

Faculdade de Tecnologia de Americana

EDUARDO APARECIDO MELLO DE LIMA

PROF. DR. CARLOS HENRIQUE MENEZES GARCIA

**DESIGUALDADES DE GÊNERO ENTRE TRABALHADORES DA
ECONOMIA DA INFORMAÇÃO:**

**UMA ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO DOS
PROFISSIONAIS EM TIC NA ÁREA DE GESTÃO**

AMERICANA – SP

2013

Faculdade de Tecnologia de Americana

EDUARDO APARECIDO MELLO DE LIMA

**DESIGUALDADES DE GÊNERO ENTRE TRABALHADORES DA
ECONOMIA DA INFORMAÇÃO:**

**UMA ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO DOS
PROFISSIONAIS EM TIC NA ÁREA DE GESTÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Tecnologia de Americana como parte das exigências do curso de Gestão Empresarial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Menezes Garcia

AMERICANA – SP

2013

Lima, Eduardo Aparecido Mello de

L697d

Desigualdades de gênero entre trabalhadores da economia da informação: uma análise do mercado de trabalho dos profissionais em TIC na área de gestão. / Eduardo Aparecido Mello de Lima. – Americana: 2013.

58f.

Monografia (Graduação de Tecnologia em Gestão Empresarial). - -
Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação
Tecnológica Paula Souza.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Menezes Garcia

1. Sociologia organizacional 2. Sistemas de informação I. Garcia,
Carlos Henrique Menezes II. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula
Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana.

CDU: 658.03

681.518

EDUARDO APARECIDO MELLO DE LIMA

RA: 0040641022016

**DESIGUALDADES DE GÊNERO ENTRE TRABALHADORES DA
ECONOMIA DA INFORMAÇÃO:**

**UMA ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO DOS
PROFISSIONAIS EM TIC NA ÁREA DE GESTÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Tecnologia de Americana como parte das exigências do curso de Gestão Empresarial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial.

Banca Examinadora

Orientador Prof. Dr. : Carlos Henrique Menezes de Garcia

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. : Enrique V. Arce

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Ms. Ricardo Pompeu

Instituição: _____ Assinatura: _____

AMERICANA – SP, 19 DE JUNHO DE 2013

Dedico essa conquista á minha amada família e a todos que contribuíram para esta obra, pois sem eles este trabalho e muitos dos meus sonhos não se realizariam.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha mãe e aos meus padrinhos pelo apoio e incentivo aos meus estudos.

Ao meu orientador Carlos Henrique Menezes de Garcia, que nas orientações me forneceu todo o apoio necessário para execução da Iniciação Científica e a posteriori ao desdobramento da pesquisa que resultou neste trabalho de graduação.

A todos os professores da Fatec Americana que compartilham seus conhecimentos a fim de formar profissionais éticos e responsáveis.

A todos os meus colegas de curso, que sempre foram muito importantes durante todos esses semestres em que realizamos trabalhos juntos, compartilhamos muitas conversas, alegrias, diversões e assim construímos uma amizade e também a minha namorada Jamile, que conheci juntamente na faculdade, obrigado pelo carinho, compreensão e companheirismo.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo realizar uma pesquisa exploratória mediante a análise específica das diferenças de gênero entre os profissionais da área de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) nas empresas paulistas da Região Metropolitana de Campinas (RMC) na última década. Buscando através de uma análise quantitativa do mercado de trabalho em profissionais em TIC nos diversos setores econômicos e, principalmente, no setor de serviços intensivos em conhecimento (SIC), contribuir para o debate sobre a dinâmica da ascensão profissional da mulher, através da discussão teórica sobre a denominada sociedade da informação e a teoria do teto de vidro. Fatores que foram preponderantes à pesquisa, configurando como aspectos que justificam enquanto seus objetos, visto que, para o Brasil, é praticamente nulo o número de estudos relativos às desigualdades de gênero em TIC.

Palavras-chaves: TIC. SIC. RMC

ABSTRACT

This study course completion aims to conduct an exploratory specific analysis of gender differences among professionals in Information Technology and Communication (ICT) in enterprises of São Paulo in Metropolitan Region of Campinas (MRC) in the last decade. Searching through a quantitative analysis of the labor market for ICT professionals in the different economic sectors, and especially in the Knowledge-Intensive Business Services (KIBS). Contribute to the debate about the dynamics of the professional advancement of women, through theoretical discussion on the so-called information society and the theory of the glass ceiling. The Factors where prevalent research, as aspects that justify setting while their objects, since, for Brazil, is practically zero the number of studies relating to gender inequalities in ICT.

Keywords: ICT. KIBS. MRC

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Classificação dos setores econômicos.....	16
Figura 2 - <i>The glass ceiling in the organizational pyramid</i>	40
Figura 3 - <i>The glass ceiling and glass walls in the organizational pyramid</i>	43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Participação do emprego percentual geral por gênero, 1985 – 2011, RMC.....	23
Quadro 2 - Variação do rendimento médio nominal 2002 -2011, RMC.....	24
Quadro 3 - Rendimento médio nominal por escolaridade no setor de telecomunicações e atividades em TI, 2006 – 2011, RMC.....	37
Quadro 4 - Evolução do emprego feminino em gestão em TIC, nos diversos setores da economia, RMC, 2003 – 2011.....	49
Quadro 5 - Evolução do emprego masculino em gestão em TIC, nos diversos setores da economia, RMC, 2003 - 2011.....	50

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Emprego Formal Geral, 1985 – 2011, RMC.	22
Tabela 2 - Rendimento médio nominal do mercado de trabalho em geral, 2002 – 2011, RMC.....	23
Tabela 3 - Representação da escolaridade na RMC pela distribuição do emprego por sexo, 2006 – 2011.	25
Tabela 4 - Participação dos gêneros no mercado de trabalho e a variação percentual no tempo de emprego, RMC, 2006 – 2011.....	26
Tabela 5 - Emprego formal por faixa etária, RMC, 2011.....	27
Tabela 6 - Emprego formal geral no setor de serviços, 2002 – 2011, RMC.	33
Tabela 7 - Variação do emprego no setor de serviços, 2002 – 2011, RMC.	33
Tabela 8 - Emprego no setor de Telecomunicações e Atividades de TI em cargos de Gestão, RMC, 2006 – 2011.	36
Tabela 9 - Comparação de rendimento médio nominal geral entre os setores de TIC e serviços em geral, RMC – 2011.....	37
Tabela 10 - Variação percentual do emprego de gestão em TIC nos diversos setores econômicos, 2003 - 2011, RMC.	42
Tabela 11 - Empregos em gestão (nos setores de SIC e na INDÚSTRIA) em TIC por faixa etária e horas de trabalho, RMC, 2011.	46
Tabela 12 - Percentual de empregos, distribuídos por gênero (telecomunicações e atividades dos serviços de tecnologia da informação), RMC, 2006 - 2011.....	47
Tabela 13 - Percentual de empregos, distribuídos no setor Industrial, RMC, 2006 - 2011.	48

LISTA DE SIGLAS

TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
RMC	Região Metropolitana de Campinas
SIC	Serviços Intensivos em Conhecimento
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
RH	Recursos Humanos
<i>CEO</i>	<i>Chief Executive Officer</i>
P&D	Pesquisa e Desenvolvimento
CT&I	Ciência, Tecnologia e Inovação
TI	Tecnologia da Informação
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	14
2. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA: BREVE DESCRIÇÃO.....	20
2.1 Divisão sexual do trabalho.....	20
2.2 Aumento da participação da mulher no mercado de trabalho.....	21
2.2.1 Condições de rendimento: uma breve análise.....	23
2.2.2 Condições de escolaridade: Análise da qualificação na RMC.	24
2.2.3 Tempo de emprego na RMC: Breve análise.....	25
3. A FALTA DE MULHERES NA NOVA ECONOMIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO EM CARGOS DE GESTÃO.....	28
3.1 Serviços intensivos em conhecimento (SIC).....	34
4. O CONCEITO DA TEORIA TETO DE VIDRO – <i>GLASS CEILING</i>	39
4.1 Possíveis Causas da Teoria Teto de Vidro – <i>Glass Ceiling</i>	41
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
6. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	55

1. APRESENTAÇÃO

Com o maior grau de inserção da economia brasileira no processo de globalização a partir dos anos 90, podemos evidenciar a grande transformação e fomento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) no mercado brasileiro; conjuntura de alta competitividade que tem levado a diversificação das ocupações e a profissionalização em sua gestão.

Tal movimento decorreu da entrada maciça de novos competidores externos no mercado nacional, atuando tanto pela via da instalação de filiais e subsidiárias quanto, e, sobretudo, mediante as importações de produtos estrangeiros, que desde então cresceram de forma vertiginosa. Por outro lado, as exportações passaram a representar para muitas empresas uma alternativa cada vez mais viável e necessária para a realização de novos negócios.

Com tal efeito, as empresas tiveram que se ajustar e adaptar às novas condições de concorrência ditadas pelo mercado e, para tanto, uma das mais importantes estratégias empresariais perseguidas, foi envidar esforços para uma modernização tecnológica, incluindo nesse rol a adoção e/ou ampliação de infraestrutura de TIC. Uma das consequências diretas das mudanças assinaladas acima foi à importância cada vez maior que os profissionais em gestão, concepção e operação de TIC's passaram a assumir nas empresas.

Nas últimas décadas, as chamadas TIC's vêm causando impactos de grande envergadura com a ampliação do número de ocupações relacionadas a tais tecnologias, na esteira do crescimento dos investimentos na área; assim como em termos de sua profundidade, modificando significativamente as relações entre estruturas, atividades e profissionais, dentro e entre as empresas que lançam mão dessas novas tecnologias.

Assim, tudo leva a crer que as mudanças atualmente em curso, além de caminharem na direção do crescimento do número de empregos relacionados a TIC, estão transformando sobremaneira o perfil dos recursos humanos que atuam na área da gestão das empresas. Conseqüentemente constatou-se que estes profissionais, vêm assumindo maior importância nas empresas paulistas da Região Metropolitana de Campinas (RMC), visto que o número e a importância do emprego entre diretores e gerentes de TIC, aumentou em relação ao conjunto do emprego de todos os trabalhadores em TIC, aos

trabalhadores das ocupações TIC como um todo e à totalidade de trabalhadores na indústria, na RMC.

Tal transformação certamente favoreceu o ritmo acelerado de geração de oportunidades de trabalho, tanto para os homens como para as mulheres. Contudo, apesar do crescimento acelerado do emprego em TIC, é no tocante às desigualdades de gênero que os resultados da pesquisa demonstraram que as condições de inserção desses profissionais diferem sobremaneira entre si, mesmo quando seus níveis de escolaridade se apresentaram similares.

Mesmo com tal evolução no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas e as conquistas no âmbito legal, podem-se destacar também as contrariedades encontradas pela mulher em cargos executivos, com enfoque nas áreas estratégicas das empresas. Assim, considerando a teoria “*Glass Ceiling*” - teto de vidro -, segundo a qual a mulher sofre uma barreira para alcançar os níveis superiores hierárquicos, leva-se a crer que essa dificuldade esteja fundamentada em questões sociais, culturais e na cultura organizacional, que juntas formam um fator de exclusão da mulher no mercado de trabalho, principalmente para setores intensivos em conhecimento que estão ancorados na área das ciências exatas.

