, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil.

A Caixa Econômica Federal apresentou significativos avanços estruturais na questão do gênero. Foi a primeira instituição financeira brasileira a ter uma mulher como presidente Maria Fernanda Ramos Coelho, no cargo desde 2006, funcionária da instituição desde 1984 e já ocupou outros cargos de nível gerencial.

A CEF institui metas para aumentar o percentual de mulheres e de negros e negras na ocupação de cargos de chefias e gerenciais. Foi instituído o reconhecimento das Regionais com o melhor indicador de gênero, estimulando a representação de mulheres no quadro de ocupantes de cargos, possibilitando o controle da participação de mulheres no conjunto do corpo funcional de cada Regional.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça desde sua criação em 2005, as adesões ao programa vêm crescendo. A segunda versão lançada em 2006/2007 destinou-se também às empresas do setor privado. Segundo dados do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2008), com a ampliação do programa para contemplar também as empresas privadas. Nessa segunda versão contou com a adesão de 28 empresas de ambos os setores.

Já na 3ª edição 2009/2010 contou com 72 organizações públicas e privadas que cumpriram todas as etapas de adesão ao programa. Na 4ª edição 2011/2012, o número de empresas e instituições públicas e privadas que aderiram aumentaram cerca de 69,45%, o que significa a adesão de 72 empresas e instituições públicas e privadas na última edição para 122 empresas e instituições, sendo que desse total, 95 empresas e instituições concluíram satisfatoriamente as ações e receberam o selo.

Das 95 empresas e instituições participantes, todas cumpriram satisfatoriamente os requisitos necessários para ganhar o selo Pró-Equidade 2011 que as distingue pelo seu compromisso com a igualdade e equidade entre os gêneros, fazendo parte de uma rede de organizações comprometidas com experiências de boas práticas no âmbito da gestão de pessoas e da responsabilidade social.

Alcançar a equidade de gênero é um processo desafiador, que reúne esforços intensos de muitas agências e organizações, mas requer mudanças significativas de práticas na sociedade e no processo de tomada de decisão. A igualdade de oportunidades é condição essencial para que as pessoas possam desenvolver todo seu potencial, independentemente de ser homem ou mulher.

As mulheres estão evoluindo em sua história, vencendo as adversidades, superando barreiras de gênero assumindo cargos executivos nas organizações, deixando transparecer que não buscam apenas cargos decorativos, mas espaços em ambientes competitivos, onde o que interessa são os resultados, diante do forte preconceito cultural. Bruschini e Lombardi (2003, p. 329), afirma que “A consolidação de tantas mudanças é um dos fatores que explicariam não apenas o

crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo”.

Algumas das restrições com que as mulheres têm se deparado no ambiente profissional são os salários e promoções equivalentes e posições de destaque dentro das organizações, dependendo da cultura. “As executivas têm com muito menos freqüência que os homens a tarefa principal de organizar o trabalho ou chefiar... elas ocupam mais postos funcionais e avaliação técnica que postos de chefia e decisão”. (DAUNE-RICHARD, 2003, p. 73)

As questões que envolvem homens e mulheres no ambiente de trabalho levam a uma reflexão de como trabalhar as relações de gênero, emergindo a subjetividade de cada indivíduo para entender a diferenciação das representações sociais dessas relações.

As relações sociais de poder são fundamentais por apresentarem grande importância para determinar a remuneração em certas profissões. Embora com participação ativa no mercado de trabalho, as relações sociais ainda são marcadas por relações de gênero, com a diferença salarial entre homens e mulheres exercendo a mesma função.

5 METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza qualitativa e quantitativa, foi feito um levantamento bibliográfico e em especial de publicações acerca do tema gênero como: nas Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, na SPM – Secretaria de Políticas para as Mulheres, FEBRABAN – Federação Brasileira dos Bancos. Além disso, foram mapeados aleatoriamente, artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais.

Além desse levantamento e da participação em eventos, foi realizada uma pesquisa sobre o mercado de trabalho. Isto possibilitou compreender a percepção das trabalhadoras do cargo que ocupam e da sua posição no mercado de trabalho.

Nesta pesquisa foi elaborado um questionário autopreenchido com questões fechadas e abertas, para delinear o perfil das profissionais e o cargo que ocupam. O questionário foi enviado para 60 mulheres por endereços eletrônicos com um convite para participar da pesquisa. Solicitou-se que o questionário fosse respondido e reenviado para o endereço eletrônico da pesquisadora.

Neste estudo, participaram 36 mulheres ocupantes de cargos e de segmentos diversos, além de algumas estudantes que se afastaram do mercado de trabalho temporariamente, em busca de qualificação, os questionários foram respondidos nos meses de dezembro de 2011 a fevereiro de 2012.

O questionário contém perguntas de ordem demográfica (sexo, idade, escolaridade, etc.), opiniões, expectativas profissionais e sobre a construção de sua carreira, obstáculos para chegar à posição que ocupa atualmente. Além disso, foram feitas questões acerca das políticas públicas implementadas pelo governo federal com o objetivo de promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A tabulação dos resultados do questionário foi feita no Excel. Para assegurar o sigilo das informações e a identidade das pessoas entrevistadas, os nomes próprios foram substituídos pela designação “participante”.

Os dados obtidos nas perguntas abertas foram analisados pela técnica de análise de conteúdo (FRANCO, 2007). As respostas das 13

questões foram comparadas com a finalidade de mapear conteúdos a partir das falas e das respostas das participantes às perguntas formuladas.

De acordo com o enfoque qualitativo, não é exigido um número elevado de sujeitos, para atingir o objetivo da pesquisa. Considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, e a interpretação dos fenômenos. A atribuição de significados é básica neste processo, e o ambiente natural é a fonte direta para a coleta de dados.

Os resultados da pesquisa serão abordados no próximo tópico, buscando compreender a mulher trabalhadora e sua participação no mercado de trabalho.

5.1 Resultados da pesquisa

Na análise dos resultados da pesquisa utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, que busca melhor compreender o discurso, aprofundando suas características e extraíndo os momentos mais importantes através de procedimentos sistemáticos. A descrição do conteúdo das mensagens permite o entendimento das representações que o indivíduo apresenta em relação a sua realidade e a interpretação que faz dos significados da sua volta.

5.2 Discussão dos resultados

A história da carreira das mulheres nesta pesquisa revela que a grande maioria ascendeu profissionalmente após a conclusão do ensino superior. Algumas no início da sua graduação relatam que passaram por dificuldades e para manter sua posição ou até mesmo conquistar uma promoção sentiu a necessidade de continuar se aperfeiçoando profissionalmente avançando nos estudos.

Outra participante relata que: “Para chegar ao cargo mais alto da minha carreira (gerente), eu tive que provar que era capaz de assumir o cargo para depois ter direito. Naquela época eu reclamava que meus amigos (homens) eram promovidos pelo simples fato de terem indícios de promoção (participante 8)”.

Observa-se que a questão de gênero se faz presente fortemente como um obstáculo na promoção e ascensão profissional da mulher: “Inicialmente há discriminação em termos de gênero. Certa vez (quando tinha 29 anos), uma posição me foi negada por ser mulher e estar, de acordo com o potencial empregador, em idade fértil e isso pode acarretar problemas para eles num futuro próximo (participante 13)”.

Apesar dos relatos sobre os problemas que envolvem a emancipação e a participação ativa da mulher no mercado de trabalho como a dificuldade de conciliar a casa, os filhos e a vida profissional, foi apresentada a possibilidade de mostrar que a sua capacidade e suas habilidades vão muito além do cuidado do lar e família, como apresentado nesses relatos:

O mais difícil é provar sua capacidade, ou seja, de que você é capaz de desenvolver muitas atividades e pode gerir uma equipe em busca de resultados (participante 25).