Tal opção dos setores intensivos em conhecimento decorre da necessidade identificada, uma vez que os maiores rendimentos estão diretamente influenciados à maior carga horária no mercado de trabalho e ao maior tempo despendido em educação. Essa conjuntura é verificada nas novas tecnologias da informação e comunicação, nos setores de serviços, os quais nos últimos dez anos vêm se consolidando no Brasil, resultante da constatação de que sua força para a integração e o desenvolvimento econômico ocorre através da inovação tecnológica, ou seja, são caracterizados como os serviços intensivos em conhecimento (SIC).

A trajetória metodológica desenvolvida neste trabalho de conclusão de curso consistiu no recorte analítico da variável gênero e os desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais embasadas pelas discussões teóricas acerca do tema, através de uma análise descritivo-quantitativo do nível e estrutura do emprego dos profissionais em todos os setores da economia e especificamente os profissionais em TIC

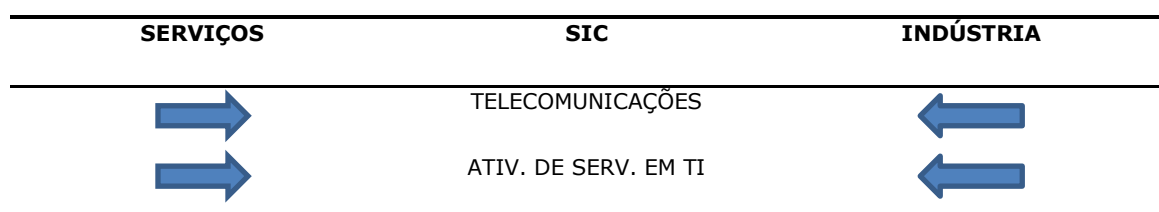
no setor econômico de SIC¹, bem como as condições de vida, trabalho e o perfil destes profissionais, mediante o exame das variáveis: faixa etária, tempo de emprego, rendimento, número de horas trabalhadas e o tamanho das empresas. Outra análise também realizada, para o presente trabalho teve como embasamento a teoria “*Glass Ceiling*”- “teto de vidro” - em empresas intensivas em conhecimento.

A pesquisa empírica quantitativa avaliou o mercado de trabalho em TIC na área de gestão, em empresas dos setores em serviços de telecomunicação e atividades de serviços em tecnologia da informação no estado de São Paulo, devido ao setor ser intensivo na utilização das TIC’s e por apresentar um crescimento acentuado nas ocupações em gestão no século XXI. O índice de crescimento expõe a grande profissionalização da gestão em TIC no setor de serviços, mostra a RMC, como uma das regiões com maior concentração de empresas intensivas em conhecimento do país.

A escolha dos SIC foi motivada pelo fato de estes apresentarem características que possibilitam à mulher a se desvincular de estereótipos apresentados em alguns redutos considerados masculinos. Este setor econômico (SIC) apresenta grande necessidade da mão de obra altamente qualificada, remetendo a mais horas de estudo, e também a concentração de altos rendimentos, sendo portanto uma conjuntura favorável a mulher.

Abaixo será apresentada uma figura com os setores econômicos; serviços em geral, e indústria, classificando as classes selecionadas neste trabalho como fator de análise, uma vez que há interação entre ambos os setores econômicos, resultando em indústrias de serviços que agregam conhecimento em seus processos, não só na criação de um bem - indústrias de manufatura -, mas no desenvolvimento de ideias, no fornecimento de tecnologias e inovações.

Figura 1 - Classificação dos setores econômicos.



Fonte: Elaboração própria

¹ Com o recorte para as ocupações em telecomunicações e atividades de serviços em TI.

A construção de tal classificação está relacionada à estrutura e dinâmica, apoiando o complemento das atividades econômicas entre a indústria e o setor de serviços, no qual os SIC's se inter-relacionam, cujas condições de mudanças das trajetórias tecnológicas são variáveis. Diante de tal contexto, a infraestrutura de atividades intensivas em conhecimento que anteriormente eram classificadas como atividades industriais, hoje são classificadas como atividades de serviços. Fator preponderante que assinala o crescimento dos serviços em relação ao valor de bens (BERNARDES, KALLUP, 2007).

A fonte dos dados utilizados foi a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a qual permitiu traçar um quadro fidedigno do trabalho de homens e mulheres empregados em postos de trabalho em gestão que se utilizam das tecnologias da informação e comunicação, salientando que as famílias ocupacionais abordadas foram as elencadas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), na qual foram abordadas as famílias de diretores de serviços de informática, gerentes de tecnologia da informação e gerentes de pesquisa e desenvolvimento. Os dados do setor econômico se embasaram na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0).

Deve-se ainda considerar que o número de diretores e gerentes decerto encontra-se subestimado. A extensão das atividades de gestão deve ser assim, bem mais ampla do que pretendemos demonstrar aqui. Não há dúvida de que outros profissionais da área – como ocorrem com frequência entre os engenheiros, analistas de sistemas, analistas de TI – executam funções de gestão de forma cotidiana. Apesar de não estar prescrita formalmente nas atribuições de várias ocupações – e esta é uma limitação da pesquisa -, é fato incontestável que muitos dos ocupados em TIC em outras profissões são guindados a postos de gestão.

Para tanto, utilizamos de fatores como rendimento médio nominal por escolaridade e empregos por escolaridade, estes representados em números absolutos ou através da variação percentual, para podemos mensurar o crescimento de tais ocupações, além da variação de participação e distribuição das ocupações no vários níveis de escolaridade. Verificamos também o tempo de emprego e a faixa etária de ambos os sexos para constatar se a vida útil profissional da mulher fez-se avançar, uma vez que as mulheres estão permanecendo mais tempo empregadas. E por fim, verificamos a inserção das mulheres nos diversos tamanhos de organizações, a fim de verificar se tal condição de

desigualdade da mulher permanece inalterada ou se realmente se modificou, dado que as grandes organizações possibilitam uma maior oportunidade de ascensão profissional.

O desenvolvimento do questionário tentou demonstrar a validade da teoria do “*Glass Ceiling*” – teto de vidro – nas empresas dos setores de telecomunicação e atividades de serviços em tecnologia da informação. Os dados foram obtidos a partir da relação dos questionários aplicados ao universo dos gestores que atuam nas empresas IBM, Embratel e Atento. Essa etapa permitiu traçar uma relação entre os aspectos teóricos abordados e o conjunto das informações e os dados levantados na fase empírica da pesquisa. Com isso, os resultados alcançados nos levaram ao maior entendimento da estrutura e do funcionamento das relações de gênero nas empresas, que vem a contextualizar o papel desempenhado pela mulher nas organizações.

Contudo, utilizamos a literatura especializada sobre o tema das relações de gênero nos âmbitos da economia, sociologia e gestão do trabalho. O objetivo geral foi compreender como o avanço do emprego em TIC na década de 2000 – refletido pelo forte ritmo de investimentos realizados nas empresas – traduziu-se no comportamento do mercado de trabalho, segundo o recorte de gênero na área de gestão no setor de serviços de telecomunicações e serviços de atividades em tecnologia da informação², os quais serão abordados neste trabalho, visto que registraram ganhos significativos na eficiência operacional e na produtividade de todos os setores econômicos, uma vez que os serviços em quase todas as situações são complementares aos bens.

Fatores que foram preponderantes à pesquisa, configurando como aspectos que justificam enquanto seus objetos, visto que, para o Brasil, é praticamente nulo o número de estudos relativos às desigualdades de gênero em TIC, na área de gestão no setor de telecomunicações e atividades de serviços em tecnologia da informação.

Com isso, procurou-se fazer avançar os estudos para um conhecimento mais apurado de um mercado de trabalho cujo número de empregos vem crescendo nos últimos anos num ritmo e proporção superiores ao testemunhado no mercado geral de trabalho. Uma vez que a profissionalização das ocupações em gestão é de extrema importância para

² Recorte do setor econômico SIC

o desenvolvimento do país, assunto abordado com maior profundidade nos capítulos abaixo, sendo considerado como primeiro capítulo esta apresentação.

No segundo capítulo foi realizada uma breve contextualização histórica do emprego em geral na RMC, tendo como foco a divisão sexual do trabalho e a evolução das ocupações femininas no mercado de trabalho. No terceiro capítulo foi abordada a falta de mulheres na nova economia da informação e comunicação em cargos de gestão, objeto principal dessa pesquisa, uma vez que tal conjuntura abre grandes possibilidades de crescimento e inserção de profissionais com alta qualificação no mercado da RMC. Para tanto, foram aproveitados subsídios oriundos aos questionários respondidos pelos gestores de empresas da RMC, para demonstrar até que ponto o denominado “*Glass Ceiling*” – “teto de vidro” - cria desafios para a ascensão profissional das mulheres em empresas intensivas em conhecimento, o qual poderá ser verificado no quarto capítulo intitulado como o conceito da teoria teto de vidro – *Glass Ceiling*.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA: BREVE DESCRIÇÃO

Com o capitalismo houve grandes transformações, como a que resulta no incremento da produção para a troca, que supera a produção doméstica para o consumo, ou seja, a mudança de um processo produtivo artesanal, que visava apenas à sobrevivência da família, para um processo produtivo em escala, a indústria, que tem como objetivo a maximização do lucro pelo empregador (SACKS, 1979, RAPP, 1977, YEATMAN, 1984 apud GUIMARÃES e CASTRO, 1987). A diferenciação entre a produção para a troca (masculina, é realizada fora da unidade doméstica, dentro das fábricas) e a produção para uso (feminina, é obtida dentro dela, no lar) tenderia a especializar as mulheres em um trabalho que, embora separável do excedente intercambiável, caracteriza-se ainda como trabalho necessário (GUIMARÃES e CASTRO, 1987 apud SECCOMBE, 1975, SMITH, 1980).

(POLANYI, 1980 apud IGNEZ, p. 243, 2004) O capitalismo fez mais do que separar os meios de produção do trabalho e o espaço doméstico do espaço de produção. Foi à primeira vez na história que se tentou subordinar a sociedade ao mercado. Os princípios da antiga ordem social foram substituídos pelo princípio da permuta ou troca, cujo padrão subjacente era o padrão do mercado. E assim o único esforço físico ou mental que passou a merecer o nome de trabalho produtivo a ser remunerado foi o trabalho despendido nas atividades consideradas econômicas. Daí a separação entre trabalho produtivo e não produtivo.

Condição histórica que justifica a formação e a manutenção da estrutura da família e da sociedade, a qual se reflete de forma implícita até os dias atuais, visto que há a manutenção e a consolidação do sistema econômico.

2.1 Divisão sexual do trabalho

A separação de atividades entre homens e mulheres fica ainda mais evidente no capitalismo, segundo Heleieth Saffioti (1999), porque se dá em condições adversas à mulher. Isso porque esta já em uma situação social tradicional de subordinação e de desvalorização do seu trabalho, o trabalho rural, onde homens executavam os trabalhos “pesados” e as mulheres os “leves”, qualificação que não se vinculava ao próprio esforço,

mas ao sexo de quem o executava, de tal modo que qualquer trabalho era considerado leve se feito por mulheres, por mais exaustivo, desgastante ou prejudicial à saúde que fosse, o que a tornou presa fácil dos baixos salários e das longas jornadas.

Isso deve ser entendido inicialmente a partir das funções atribuídas ao homem e à mulher na divisão sexual do trabalho, seguindo o “modelo tradicional”: papel na família e papel doméstico, assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de “provedor” sendo atribuído aos homens, que estão implícitas nas instituições culturais (políticas, sociais e econômicas) das sociedades em várias fases de evolução, “O sistema patriarcal foi preservado e mantido pelo modo econômico de produção capitalista” (THOMAS, p.43, 1958 apud MITCHELL, p. 231, 2006).