O governo federal vem trabalhando com as políticas públicas em prol da redução das desigualdades entre os gêneros no mercado de trabalho. Mas alcançar a equidade de gênero é algo desafiador e requer mudanças significativas de práticas na sociedade e no processo de decisão. Ao serem questionadas: Qual a sua visão sobre as políticas

públicas implementadas pelo governo federal para a promoção da igualdade de gênero no mercado de Trabalho? Responderam:

Acho a iniciativa e as propostas de grande importância, porém ainda há necessidade de maior divulgação dos programas, de um efetivo compromisso por parte das empresas e também do setor público em implementar de fato estas políticas objetivando uma maior igualdade de condições de trabalho, reconhecimento e salários (participante 3).

Apesar de ser algo favorável à mulher, as Políticas Públicas são algo que ainda não têm uma ampla divulgação, pois algumas participantes da pesquisa demonstraram que não têm nenhum conhecimento sobre o assunto “acho que isso já indica que não estão fazendo grandes mudanças a ponto de me afetar” e algumas que “ouviram falar” também não têm profundidade sobre o assunto. Outras se mostraram críticas em relação à divulgação e até mesmo à forma de condução dessas políticas como apresentado no relato desta participante:

É preciso políticas articuladas para mudar a vida das mulheres. E o que vem sendo implementado ainda são políticas pontuais e desarticuladas. Um exemplo simples: se não tem creche em horário integral e postos de saúde atendendo também em horário integral, como as mulheres poderão investir em sua autonomia econômica se não tem onde deixar os filhos. Assim a qualificação e abertura de posto de emprego para as mulheres devem ser acompanhadas de políticas que reduzam o trabalho doméstico realizado na maioria das famílias pelas mulheres (participante 31).

[...]

Na teoria louvável, mas na prática a realidade é bem diferente, esta é mais uma etapa que está sendo conquistada gradativamente (participante 36).

O processo de mudanças no mundo organizacional gerou uma nova forma de olhar o papel do colaborador e suas contribuições. O modo como essas contribuições são utilizadas é que fazem a diferença dentro da organização.

Muitos problemas enfrentados pelas mulheres trabalhadoras nas falas das participantes podemos inferir que estão associados ao como a mulher foi inserida no mercado de trabalho, o que não se restringe ao problema de remuneração, mas também ao serem preteridas numa eventual promoção e pela dificuldade de chegar ao cargo de comando.

A visão entre as respondentes da pesquisa revela que a mulher está apta a ocupar qualquer posto nas organizações, mesmo os cargos mais altos, visto que as organizações começam a vislumbrar os ganhos em termos de comprometimento e flexibilidade que a inserção da mulher pode proporcionar. As mulheres mais qualificadas têm maiores expectativas profissionais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa revelou que embora haja insatisfação com o desequilíbrio entre o seu tempo de trabalho e não trabalho, as mulheres continuam apostando em suas carreiras. E o grande desafio dessas

mulheres, nos dias atuais, é tentar reverter o quadro da desigualdade salarial entre os gêneros.

Pensar na evolução profissional da mulher pressupõe situar as mudanças não só nas relações de trabalho, mas em todos os planos da vida social, no sentido de contribuir para o questionamento da sua realização, enquanto pessoa, na atuação no mundo, contra os preconceitos que lhe dificultam o desenvolvimento e o progresso.

As questões coletivas presentes no processo de trabalho, escondidas pela divisão sexual do trabalho, homens e mulheres ocupam posições tipificadas e polarizadas, o que impossibilita a maior realização e a percepção da diversidade, levando à invisibilidade da identidade da mulher no mercado de trabalho.

As mulheres, a cada dia que passa, aumentam sua influência e participação na sociedade, convencidas de que devem ocupar, em condições de igualdade, os espaços que lhes foram negados no decorrer da história. Essa participação na luta contra as desigualdades e a exigência dos seus direitos civis e políticos estão resultando na ocupação de cargos que tradicionalmente foram reservados aos homens.

Acredita-se que as relações de gênero na organização se articulam de forma a atenderem as necessidades por diversificação, criando mecanismos de adaptação das potencialidades da auto-regulação feminina no trabalho, na busca do direito pela diferença e reconhecimento da pluralidade existente em relação ao gênero.

Refletindo o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho nas décadas mais recentes, as mulheres gerentes estavam

concentradas na faixa de 32 a 48 anos, com melhores níveis de escolaridades e mais preparadas para assumirem cargos de lideranças.