Neste contexto tradicional, as funções da mulher, bem como as habilidades por ela adquiridas, se orientaram para o lar e não para a produção não doméstica. Da mesma forma que as do homem se orientam em sentido contrário. A mulher tenderia a se especializar em atividades domésticas porque a capacidade de ganhos do homem seria maior. (BENERÍA, 2005; BORDERÍAS, 1994; GARDNER, 1993). Assim a divisão do trabalho passou a ser compreendida a partir da posição econômica que lhe imprime um caráter determinante (MACKINTOSH, 1981), pois se cria uma subordinação econômica da mulher em relação ao homem, tornando-a dependente financeiramente de toda a produção realizada para troca.

Na divisão sexual do trabalho, o papel da mulher foi definido historicamente para a contribuição à reprodução biológica da força de trabalho, ou seja, para a procriação, criação dos filhos e conservadora do lar. Estas atividades formam o centro da vocação natural da mulher, seguindo uma visão patriarcal baseando-se dentro desta ideologia, a capacidade de controle do chefe de família sobre o trabalho da mulher (HARTMANN, 1976 apud DE OLIVEIRA e VELA, 2008), conjuntura que sofreu grandes transformações durante a história e hoje apresenta quase por totalidade essa desvinculação do sistema patriarcal, como assinalado abaixo.

2.2 Aumento da participação da mulher no mercado de trabalho

As novas oportunidades e descobertas econômicas e tecnológicas ampliaram a visão das mulheres como um todo, de modo que houve uma maior inserção da mulher no

mercado de trabalho. Em meio a tantas novidades e mudanças, as mulheres mostram hoje que as tecnologias da informação e o mercado em geral não são uma área somente para homens. E que elas também são competentes e capazes de gerenciar, administrar, tornarem-se *stakeholders* e diretoras nas organizações que necessitam de profissionais da área de TIC, desempenhando papéis fundamentais e de extrema importância, sendo que tais cargos necessitam de percepção, sensibilidade, detalhe e observação, o que são qualidades atribuídas ao perfil feminino.

Apesar destas conquistas no âmbito legal serem recentes, é fato que o trabalho feminino em atividades produtivas já vem ocorrendo há muito tempo, uma vez que as mulheres oriundas das classes populares já exerciam tais atividades no campo, no perímetro rural, característica predominante no Brasil em um momento anterior ao processo de urbanização.

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro origina-se da necessidade de sobrevivência familiar, pois diante das crises do início dos anos 80 e do começo da década de 90, resultantes da reorganização das formas de produção e gestão e a abertura da economia ao mercado internacional, cresce o desemprego masculino, ocasionando mudanças de ruptura na família em relação ao padrão mantido pelo chefe provedor. Dessa maneira, foi possível identificar uma nova tendência na articulação dos arranjos familiares no mercado, em decorrência da redução da taxa de empregos identificados e caracterizados como empregos masculinos. O desemprego dos principais mantenedores das famílias leva as mulheres a se submeter ao trabalho para o complemento da renda, como poderemos verificar na tabela e no quadro abaixo.

Tabela 1 - Emprego Formal Geral, 1985 – 2011, RMC.

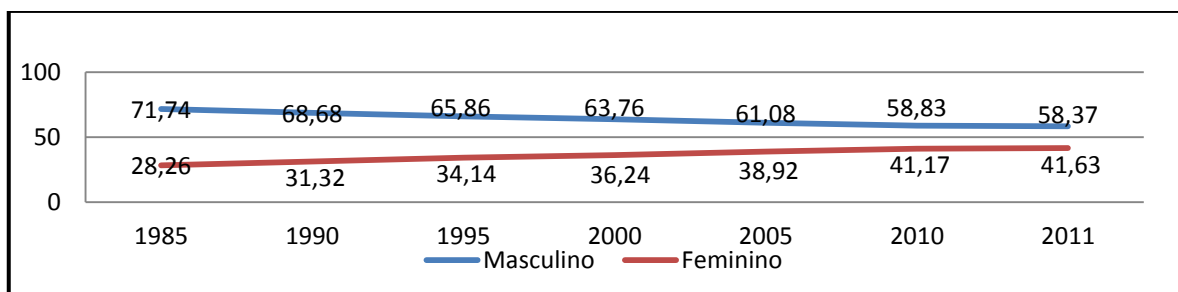
Ano	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011
Masculino	260.475	308.729	293.955	331.738	413.217	540.281	563.343
Feminino	102.627	140.762	152.369	188.531	263.300	378.022	401.738
Total	363.102	449.491	446.324	520.269	676.517	918.303	965.081

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

A tabela acima reflete o crescimento de todas as ocupações formais na Região Metropolitana de Campinas - RMC, e caracteriza a diminuição gradativa da predominância masculina no número total de ocupações, fator que ratifica a argumentação de que há mudanças nos arranjos familiares como assinalado na literatura acima, uma vez que em

1995 há uma queda acentuada dos empregos masculinos e um constate crescimento do emprego feminino, situação que pode ser verificada no gráfico abaixo.

Quadro 1 - Participação do emprego percentual geral por gênero, 1985 – 2011, RMC.



Elaboração própria

O gráfico acima apresenta a variação de participação e distribuição no mercado de trabalho de forma geral, sendo estas ocupações formais na RMC, no período de 1985 a 2011, demonstram que o emprego feminino vem crescendo percentuais superiores aos masculinos, uma vez que há uma diminuição da representatividade do emprego masculino sobre o total de empregos por período; Constatamos que hoje para ambos os sexos, os valores percentuais estão bem próximos, como os verificados no ano de 2011, tendo à mulher a representatividade de 41,63% no total de ocupações deste ano e os homens, 58,37%.

2.2.1 Condições de rendimento: uma breve análise

Para tanto, verificaremos abaixo a conjuntura de rendimento médio nominal para o mercado de trabalho formal em geral na RMC no período de 2002 a 2011, fato que nos auxiliará no entendimento das razões para tal comportamento do mercado de trabalho, sugerindo mecanismos que nos auxiliem no entendimento da redução das desigualdades.

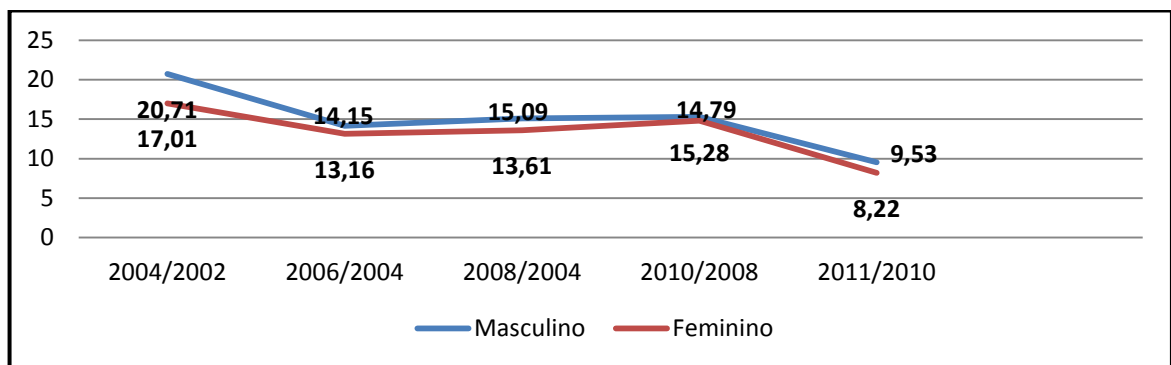
Tabela 2 - Rendimento médio nominal do mercado de trabalho em geral, 2002 – 2011, RMC.

Ano	2011	2010	2008	2006	2004	2002
Masculino	R\$ 2.330,17	R\$ 2.127,41	R\$1.845,42	R\$1.603,41	R\$ 1.404,60	R\$ 1.163,60
Feminino	R\$ 1.711,97	R\$ 1.581,90	R\$1.378,14	R\$1.213,04	R\$ 1.071,93	R\$ 916,09
Média	R\$ 2.072,83	R\$ 1.902,85	R\$1.657,76	R\$1.450,70	R\$ 1.277,94	R\$ 1.070,88

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Na tabela 2 podemos observar que, mesmo com o crescimento dos rendimentos no período de 2002 a 2011, ainda encontramos certa desigualdade, uma vez que a tabela mostra as diferenças de rendimentos entre homens e mulheres sendo favoráveis aos primeiros. Essa diferença de rendimentos no mercado de trabalho em geral, se revela uma tendência clara de queda ao longo da distribuição salarial, uma vez que tais rendimentos apresentam percentuais de crescimento próximos entre ambos os gêneros, como poderemos observar no gráfico abaixo.

Quadro 2 - Variação do rendimento médio nominal 2002 -2011, RMC.



Elaboração própria

É inevitável fazer a pergunta sobre o que poderia estar influenciando para que os salários das mulheres ainda sejam menores, uma vez que, a inserção de mulheres no mercado de trabalho vem crescendo ano a ano no mercado em geral e as desigualdades vêm também se reduzindo.

Porém, ainda há limitações que se encontram em alguns setores que necessitam de uma formação mais intensiva nas bases da ciência exata, como os setores de telecomunicações e de atividades em tecnologia da informação, uma vez que há falta de profissionais do gênero feminino para tal, e se torna ainda mais evidente quando envolvemos cargos de gestão, principalmente os níveis de alta hierarquia.

2.2.2 Condições de escolaridade: Análise da qualificação na RMC.

Para todas as ocupações no mercado de trabalho, o fator de grande preponderância a ser analisado para evolução da mão de obra é a qualificação do empregado através da educação, uma vez que esta representa um investimento pelo indivíduo, a fim de

maximizar sua produtividade e as suas habilidades e, conseqüentemente, a sua renda (MANGANELLI, 2012).

Para tanto verificaremos a tabela abaixo, na qual poderemos constatar se as condições de educação se fizeram avançar, uma vez que tal dado influência todos os demais fatores verificados neste trabalho, podendo assim mensurar a intensidade da desigualdade.

Tabela 3 - Representação da escolaridade na RMC pela distribuição do emprego por sexo, 2006 – 2011.

Escolaridade	2011		2006	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Médio Incompleto	62%	38%	63%	37%
Médio Completo	57%	43%	57%	43%
Superior Incompleto	52%	48%	54%	46%
Superior Completo	48%	52%	49%	51%
Mestrado	45%	55%	51%	49%
Doutorado	55%	45%	61%	39%
Total	56%	44%	56%	44%

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Como verificamos na tabela acima, em todos os níveis de escolaridade, o gênero feminino apresentou um crescimento expressivo, fator que vem a justificar a evolução na inserção de mulheres no mercado de trabalho e a diminuição da desigualdade entre os rendimentos de ambos os sexos, como verificado anteriormente.

Para as ocupações que necessitam de uma alta qualificação como a escolaridade em nível mestrado, podemos observar uma conjuntura na qual o gênero feminino representa 55% do total de mestres na RMC, contra 45% de homens, fato que assinala que as mulheres detém tal capacitação, mas que, em suma, tal condição não se transforma efetivamente em oportunidades de emprego no mercado em geral.

2.2.3 Tempo de emprego na RMC: Breve análise

Verificaremos agora um dos fatores, que em suma, reflete a condição da mulher diante ao mercado; referente à permanência da mesma nas organizações (Tempo de emprego) na RMC no período de 2006 e 2011, uma vez que tal fator poderá auxiliar o entendimento das possíveis causas da ascensão da mulher em sua carreira profissional,

visto que esta, tendo a possibilidade de uma vida útil profissional mais extensa, poderá galgar melhores postos de trabalho.

Tabela 4 - Participação dos gêneros no mercado de trabalho e a variação percentual no tempo de emprego, RMC, 2006 – 2011.

Faixa Tempo Emprego	Participação do gênero sobre o total ³				Variação Percentual	
	2011		2006		2011/2006	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
12,0 a 23,9 meses	57%	43%	60%	40%	31%	49%
24,0 a 35,9 meses	57%	43%	61%	39%	9%	30%
36,0 a 59,9 meses	60%	40%	61%	39%	34%	43%
60,0 a 119,9 meses	60%	40%	61%	39%	13%	18%
120,0 meses ou mais	60%	40%	62%	38%	28%	39%
Total	59%	41%	61%	39%	23%	36%

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Segundo a tabela acima, a conjuntura da mulher na condição de tempo de emprego só fez avançar, uma vez que em todos os percentuais verificados na variação do período de 2006 e 2011, na RMC apresentaram um crescimento superior aos homens; as mulheres obtiveram no total, um crescimento de aproximadamente 36% contra 23% para os homens, assinalando assim que as mulheres estão permanecendo mais tempo em sua vida útil profissional, na qual a participação desta também está aumentando no que tange à representatividade total em cada faixa de tempo de emprego, dado que em 2006 apresentava a participação de 39%, e em 2011, passou a representar cerca de 41%. Com isso, diminuiu a desigualdade em relação ao homem.

Mas se analisarmos a tabela abaixo, que se refere à faixa etária no ano de 2011, verificaremos que o homem tende a ter uma vida útil profissional mais extensa, uma vez que a representatividade em números absolutos na faixa etária de 65 anos ou mais é de total predominância dos mesmos.

³ Números totais para cada faixa de tempo de emprego.

Tabela 5 - Emprego formal por faixa etária, RMC, 2011.

Faixa Etária	2011		
	Masculino	Feminino	Total
18 A 24	101.793	80.152	181.945
25 A 29	93.675	72.774	166.449
30 A 39	159.127	116.775	275.902
40 A 49	113.803	78.423	192.226
50 A 64	75.948	40.594	116.542
65 OU MAIS	5.338	1.462	6.800
Total	549.684	390.180	939.864

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Portanto, apesar da crescente participação da mulher no mercado de trabalho, apesar da melhora significativa dos níveis de escolaridade, apesar das conquistas no âmbito legal e da mulher estar assumindo novos papéis sociais, como o de provedora, ainda sim se mantém as desigualdades, condição que será estudada a seguir na nova economia do conhecimento, verificando até que ponto o chamado trabalho do conhecimento, no qual se encaixa a princípio o trabalho ligado às TIC's, consegue avançar no sentido da democratização (ou não) das oportunidades de trabalho para homens e mulheres e na inserção destes em cargos executivos, questão central deste trabalho.

3. A FALTA DE MULHERES NA NOVA ECONOMIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO EM CARGOS DE GESTÃO.

O trabalho com as novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) ganha maior preponderância na nova economia ou sociedade da informação que começa a se estabelecer a partir do final do século XX. E que abre grandes possibilidades de crescimento e inserção de profissionais com alta qualificação no mercado (DUARTE, 2008).

Atualmente, esse perfil feminino nas corporações em um ambiente de TIC é algo crescente. Porém, o ingresso neste setor, para distintos cargos como, supervisoras, gerentes e *CEO's*, ainda se encontra restrito, dependendo do departamento em questão, devido a algumas limitações ocasionadas pelo denominado *Glass Ceiling* – Teto de Vidro – (Teoria que será abordada no decorrer deste trabalho), pois se trata de uma barreira encontrada pelas mulheres em sua trajetória profissional, principalmente para executivas em departamentos estratégicos da organização.

Prehn (1999) argumenta que, na prática, apesar das inegáveis conquistas proporcionadas pelos movimentos feministas no ambiente dos negócios, a mulher ainda continua encontrando várias limitações e restrições.

Belchior e Oliveira (2009), concluem que os homens estão em melhores condições do que a mulher para se inserir no mercado de trabalho em TICs, resultante da sua maior familiaridade com as tecnologias.

Bruschini e Lombardi (1999) comentam, por exemplo, que são profissões tipicamente femininas a docência e a enfermagem. Em contrapartida, o mundo corporativo é masculino, uma vez que nas organizações estão implícitas as influências relativas à discriminação sexual e às barreiras invisíveis, que norteiam a cultura organizacional, interferindo assim nas oportunidades de promoção, vista por Botelho (2008) como fontes que ditam as posições femininas em cargos gerenciais.

Para Johnson (2003), durante o seu processo de ascensão, a mulher se depara com diversificadas barreiras e enfrenta adversidades para conciliar sua vida profissional com a vida particular, conjunto este que em inúmeras vezes leva a mulher a abdicar de sua

ascensão profissional. Portanto, é necessário um esforço muito maior por parte das mesmas.

Tal argumento também é verificado nos estudos de Collado e Ramos (SALTFORD, 2005; BALTRES-LÖHR, 2006 apud COLLADO e RAMOS, p. 251-272, 2010) *“La organización, ritmos y culturas de trabajo desaniman a las mujeres, que deben superar más obstáculos que sus compañeros varones para conciliar la vida personal y profesional”*⁴.

Diante de tal panorama citado anteriormente, realizamos os seguintes questionamentos a um Gestor da empresa Embratel e a um Gestor da empresa Atento, na qual a primeira emprega aproximadamente 1200 funcionários diretos e a segunda emprega 1000 funcionários diretos, distribuídos em todo o território Brasileiro. Ambas estão inseridas no setor de Telecomunicações. Posteriormente, também realizamos os mesmos questionamentos a um Diretor e uma Analista de Recursos Humanos da empresa IBM, empresa que no Brasil emprega aproximadamente 9000 funcionários e está inserida no setor de atividades de serviços em tecnologia da informação, e diferentemente das outras organizações abordadas neste trabalho, é a única empresa a ter uma CEO mulher, chamada Virginia M. Rometty. Todas as empresas abordadas por este trabalho são classificadas no setor econômico de SIC. Vale destacar também que devido à profundidade da pesquisa não serão mencionados os nomes dos gestores envolvidos.

- Você acha que a Cultura Corporativa contribui ou cria barreiras à promoção de mulheres em cargos executivos?

(Gestor da Empresa Embratel) “Como a Embratel faz parte do grupo América Móvil controlado por uma família mexicana tendo principalmente homens nos cargos de diretoria, acredito que essa Cultura patriarcal se faça presente em todo o grupo, criando assim uma certa barreira à promoção das mulheres.”

(Diretor da Empresa IBM) “Cultura organizacional é muito importante e em nosso caso contribui”

⁴ A organização, os ritmos de trabalho e culturas desencorajam as mulheres, as quais devem superar mais obstáculos do que os seus companheiros masculinos para conciliar a vida pessoal e profissional.

A Analista de RH da Empresa IBM ressalta que *“Infelizmente em muitas empresas ainda existem muitas barreiras”*

- Quantos Gestores e Quantas Gestoras há na empresa?

(Gestor Empresa Embratel) “Na unidade de Campinas que é a unidade que trabalho são: Diretoria: 01 Mulher e 04 Homens, Gerência: 13 Mulheres e 25 Homens”

(Gestor Empresa Atento) “Há na Gerência 4 homens e 1 mulher”

Ambos os colaboradores da empresa IBM não souberam fornecer os números de gestores da organização, uma vez que seriam muitos.

- O que você acha sobre a presença de mulheres em cargos executivos?

(Gestor da Empresa Embratel) “Acredito que seja algo que a cada dia se torna mais natural, pois, além dos cargos executivos em empresas privadas, as mulheres também estão cada vez mais presentes em cargos de liderança da vida pública, situação que torna mais visível o poder das mulheres para assumir cargos de poder”.

(Gestor da Empresa Atento) “Acredito que a presença da mulher nos cargos de executivos é necessária e muitas vezes fundamental para o desenvolvimento das atividades e estratégias da empresa”.

(Analista de RH Empresa IBM) “Acredito que as mulheres são tão capazes quanto os homens. Além de estarem conquistando os cargos de liderança, as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho. A IBM é uma empresa tanto quanto diversificada, e o sexo não interfere em relação à promoção”.

O Diretor da IBM reforça a diversidade encontrada na empresa, uma vez que a CEO é uma mulher, *“Positiva, CEO global é uma mulher”.*

- Há uma política que diferencie ambos os gêneros no recrutamento e na contratação?(Em algumas situações dependendo do setor)

(Gestor da Empresa Embratel) “Não há uma política clara sobre diferenciação. Porém, na Embratel é nítida a presença das mulheres em departamentos como, Recursos Humanos, Marketing, Back Office e Comercial tendo como contrapartida o departamento de Engenharia, do qual faço parte, tendo aproximadamente 95% de homens”.

- Há diferença entre nível salarial entre homens e mulheres (pode ser uma visão do mercado também)?

(Gestor da Empresa Embratel) “Na minha área não há diferença de salário e acredito que o mercado de telecomunicações de uma forma geral também não discrimine as mulheres, creio que os salários são compatíveis”.

(Analista de RH Empresa IBM) “Não há. A política é a mesma para ambos os sexos, mas acredito que os níveis de salários entre homens e mulheres ainda são bem diferentes, infelizmente”.

O Diretor da IBM reforça que não há desigualdade de rendimentos na empresa, mas que no mercado possivelmente tão fator ainda persista, *“Não aqui, talvez no mercado”.*

Diante das perguntas respondidas, podemos observar que há ainda fatores que pressupõe a discriminação contra as mulheres, uma vez que, mesmo tendo as mulheres a possibilidade de ascender profissionalmente, suas funções ainda se encontram circunscritas a âmbitos de menor posição estratégica, como as direções de recursos humanos e de administração, resultantes da cultura da empresa, do conselho de administração ou, em muitos casos dos acionistas das empresas diferem das boas práticas de Governança Corporativa, na qual tem como finalidade aumentar o valor da sociedade, facilitar o seu acesso ao capital e contribuir para sua perenidade, e não, compactuar com as ações de discriminação (MANGANELLI, 2012).

Realidades, que juntas, formam um fator que pressupõe implicitamente a exclusão da mulher no mercado de trabalho, principalmente nos setores intensivos em conhecimento, cuja base é a ciência exata.

Percebe-se, portanto, que no mundo do trabalho ainda verifica-se a existência de um descompasso entre o discurso que prega a igualdade entre homens e mulheres e as práticas cotidianas nas organizações. Há mudanças que apontam novos valores e conceitos, incluindo a redução das barreiras que impedem o acesso das mulheres a cargos gerenciais, mas algumas dessimetrias no setor empresarial permanecem (CORSINI e FILHO, p. 67-80, 2004 apud BOTELHO; MACEDO; FIALHO, p.4, 2010).

Estas dessimetrias também são resultantes de um desajustamento entre a oferta e a procura de profissionais do gênero feminino, proveniente da eventual desarticulação do lado da oferta formativa de nível superior (VALENDUC; VENDRAMIN, 2005). E não

simplesmente uma discriminação do setor em relação às mulheres, uma vez que a demanda de oportunidades de ocupações para as mulheres vem crescendo paralelamente com as ocupações do gênero masculino, com maior representatividade no setor de serviços, movimento este que representa hoje números de empregos femininos superiores aos masculinos, como poderemos verificar na tabela abaixo; mas que inicialmente teve sua introdução no Brasil na forma de serviços considerados pessoais⁵, e hoje, o denominado setor de serviços demonstra ser um campo intensivo em conhecimento o qual será abordado ao decorrer deste trabalho.