Ficou explícito que as práticas discriminatórias relativas a gênero no mercado de trabalho ainda existem na sociedade e foram identificadas nos relatos das participantes. Elas existem tanto no setor privado como no público, pela indicação política que em alguns momentos é um fator determinante na ascensão profissional.

Algumas entrevistadas relatam a dificuldade de ascender profissionalmente não somente pelo fato de ser mulher, mas por enfrentarem as barreiras criadas pelo preconceito racial. “Os desafios não são tão explícitos, eles perpassam pela indicação política e muito sutilmente pelas questões de raça e gênero”.

Os resultados da pesquisa apontam que a inserção da mulher no mercado de trabalho para o desempenho de um cargo de chefia estão relacionada com as competências específicas desenvolvidas e introduzidas pelas mulheres no meio organizacional. Em média possuem um nível de escolaridade maior que o dos homens, mas isso não traz consequência direta em sua ascensão aos postos mais elevados nas organizações.

Identificou-se que através do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça criado pelo governo federal a cada edição vem aumentando o número de empresas e instituições públicas e privadas que aderiram o programa, mas observa-se que existe a necessidade de uma maior divulgação tanto para as empresas e instituições como para o público alvo.

Cabe lembrar, por fim, que os resultados aqui apresentados limitam-se a um pequeno número de mulheres e por isso, sugere-se a

realização de estudos com amostras maiores que talvez possa revelar outras tendências.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2002) Relações de Gênero e Situação das Mulheres no Mercado de Trabalho. *In: Diversidade – Avanço conceitual para a educação, profissão e trabalho – ensaios e reflexão* – Brasília: OIT (p.33-47). Disponível em <http://www.sert.pr.gov.br/setp/indicadores/escolaridade.pdf> acesso em: 29/05/2009.

ALVESSON, M. e DEETZ, S. **Teoria crítica e abordagens pós modernas para estudos organizacionais.** *In: CLEGG, S.R. e HARDY, C. (Orgs.). Handbook de estudos organizacionais, vol. 1.* São Paulo: Atlas, 1999.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina.** Tradução KUHNER, M. H. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRANDÃO H. P. **Mulher e mundo do trabalho: ponto de vista sociológico.** *In: BRANDÃO, M. L. R.; BINGEMER, M. C. L. (orgs). Mulher e relações de gênero.* São Paulo: Edições Loyola, 1994.

BRASIL. LEI Nº 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999. **Insera na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.**

Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9799.htm>>. Acesso em: 09/10/ 2009.

_____. LEI Nº 10.683, DE 28 DE MAIO DE 2003. **Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.683.htm. Acesso em: 10/11/2011.

BRASIL. **II Plano Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008. .

_____. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf. Acesso em: 10/11/2011.

_____. **Pró-Equidade de Gênero e Raça**. Relatório Sintético da 1ª Edição 2005/2006. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Disponível em: <http://www.sepm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2006/pro-eq-1-relatorio.pdf>. Acesso em: 20/11/2011.

_____, **Pró-Equidade de Gênero e Raça 4ª Edição 2011/2012**. Disponível em: <http://www.sepm.gov.br/subsecretaria-de-articulacao-institucional-e-acoes-tematicas/pro-equidade>. Acesso em: 10/11/2011.

_____, **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW)**. Disponível em: http://www.unifem.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=8466. Acesso em: 14/11/2011.

_____, **Organização dos Estados Americanos (OEA)**. Disponível em: http://www.oas.org/pt/sobre/quem_somos.asp Acesso em: 14/11/2011.

_____, **Convenção Belém do Pará**. Disponível em: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>. Acesso em: 14/11/2011.

BRASIL, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 100 e 111 da OIT**. Disponível em: http://www.bibliotecafeminista.org.br/index.php?option=com_remository&Itemid=56&func=startdown&id=108. Acesso em 14/11/2011.