Mas a hipótese fundamental é de que as novas tecnologias de informação e comunicação estão demonstrando um elevado potencial para melhorar a situação de trabalho da mulher, reduzindo os níveis de desigualdade existentes por gênero. Visto que tal atividade profissional reduz a utilização de qualificações manuais e a importância do esforço físico, e favorece o conhecimento, o trabalho em equipe e as habilidades de comunicação. Perspectiva do emprego em TIC que possibilita uma maior produtividade e por consequência um rendimento salarial superior aos outros setores da economia, uma vez que tal setor também requer uma alta qualificação, ou seja, a utilização das TICs possibilita a nível internacional uma maior igualdade de gênero tanto do ponto de vista da educação (qualificação) quanto a questões de emprego; como jornadas de trabalho em período integral, contratos de emprego por período indeterminado e condições de igualdade em rendimentos. Assim como verificado no caso espanhol o qual apresenta dados que exemplificam tal condição “(...) *Con datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 2002, demuestra que las diferencias salariales existentes por género se reducen considerablemente dentro de las industrias intensivas en el uso de las TIC*”⁶ (IGLESIAS, LIORENTE e DUEÑAS, p.125-151, 2009).

Para tanto verificaremos abaixo a evolução do emprego formal no setor de serviços em geral na RMC.

⁵Caracterizados como serviços realizados exclusivamente por mulheres

⁶ “(...) Com dados da estrutura salarial (SEE), de 2002, mostra que as diferenças salariais por gênero são muito reduzidas em indústrias intensivas na utilização das TIC”.

Tabela 6 - Emprego formal geral no setor de serviços, 2002 – 2011, RMC.

Ano	2002	2004	2006	2008	2010	2011
Masculino	125.721	135.622	150.849	171.534	194.255	205.374
Feminino	116.264	126.836	149.987	175.312	205.663	220.185
Total	241.985	262.458	300.836	346.846	399.918	425.559

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Na tabela acima verificamos que as mulheres obtiveram uma maior inserção de empregos no mercado em trabalho em serviços do que os homens na RMC; os quais representavam 125.721 ocupações em 2002 contra 116.264 ocupações femininas. Mas em 2011, essa situação se modifica radicalmente, uma vez que as mulheres chegaram a representar 220.185 ocupações contra 205.374 ocupações masculinas. Tal perspectiva do crescimento do emprego feminino estará mais bem representada na tabela abaixo.

Tabela 7 - Variação do emprego no setor de serviços, 2002 – 2011, RMC.

Ano	Variação %				
	2002/2004	2004/2006	2006/2008	2008/2010	2010/2011
Masculino	7,88	11,23	13,71	13,25	5,72
Feminino	9,09	18,25	16,88	17,31	7,06
Média	8,46	14,62	15,29	15,30	6,41

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Com base na leitura da tabela, verificamos que todas as variações analisadas no período entre 2002 e 2011 demonstram um crescimento com uma maior representatividade de empregos do sexo feminino quando comparado com o sexo masculino no setor de serviços em geral; mas que não se aplicam aos serviços intensivos em conhecimento, os quais têm papel enfático na dinâmica da inovação e no aumento das rotinas de P&D nas economias baseadas em conhecimento (BONDEN e MILES, 2000), na qual a desarticulação ainda se reflete.

Historicamente, essa desarticulação em determinadas ocupações intensivas em conhecimento, cuja base formativa é o ensino superior, é reflexo de que a Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I) sempre foram vistas como reduto masculino, em especial certas áreas como a engenharia. Collado e Ramos (2010), em seus estudos sobre o emprego feminino no setor de TIC, assinala que *“El reclutamiento del talento femenino es un reto para todos los sectores de la economía y áreas de conocimiento, especialmente para las*

ramas más inovadoras”⁷, uma vez que as mulheres apresentam diferenças biológicas e cognitivas em relação ao homem, onde sua formação era tradicionalmente destinada aos cuidados da família. Este fato de estereótipos gerados desde a infância até chegar à escolha do curso de nível superior, que norteará sua carreira profissional. Essas justificativas são sustentadas pela hipótese de que as mulheres não possuem controle emocional para suportar as pressões frequentes em cargos de comando, que mulheres não tomam decisões objetivas e são socialmente educadas para serem protegidas. Desta forma, não adquirem a agressividade necessária para competir (SOARES, 2001).

Percebe-se, portanto, que as práticas no seio da família de origem permitem a construção de habilidades diferenciadas por sexo: os jogos e brincadeiras masculinas encorajam a independência, a resolução de problemas, a experimentação e a construção, enquanto que as femininas são mais associadas à interação social. Tendo contato desde a infância com objetos tecnológicos, os meninos desenvolveriam as habilidades de base para a aprendizagem científica (RAPKIEWCZ 1998: 172 apud CARDANA, 2005).

Características que são direcionadas desde sua concepção formativa educacional para redutos exclusivos de um determinado sexo. Ou seja, existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres (KERGOAT, 2000), fator que será analisado com mais profundidade nos serviços intensivos em conhecimento.

3.1 Serviços intensivos em conhecimento (SIC)

Nos últimos anos, em uma condição mundial, as empresas de serviços têm intensificado a busca por novos produtos, por uma melhor produtividade e eficiência operacional. Este processo se intensificou nos anos de 1990, uma vez que o setor de serviços tornou-se mais intensivo no que diz respeito à P&D, resultado de uma acirrada competição e disseminação das novas tecnologias, que ocasionaram uma reestruturação da base de manufatura de empresas inteiras para empreendimentos voltados ao fornecimento de serviços, através da terceirização.

⁷ Recrutamento de talentos femininos é um desafio para todos os setores da economia e áreas conhecimento, especialmente para os ramos inovadores.

Anita Kon assinala que, a ênfase da atividade econômica mudaria da produção de bens para o fornecimento de serviços. A eliminação do emprego agrícola seria seguida pelo declínio irreversível dos trabalhos manufatureiros, em benefício das ocupações em serviços, que constituiriam a maior proporção do emprego. Conforme o avanço econômico dos países, o emprego e a produção seriam cada vez mais focados nos serviços, sendo os demais setores complementares; a nova economia aumentaria a relevância das ocupações com alto conteúdo de informação e conhecimento. As ocupações administrativas, de profissionais liberais e técnicas cresceriam mais rapidamente do que outras categorias ocupacionais e constituiriam o núcleo da nova estrutura social (KON, p. 79-116, 2007).

Daood Hamdani (2007) também descreve sobre as transformações no setor de serviços, e conseqüentemente a reestruturação do mercado de trabalho, no qual a qualificação da mão de obra é de extrema importância, e que se torna evidente na seguinte afirmação “Os SICs incluem indústria de serviços profissionais cujos processos de produção são, em suma, dependentes do conhecimento do trabalhador, visto que o produto final é o conhecimento e a informação”.

Verifica-se assim na realização das tarefas em SIC, altas taxas de capital humano com níveis de estudo superior, dado que há a necessidade de doutores, mestres e especialistas para a realização de tarefas específicas em P&D; e políticas na contratação de recursos humanos embasados na diversidade, uma maneira explícita que implica em novas oportunidades as mulheres (COLLADO e RAMOS, 2010).

Segundo Bernardes e Kallup (NÄLINDER, 2002 apud, BERNARDES e KALLUP, p. 127, 2007), esses serviços têm como principais características uma lógica de funcionamento próximo a indústria, alta performance na geração de renda, divisas e valor adicionado; uma forte tendência de internacionalização das suas atividades negociais, atuando como verdadeiros agentes facilitadores de inovação. Sua dinâmica concorrencial está baseada na disseminação de novos padrões de tecnológicos e de TICs para os serviços; atuam com fontes difusoras da inovação. Criam, produzem, desenvolvem e difundem conhecimentos para outras firmas e setores da economia; são intensivos no uso de recursos humanos de alta qualificação e remuneração; são formados por empresas desenvolvedoras e usuários de inovações e TICs; realizam e vendem serviços de P&D; apresentam taxas elevadas de crescimento na economia.

Ou seja, para aquelas mulheres que tentam se desvincular de estigmas, buscando através da formação superior sua inserção no mercado de trabalho na área da gestão, pode-se verificar no setor de SIC uma oportunidade de ascensão profissional, uma vez que há escassez da mão de obra altamente qualificada. Mesmo que ainda existam possíveis limitações culturais e sociais, é um setor de alta atratividade, o que nos leva a crer em possível sentido de democratização (ou não) das oportunidades de trabalho para homens e mulheres e na inserção destes em cargos executivos. Condição que será verificada abaixo, para constatar se há ou não a diminuição das desigualdades nos setores de telecomunicações e as atividades em de tecnologia da informação em cargos de alta hierarquia.

Tabela 8 - Emprego no setor de Telecomunicações e Atividades de TI em cargos de Gestão, RMC, 2006 – 2011.

CBO 2002 Família	Ano					
	2011			2006		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
DIRETORES DE SERVICOS DE INFORMATICA	3	0	3	3	0	3
GERENTES DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	531	184	715	172	61	233
GERENTES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO	26	5	31	15	3	18
Total	560	189	749	190	64	254

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Como podemos verificar na tabela acima, tal perspectiva do crescimento do emprego feminino pouco fez avançar em números absolutos nos cargos da mais alta hierarquia. Mas por outro lado, assinala um crescimento significativo no caso de gerentes de tecnologia da informação; cuja variação no período de 2006 a 2011 corresponde a 208,72% para ocupações masculinas contra 201,64% nas ocupações femininas. Tal situação poderia ser ainda mais favorável às mulheres se a desarticulação da oferta e as barreiras encontradas por estas não fossem tão intensas em cargos de alto comando.

Por outro lado, são as atividades em TIC no setor de SIC que apresentam as melhores perspectivas de rendimentos (tabela 9) e de condições de trabalho, uma vez que em condições de igualdade, como níveis equivalentes de escolaridade, idade e em mesmas proporções em tamanho de empresa, os indicadores são mais favoráveis à mulher, conseguindo assim amenizar as diferenças ou até superar os rendimentos masculinos, como sugere o quadro 3.

Tabela 9 - Comparação de rendimento médio nominal geral entre os setores de TIC e serviços em geral, RMC – 2011.

Setores	TIC ⁸		Serviços em Geral	
Ano	2011			
Masculino	R\$	3.630,69	R\$	2.425,81
Feminino	R\$	2.290,82	R\$	1.946,23
Média	R\$	3.109,05	R\$	2.178,00

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

A tabela acima exemplifica o que já foi dito anteriormente, uma vez que as ocupações em TIC proporcionam uma melhor condição de rendimento ao compararmos aos serviços em geral na RMC, no ano de 2011. Visto que se compararmos as ocupações femininas em TIC a de serviços em geral, verificamos um diferencial de aproximadamente 18% entre ambas. Também fica evidente que, mesmo em uma situação de rendimentos melhores (ocupações em TIC), ainda persiste tal desigualdade entre os gêneros. Para tanto, verificaremos abaixo os rendimentos de cargos de alta hierarquia para analisarmos se tal perspectiva de desigualdade se mantém.

Quadro 3 - Rendimento médio nominal por escolaridade no setor de telecomunicações e atividades em TI, 2006 – 2011, RMC.

CBO 2002 Família	Ano	Sexo Trabalhador						
		Escolaridade	2011			2006		
			Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
DIRETORES DE SERVICOS DE INFO.	Total	10.739,92	-	10.739,92	12.564,15	-	12.564,15	
	Superior Compl.	12.014,12	-	12.014,12	12.564,15	-	12.564,15	
	Mestrado	8.191,54	-	8.191,54	-	-	-	
GERENTES DE TECNOLOGIA DA INFO	Total	8.724,61	7.495,72	8.408,37	9.171,42	8.323,09	8.949,33	
	Médio Incompl.	4.879,02	-	4.879,02	-	-	-	
	Médio Compl.	5.047,54	5.129,68	5.060,89	6.793,33	-	6.793,33	
	Superior Incompl.	7.304,79	5.339,34	6.904,42	8.016,97	-	8.016,97	
	Superior Compl.	9.058,31	7.585,35	8.663,55	9.488,36	8.323,09	9.110,27	
	Mestrado	4.381,61	8.578,21	6.899,57	-	-	-	
	Doutorado	12.678,74	9.201,00	11.597,82	9.807,62	-	9.807,62	
GERENTES DE PESQUISA E DESENV.	Total	7.578,23	6.831,40	7.457,78	8.242,06	6.112,78	7.887,18	
	Médio Compl.	4.773,97	-	4.773,97	10.270,55	-	10.270,55	

⁸ Para tal recorte realizado em atividades de SIC foram analisadas às atividades em Telecomunicação e Atividades dos serviços de tecnologia da informação

Superior Incompl.	2.854,28	-	2.854,28	11.024,88	-	11.024,88
Superior Compl.	8.337,33	8.164,25	8.309,64	7.609,22	6.112,78	7.309,93
Mestrado	-	1.500,00	1.500,00	-	-	-

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

O quadro acima reforça a argumentação de que a situação proporcionada pelas novas tecnologias da informação só vêm a democratizar a condição da mulher no mercado de trabalho, uma vez que, mesmo em números absolutos de ocupações femininas inferiores ao número de ocupações masculinas (Tabela 8), o rendimento médio nominal se aproxima entre ambos os sexos, chegando a apresentar nas ocupações femininas de gerentes de tecnologia da informação no nível de escolaridade mestrado, um rendimento médio aproximadamente duas vezes superior ao rendimento masculino. Ratificando a tese de que a baixa presença feminina no mercado de trabalho se dá por um desajustamento da oferta e não da demanda. Por outro lado, é evidente que em situações que envolvam níveis de comando superiores, permeiam outros fatores que pressupõem a exclusão da mulher no mercado de trabalho assim como afirma Kanter (1977):

La promoción profesional de las mujeres encuentra más obstáculos, puesto que los niveles superiores están ocupados por hombres. El mecanismo de reclutamiento para los altos puestos funcionaría con un “club” exclusivo en el que sólo entran personas con rasgos similares a los de aquéllos que ya están⁹ (KANTER, p. 138-395, 1977).

Obstáculos estes, que serão abordados a seguir na teoria do “teto de vidro” na qual poderá se verificar as possíveis causas da escassez de mulheres em postos de gestão, cujo papel hoje, assume uma condição de extrema importância no mercado de trabalho, visto que a condição patriarcal, em suma, foi superada. Mas ainda se encontra com um desajustamento da oferta de mulheres ao trabalho ligado à ciência, tecnologia e informação, dado que existe uma tendência clara de maior procura por formação nessa área profissional entre as mulheres, embora numa escala relativamente pequena.

⁹ A promoção das mulheres na vida profissional encontra mais obstáculos, uma vez que os níveis mais altos são ocupados por homens. O mecanismo de recrutamento para cargos de alta hierarquia funciona como um exclusivo "clube" em que as pessoas só entram, visto que apresentam ser semelhantes aos já estão empregados, ou seja são homens.

4. O CONCEITO DA TEORIA TETO DE VIDRO – *GLASS CEILING*

O termo *Glass Ceiling* tem como conceito a contrariedade encontrada pelas mulheres em sua ascensão profissional. Tal termo tem uma origem bem peculiar. Em 1986, dois jornalistas do *Wall Street Journal*, em New York (EUA), decidiram pesquisar a carreira feminina em empresas americanas (JOHNSON, 2003). Esta pesquisa foi motivada pela constatação de que as mulheres massivamente se inseriram no mercado de trabalho na década de oitenta por livre vontade. Logo se pensou que tal número de mulheres no mercado de trabalho estaria distribuído de forma igualitária nos diversos níveis hierárquicos, mas algo acontecia no interior das organizações americanas para surpresa dos jornalistas. Uma pergunta de extrema importância passou a ser realizada: “por que por mais que as mulheres venham conquistando seu espaço no mercado de trabalho, ainda são poucas aquelas que galgam espaços de liderança e poder nas organizações?” (FLETCHER, 2004). Assim como já foi exposto no capítulo anterior, essas justificativas são sustentadas pela hipótese de que as mulheres não possuem controle emocional para suportar as pressões frequentes em cargos de comando, que mulheres não tomam decisões objetivas e são socialmente educadas para serem protegidas, não adquirindo a agressividade necessária para competir, ou seja, apresentam características biológicas diferentes aos homens.

No artigo de Hymowitz e Schellhardt (1986), intitulado “*The glass ceiling: why women can’t seem to break the invisible barrier that blocks them from the top job*”¹⁰, ao analisarem o mundo corporativo, detectaram que esse acesso das mulheres em direção ao topo de suas carreiras está diretamente ligado não só à cultura da sociedade, mas também fortemente representada pela cultura corporativa de suas organizações (O’NEIL, 2003). “As relações de gênero são constitutivas da estrutura e das práticas das organizações” (LUAFER, 2005 apud CAPPELLIN, p. 89-126, 2008). Neste sentido, o termo *Glass Ceiling* passou a representar uma barreira tão fina e transparente, mas suficientemente forte, que visa afastar as mulheres de cargos da alta cúpula gerencial nas organizações (ROCHA, 2005; JOHNSON, 2003; BOTELHO, 2008).

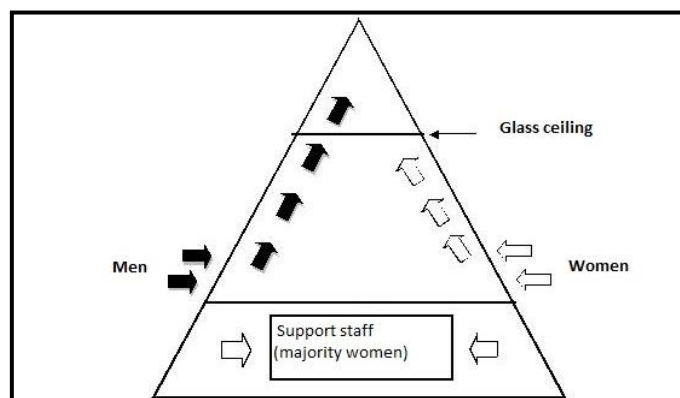
Para Cappellin (2008), o termo *Glass Ceiling*, teto de vidro, “(...) faz referência à vontade de especificar as barreiras invisíveis e artificiais criadas pelas atitudes e

¹⁰ O teto de vidro: por que as mulheres não conseguem quebrar as barreiras invisíveis que lhes impedem de alcançar cargos de alta hierarquia.

preconceitos organizacionais que bloqueiam a ascensão das mulheres às posições de “*Senior executive*”(“...”). Situação que verificamos na formação da base da pirâmide ocupacional, uma vez que as mulheres avançam em ocupações de *Support Staff*, mas não obtêm visíveis ganhos de oportunidades para avançar em ocupações que requerem responsabilidades de alto nível ocupacional; uma vez que há gradativamente a deterioração das possibilidades de ascensão da mulher, já que as novas e intensificadas barreiras somam-se aos clássicos mecanismos seletivos implementados pelas organizações. “*O Glass Ceiling* não é uma descrição, menos ainda uma simples queixa, mas é o registro da existência de mecanismos que atuam na rigidez e no fechamento da estrutura das hierarquias organizacionais” (CAPPELLIN, p. 89-126, 2008).

Diante da literatura apresentada, devemos tentar compreender o termo carreira profissional (promoção), conforme o sexo do indivíduo. Ou seja, existe uma grande diferença em termos ascensionais para homens e mulheres. Nesse sentido, a carreira feminina deve ser compreendida de forma diferente da carreira masculina, pois as mulheres que galgam seus espaços nas hierarquias organizacionais se deparam com inúmeras intempéries (O’BRIEN, 2005 apud BOTELHO, MACEDO e FILHO, 2010); as quais serão verificadas no decorrer deste capítulo. Para melhor representar tal barreira, verificaremos a figura abaixo.

Figura 2 - The glass ceiling in the organizational pyramid



(Fonte: ILO, 2001)

Tal figura representa o resultado de todas as intempéries e dissimetrias vivenciadas pela mulher em sua possível ascensão profissional, uma vez que o *Glass Ceiling*, teto de vidro é resultado de diversos fatores implícitos na cultura organizacional que serão apresentados abaixo.

4.1 Possíveis Causas da Teoria Teto de Vidro – *Glass Ceiling*

Dentre os diversos argumentos que podem ser listados para caracterizarmos como fatores preponderantes do Teto de Vidro, Madalozzo (2011) assinala sobre as diversas dificuldades na promoção das mulheres, resultantes de um conselho de administração da empresa, que molda e constrói o perfil das carreiras através de critérios simbólicos, atribuindo-os a modelos pré-estabelecidos de carreiras masculina ou feminina. Ou seja, a organização exerce sua soberania e elabora sua própria classificação hierárquica. Tal conjuntura é desenvolvida com a criação do termo Governança Corporativa, cujo papel é exatamente recomendar que as empresas tenham Conselhos de Administração, e estes devem ou deveriam ser os responsáveis pelo rumo dos negócios, conforme o melhor interesse da organização. Dentre as atribuições deste Conselho de Administração está a contratação, avaliação e remuneração do diretor presidente e dos demais executivos (IBGC, 2010), que em suma serão homens, como evidenciado nas grandes empresas na União Europeia, que em 91% dos casos, o presidente executivo é um homem. No entanto, 60% dos diplomados são mulheres (READING, 2011¹¹).

Assim, podemos verificar os resultados levantados por Madalozzo (2011), em seus estudos realizados a partir de 370 empresas brasileiras, nas quais o Conselho de Administração determina os rumos das empresas de acordo com suas necessidades e preferências, mesmo que em suma não apresentem discriminação tanto em fatores de remuneração quanto para promoção.

A essência da Teoria do Teto de Vidro torna-se ainda mais perceptível nestes cargos que além de terem uma posição hierárquica de gestão na empresa, estão vinculados a setores estratégicos da empresa ou mesmo a setores econômicos intensivos em conhecimento, como no caso do departamento de pesquisa e desenvolvimento, uma vez que as ocupações em engenharia têm como base as ciências exatas, e em muitas situações estas ocupações se encontram em setores de telecomunicações e atividades de serviços em TI, os quais se configuraram como SIC. Como será abordado na tabela a seguir, na qual demonstraremos a variação do emprego entre os anos de 2011, 2006 e 2003, na RMC, realizando a comparação de ambos os setores econômicos; Serviços em geral, SIC e

¹¹ Viviane Reding é vice-presidente da Comissão Europeia, responsável pela Justiça em declaração, como convidada no 11 Fórum da Mulher, ocorrido em Deauville em 2011.