_____. **O Tratado de Versalhes**. Disponível em: www.oit.org.br. Acesso em: 14/11/2011.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.. **Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990.** *In:* As Novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora SENAC, 2003, pp. 323 - 354.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, v. 34. n. 121, jan/abr. 2004.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

_____. **Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes.** *In:* HIRATA, H. e SEGNINI, L. (Orgs.). Organização, trabalho e gênero. São Paulo: Editora SENAC, 2007, pp. 43 - 88.

CACOUAULT, M. **Variações nos ofícios femininos e masculinos.** *In:* As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora SENAC, 2003, pp. 31 - 54.

CALÁS, M. B. e SMIRCICH, L. **Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais.** *In:* CLEGG, S.R. e HARDY, C. (Orgs.). Handbook de estudos organizacionais, vol. 1. São Paulo: Atlas, 1999, pp. 275 - 330.

CALDAS, M. P. & BERTERO, C. O. **Teoria das organizações.** São Paulo: Atlas, 2007.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE – Revista de Administração Eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; M., L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **RAUSP - Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan./fev./mar.2010.

DAUNE-RICHARD, A-M. **Qualificações e representações sociais**. *In: As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora SENAC, 2003, pp. 65 - 76.

FISCHER, R. M. **“Pondo os pingos dos is” sobre as relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos**. *In: FLEURY, M. T. L.; FISCHER, (Orgs.). Processo e Relações do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 1985, pp. 19 – 50.

FLEURY, M. T. L. Nota Técnica: **A diversidade cultural abaixo do Equador**. *In: CLEGG, S.R. e HARDY, C. (Orgs.). Handbook de estudos organizacionais*, vol. 1. São Paulo: Atlas p. 361-362, 1999.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise do conteúdo**. 2 ed. Brasília: Líber Livro Editora, 2007.

HIRATA, H. **Flexibilidade, trabalho e gênero**. *In: HIRATA, H. e SEGNINI, L. (Orgs.). Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Editora SENAC, 2007, pp. 89 - 108.

_____. **Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos**.

In: CASALI et alii (Orgs.). *Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC-PUC/Rhodia, 1997.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Revista O & S** – Salvador, v. 17, pp. 243 – 257 – abril/ junho 2010.

NKOMO, S. M. e Jr. T. Cox. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S.R. e HARDY, C. (Orgs.). *Handbook de estudos organizacionais*, vol. 1. São Paulo: Atlas 1999, pp. 334 - 362.

NOGUEIRA, A. J. F. M. **Teoria geral da administração para o século XXI**. São Paulo: Ática, 2007.

_____. **Gestão estratégica das relações de trabalho**. In: *As pessoas na organização*. 6 ed. São Paulo: Editora Gente, 2002, pp. 115 - 132.

NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas, SP: Autores Associados Ltda. 2004.

QUIVY, R & CAMPENHOUDT, L. V. **Manual de investigação em ciências sociais**. 2 ed. Lisboa: Gradiva, 1998.

SAFFIOTI, H. **A mulher na sociedade de classes: mito ou realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SALOMON, D. V. **Como fazer uma monografia**. 11 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

SCOTT, J. "Gênero: uma categoria útil de análise histórica". *In: Revista Educação e Realidade*. Porto Alegre: UFRGS, 1990.

_____. **"A mulher trabalhadora"**. *In: DUBY, & Perrot, M. Histórias das mulheres no Ocidente*. Porto: Edições Afrontamento, vol. IV, 1994.

_____. **Participação feminina no mercado de trabalho diminui, mas continua alta.**

Disponível em: http://www.seade.gov.br/master.php?opt=abr_not¬a=1037 Acesso em: outubro de 2011.

SEGNINI, L. R. P. Diferenças entre homens e mulheres traduzidas em desigualdades nas relações de gênero. **Revista Katalysis**, v. 13, p. 1, 2010.

_____. Nota Técnica: **Do ponto de vista do Brasil: estudos organizacionais e a questão do feminismo**. *In: CLEGG, S.R. e HARDY, C. (Orgs.). Handbook de estudos organizacionais*, vol. 1. São Paulo: Atlas, 1999, pp. 330 - 333.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

WOOD, T e CALDAS, M. **Transformação e realidade organizacional: uma perspectiva brasileira**. São Paulo: Atlas, 1999.