Indústria. E também poderemos atestar a aplicação da teoria do teto de vidro nas famílias ocupacionais de gestão em atividades de TIC (Gerentes de pesquisa e desenvolvimento, Gerentes de Tecnologia da Informação e Diretores de serviços de informática). Com isso, devemos ainda considerar o fato de que esse número de diretores e gerentes, decerto, encontra-se subestimado¹². A extensão das atividades de gestão deve ser assim, bem mais ampla do que pretendemos demonstrar aqui.

Tabela 10 - Variação percentual do emprego de gestão em TIC nos diversos setores econômicos, 2003 - 2011, RMC.

Gerentes de pesquisa e desenvolvimento						
Ano	2011/2006			2006/2003		
Setor	Serviços	SIC ¹³	Indústria	Serviços	SIC	Indústria
Masculino	140,00%	73,33%	27,59%	79,49%	-	6,62%
Feminino	385,71%	66,67%	21,84%	100,00%	-	29,85%

Gerentes de tecnologia da informação						
Ano	2011/2006			2006/2003		
Setor	Serviços	SIC ⁸	Indústria	Serviços	SIC	Indústria
Masculino	218,10%	208,72%	13,79%	329,63%	-	1971,43%
Feminino	275,36%	201,64%	66,67%	475,00%	-	-

Diretores de serviços de informática						
Ano	2011/2006			2006/2003		
Setor	Serviços	SIC ⁸	Indústria	Serviços	SIC	Indústria
Masculino	85,71%	0,00%	75,00%	-12,50%	-	14,29%
Feminino	100,00%	0,00%	-	-50,00%	-	0,00%

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

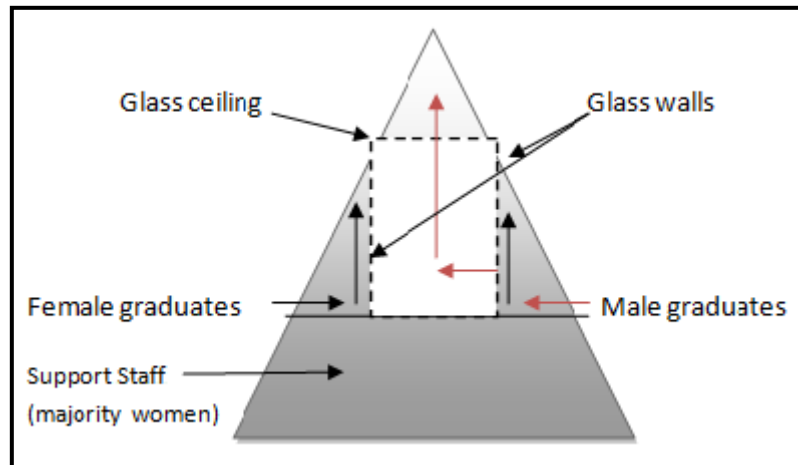
Realizando a leitura da tabela acima, podemos constatar que os SIC em ambos os sexos, demonstram uma perspectiva de crescimento muito abaixo ao comparamos com as atividades em Serviços em geral, uma vez que estes não necessitam de uma mão de obra altamente qualificada. E se torna ainda mais perceptível nas ocupações de Diretores de serviços em informática, no qual o setor de SIC demonstra uma estagnação no crescimento das ocupações. Assim evidencia-se, mais uma vez, o desajustamento das ocupações

¹² Em muitas vezes esses profissionais estão classificados em outras ocupações.

¹³ Para tal recorte realizado em atividades de SIC foram analisadas às atividades em Telecomunicação e Atividades dos serviços de tecnologia da informação

femininas nos setores intensivos em conhecimento. Como o próprio gestor da empresa Embratel menciona, “(...) o departamento de Engenharia, do qual faço parte tem aproximadamente 95% de homens”, demonstrando assim mais uma problemática denominada como *Glass Wall*¹⁴, como demonstrado na figura abaixo.

Figura 3 - The glass ceiling and glass walls in the organizational pyramid



(Fonte: ILO, 2001)

Outro fator de exclusão, que pode ser verificado na teoria do Teto de Vidro, é a própria falta de apoio dentro da organização em que a mulher está inserida, uma vez que a mulher possui uma rede de contatos – *networking* –, dentro e fora da empresa, menor que a dos homens, como verificado nos estudos de McDonald (2011), o qual afirma que as chances de uma pessoa arrumar um emprego, por meio de seus contatos, considerando a sua experiência profissional e o seu gênero, aumenta. O mesmo autor ainda reforça que os homens costumam cultivar mais as amizades em cargos com poder de decisão, situação que pode ser associada às diversas atividades exercidas pelas mulheres em sua vida doméstica, na qual depende de uma grande somatória de horas.

Tais condições também são exemplificadas nos estudos de STILL e TIMMS na Austrália (STILL e TIMMS, 2000 apud GOMES, SANTANA e SILVA, 2005), os quais identificaram as mesmas barreiras verificadas por McDonald; uma vez que tais fatores

¹⁴ As mulheres ficam restritas a âmbitos de menor posição estratégica como a direção de recursos humanos, é assim extremamente difícil entrar em postos estratégicos como a direção de desenvolvimento de produtos ou finanças. Tais filtros na exclusão e a diferenciação de oportunidades, cruzada com os setores econômicos, é frequentemente usada a metáfora *de glass wall*, “*parois de verres*”, parede de vidro (BAXTER; WRIGHT, 2000 apud CAPPELLIN, 2008).

implicam no acesso limitado à rede de contatos e à falta de mentores, a divisão desvantajosa de tarefas domésticas e os problemas culturais que afetam o desempenho das mulheres. Segundo os autores, tais barreiras ainda são “invisíveis” na cultura de negócios, uma vez que a cultura se manifesta através das seguintes atitudes: a falta de respeito por causa do sexo e a dominação social dos homens na área de negócios.

Tal situação pode contribuir para a formação insuficiente no desenvolvimento de novas competências das mulheres, resultantes da ausência de um mentor na sua carreira, um *coach*, que representa um modelo social de uma pessoa com uma posição de influência, tal como os pais ou um professor, que fornece um exemplo para os indivíduos imitarem. Alguns teóricos ratificam a importância do modelo social, os quais sugerem não só a importância da modelagem do indivíduo, como também a eficácia da influência de modelos do mesmo sexo. Desta forma, a modelagem se torna um processo de extrema importância na construção do conhecimento, mas se encontra enraizada por fatores de gênero, os quais limitam a carreira das mulheres em virtude da falta de mulheres adultas que representem uma forte orientação na carreira das mulheres mais jovens, criando assim um círculo vicioso (SILVA e TAVEIRA, p. 165-178, 2012).

Em muitas situações também, no caso da gestão, as experiências internacionais também são, em suma, imprescindíveis, uma vez que diante de um sistema econômico supostamente mais aberto, as empresas necessitam dispor de competências específicas para atender um mercado culturalmente diversificado. Tal experiência tende assim a ser um sacrifício maior para as mulheres do que para os homens, uma vez que as mulheres costumam ponderar os riscos ao perderem momentos junto à família, na qual como já dito anteriormente, necessita de tempo. E, inevitavelmente, posições de nível gerencial exigem larga carga horária de dedicação à empresa, uma vez que tal atividade dispense de grande responsabilidade.

Os padrões de carreira das mulheres, sobretudo em posições de chefia, se caracterizavam por casamentos tardios e por um número reduzido de filhos/as. Para os homens, ao contrário, o casamento e a vida familiar facilitam o sucesso profissional, proporcionando um grau de estabilidade nas suas vidas que lhes possibilita a dedicação à carreira e serve de indicador de responsabilidade e de estabilidade para os/as empregadores/as. Isto é, as expectativas sociais parecem ser ainda no sentido de que a vida familiar facilita a carreira profissional dos homens, mesmo que à custa da carreira das mulheres (WHITE E COOPER, 1995apud SILVA e TAVEIRA, p. 165-178, 2012).

Mesmo as mulheres tendo se desvinculado em sua grande totalidade de ocupações em período reduzido – part-time (na qual há a divisão de esforços pessoais e profissionais) e em situações informais que acarretavam na desvalorização do gênero feminino (conjuntura mais predominante em países desenvolvidos), no Brasil, um país denominado “emergente”, encontra-se ainda uma realidade que está aquém da condição dos países desenvolvidos.

Mas o relatório mundial da Empresa Deloitte Touche Tohmatsu¹⁵ (2013), intitulado “*Women in the boardroom: A global perspective*”¹⁶, coloca em evidência, através do relato de uma colaboradora da empresa no Brasil em nível de *Senior Manager*, uma nova perspectiva e assinala que “*Gender diversity starts to gain momentum in Brazil, regardless of being a new topic on the corporate governance agenda*”¹⁷. Assim o depoimento reforça a tese de que a desigualdade de gêneros vem se reduzindo e reitera a importância do assunto nos dias atuais. No que se refere ao cenário de grande possibilidade, como fica claro no mesmo relatório, quando afirmam que “*The Brazilian Senate is discussing the inclusion of compulsory quotas for state and mixed-capital enterprises, which would eventually require a 40 percent representation of women on boards by 2022*”¹⁸, o qual destaca a introdução de possíveis cotas no conselho das organizações de sociedade mista, ação que poderá tornar as realidades entre homens e mulheres menos desiguais.

Contudo, verificaremos os setores de SIC dentre as ocupações que utilizam das tecnologias da informação e comunicação. Como assinala a tabela abaixo na qual analisamos as ocupações de alto escalão nas empresas (diretores de serviços de informática, gerentes de tecnologia da informação, gerentes de pesquisa e desenvolvimento) dos setores de SIC (com o recorte para telecomunicações e atividades de serviços em TI) e Indústria.

¹⁵ Empresa que está também classificada no setor de SIC, na qual realiza processos de auditoria e consultoria a todos os tipos de empresa em todos os setores da economia, também denominada com uma das quatro maiores empresas neste setor.

¹⁶ Mulheres na sala de reuniões: uma perspectiva global

¹⁷ Diversidade de gênero começa a ganhar força no Brasil, independentemente de ser um novo tema na agenda de governança corporativa.

¹⁸ O Senado Federal está discutindo a inclusão de quotas obrigatórias para estados e empresas de sociedade mista, o que acabaria por exigir uma representação de 40% de mulheres nos conselhos até 2022.

Tabela 11 - Empregos em gestão (nos setores de SIC e na INDÚSTRIA) em TIC por faixa etária e horas de trabalho, RMC, 2011.

Faixa Etária	Horas Trabalhadas	SIC		INDÚSTRIA	
		2011		2011	
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
18 A 24	Total	13	6	11	2
	31 a 40 horas	1	4	0	0
	41 a 44 horas	12	2	11	2
25 A 29	Total	52	31	34	13
	31 a 40 horas	27	24	3	4
	41 a 44 horas	25	7	31	9
30 A 39	Total	268	90	199	72
	31 a 40 horas	195	68	36	15
	41 a 44 horas	73	22	163	57
40 A 49	Total	157	39	196	43
	31 a 40 horas	124	31	52	11
	41 a 44 horas	33	8	144	32
50 A 64	Total	67	23	106	12
	31 a 40 horas	52	18	22	6
	41 a 44 horas	15	5	84	6
65 OU MAIS	Total	3	0	2	0
	31 a 40 horas	3	0	0	0
	41 a 44 horas	0	0	2	0
Total	Total	560	189	548	142
	31 a 40 horas	402	145	113	36
	41 a 44 horas	158	44	435	106

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Como verificado na tabela acima, a maior concentração de mulheres empregadas em cargos de gestão se dá na faixa etária de 30 a 39 anos, trabalhando cerca de 31 a 40 horas por semana no setor de SIC. Ou seja, nota-se uma clara divisão da carga horária semanal para a realização também de atividades domésticas ou da sustentação da família, ratificando a tese que a nova economia do conhecimento oferece, nesse sentido, maior flexibilidade e oportunidade às mulheres, ao compararmos com setor da indústria. Dado que o setor industrial concentra suas ocupações, em suma, na faixa de 41 a 44 horas trabalhadas por semana, impossibilitando assim a mulher de realizar atividades consideradas domésticas.

Para autores como Bateson (1990) e Adair (1994), alcançar o sucesso na carreira feminina é um objetivo mais complexo que o sexo oposto, uma vez que as mulheres

sofrem influência de várias ordens, como: conflitos entre maternidade, emprego e estabilidade, a relação família versus carreira, dupla jornada de trabalho, entre outros.

Coelho, Fernandes e Foquel (2010), descreveram estudos que analisaram as diferenças de rendimentos em termos de promoção, com dados de empresas nacionais e multinacionais que operam na economia brasileira. Concluíram que os homens possuem mais condições de serem promovidos, e são promovidos mais rapidamente do que as mulheres, em ambos os tipos de empresa. Fator este resultante da união de todos os estereótipos somado à cultura organizacional da empresa. Todavia, quando analisaram os aumentos salariais após a promoção, verificam que a grandeza é semelhante para ambos os sexos, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina tal igualdade.

Quanto à constatação da tendência de igualdade na remuneração após a promoção, é um efeito já assegurado pela legislação trabalhista brasileira, mas que em muitas situações apresenta uma ruptura do art. 461¹⁹ da CLT. Posto que, tais fatores indicam que os indícios do Teto de Vidro são sutis e podem estar resistindo na desigualdade de oportunidades, conforme a tabela abaixo, que apresenta o percentual total de diretores de serviços de informática, gerentes de tecnologia da informação, gerentes de pesquisa e desenvolvimento nos setores de telecomunicação e atividades dos serviços de tecnologia da informação, relacionado ao tamanho das empresas, o qual influencia o rendimento e as oportunidades de ascensão profissional.

Tabela 12 - Percentual de empregos, distribuídos por gênero (telecomunicações e atividades dos serviços de tecnologia da informação), RMC, 2006 - 2011.

ANO	2011		2006	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Tam. Empresa				
Total²⁰	74%	26%	75%	25%
De 50 a 99	80%	20%	80%	20%
De 100 a 249	86%	14%	85%	15%
De 250 a 499	87%	13%	79%	21%
De 500 a 999	75%	25%	0%	0%
1000 ou Mais	72%	28%	73%	27%

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

¹⁹ Art. 461 da CLT: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá a igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. (Redação dada pela Lei. Nº 1.723, de 8.11.1952.).

²⁰ Número de Funcionários

Na tabela acima, empresas com cerca de 250 a 499 funcionários apresentam em 2011 apenas 13% de ocupações femininas contra 87% de ocupações masculinas, como já mencionadas anteriormente; resultante do desajustamento da oferta de mão de obra e demais fatores que pressupõem tal desajustamento. Mesmo que empresas de grande porte com 1000 ou mais funcionários apresentem uma condição mais favorável; de 28% para as mulheres contra 72% para os homens. O cenário verificado acima nos períodos de 2011 e 2006 exemplifica uma situação que pouco se fez avançar, em razão de que o crescimento das mulheres para empresas com 1000 ou mais funcionários foi de apenas 1%.

Todavia, analisaremos a distribuição percentual dos empregos distribuídos por gênero no setor Industrial dentre as mesmas ocupações verificadas na tabela 12 (diretores de serviços de informática, gerentes de tecnologia da informação, gerentes de pesquisa e desenvolvimento), para constatar se o setor de SIC possibilita uma maior condição de igualdade entre gênero em relação ao setor industrial.

Tabela 13 - Percentual de empregos, distribuídos no setor Industrial, RMC, 2006 - 2011.

ANO	2011		2006	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Tam. Empresa				
Total	79%	21%	80%	20%
De 50 a 99	76%	24%	92%	8%
De 100 a 249	76%	24%	75%	25%
De 250 a 499	83%	17%	96%	4%
De 500 a 999	75%	25%	75%	25%
1000 ou Mais	84%	16%	79%	21%

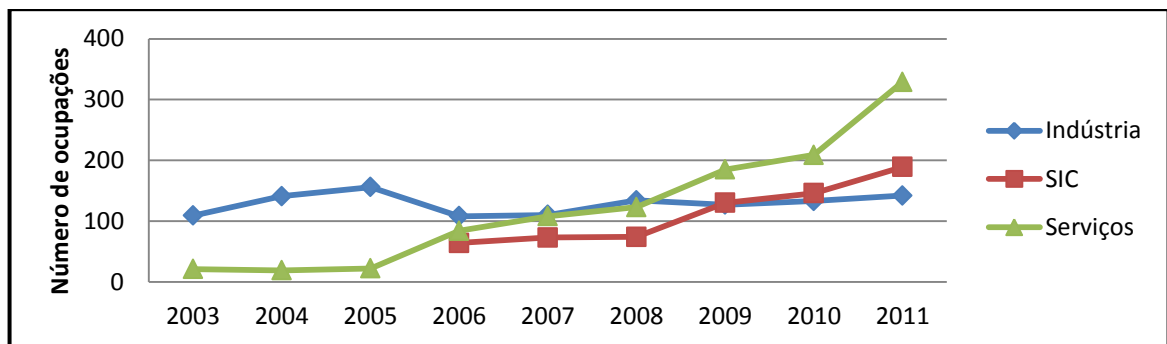
Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Dentre todos os fatores analisados neste trabalho, podemos verificar, como ilustrado na tabela acima, uma condição de trabalho de ambos os sexos mais desiguais e propensos a rendimento inferiores em setores tradicionais da economia como a indústria ao compararmos ao setor de SIC.

Verificou-se neste caso uma acentuada desigualdade em empresas com 1000 ou mais funcionários, na qual apresenta uma distribuição desigual das ocupações em cargos de gestão, com um percentual de 84% para os homens contra apenas 16% para as mulheres. Mas se verificarmos a variação percentual no período de 2006 e 2011 constataremos que tal condição só fez regredir ao contrário do setor de SIC, evidenciando novamente que as mulheres têm menores condições de ascensão profissional na Indústria.

Contudo, as ocupações em gestão nos setores de SIC ainda sofrem também intensas barreiras para a ascensão profissional das mulheres como verificado neste trabalho, resultantes de intensivas forças invisíveis, mas é o setor de SIC que melhor apresenta uma conjuntura favorável às mesmas. No entanto, é necessário que as mulheres busquem sua inserção nas diversas atividades do conhecimento como os SIC, se desvinculando das atividades em serviços em geral que também apresentam condições inferiores. O quadro abaixo realiza uma comparação entre os setores econômicos; Indústria, SIC (Com o recorte para os setores de Telecomunicações e Atividades de Serviços em TI) e Serviços em geral, retratando a evolução do emprego feminino nas ocupações de gestão em TIC.

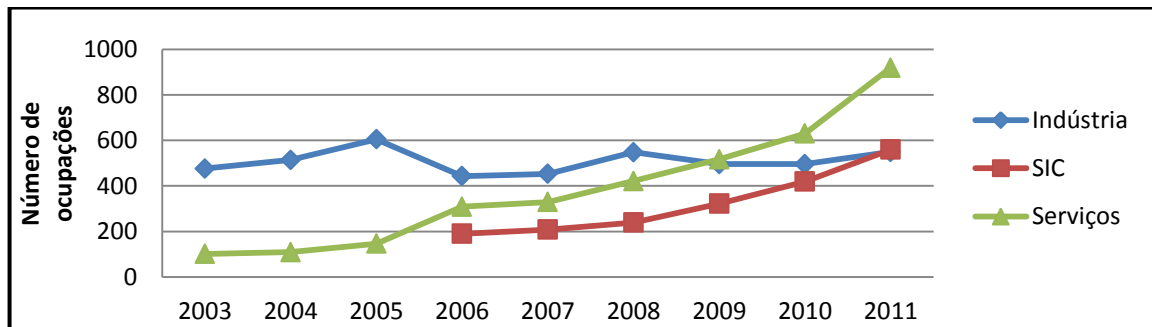
Quadro 4 - Evolução do emprego feminino em gestão em TIC, nos diversos setores da economia, RMC, 2003 – 2011.



Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

O quadro acima expressa a grande transformação que ocorreu na economia nos últimos 10 anos, no qual há total mudança dos setores produtivos, evidenciando a importância dos serviços nos dias de hoje e destacando também a grande evolução nos últimos 6 anos do setor SIC. O quadro ratifica a argumentação já destacada na tabela 12 e 13, a qual demonstra uma conjuntura para as mulheres mais favorável no setor de SIC do que no setor Industrial e para concluir, verificaremos a evolução do emprego masculino entre os mesmos setores econômicos; nas ocupações de gestão em TIC para constarmos se houve tal democratização ou não das ocupações entre os sexos.

Quadro 5 - Evolução do emprego masculino em gestão em TIC, nos diversos setores da economia, RMC, 2003 - 2011



Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Percebe-se, portanto, que a Indústria apresenta uma queda significativa de ocupações, chegando até ser ultrapassada pelo setor de SIC. Os serviços em geral por sua vez, apresentam total predominância com mais de 900 ocupações em gestão, contudo mesmo se tratando de Diretores e Gerentes, o setor de serviços em geral apresenta historicamente uma maior facilidade de inserção, uma vez que se conclui que tais ocupações necessitariam de menor qualificação comparado ao setor de SIC.

Realizando uma breve comparação entre os quadros 5 e o 4, verificamos ainda uma desigualdade em números absolutos em cargos de gestão muito significativa, na qual as mulheres chegam a representar no serviços em geral um número aproximadamente de 340 ocupações e os homens representam mais de 900 ocupações; no setor da Indústria as mulheres representam aproximadamente 150 ocupações contra 600 ocupações masculinas, já no setor de SIC, mesmo as mulheres tendo melhores condições de igualdade como rendimento, escolaridade entre outros fatores, apresenta aproximadamente 200 ocupações contra 600 ocupações masculinas. Verificando assim que, mesmo diante de grandes transformações econômicas, sociais e culturais, o desajustamento de condições de igualdade entre homens e mulheres ainda permanece com grande representatividade, mas vale destacar que as condições de trabalho e as próprias condições da mulher se fizeram avançar, como horas trabalhadas, escolaridade, tempo de emprego e principalmente rendimentos os quais se equalizaram ou se tornaram menos desiguais em relação aos homens. Infelizmente em cargos de gestão, todos os fatores juntos ainda representam uma barreira tão fina e transparente, mas suficientemente forte, que visa afastar as mulheres de cargos da alta cúpula gerencial nas organizações (ROCHA, 2005; JOHNSON, 2003; BOTELHO, 2008), condição que apenas se alterará com a mudança nas culturas organizacionais e também na massiva inserção de mulheres em cargos que ainda são

considerados masculinos, uma vez que o grande problema ainda se reflete na oferta de mulheres no mercado de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi verificar a existência do fenômeno conhecido como Teto de Vidro (o qual representam uma barreira tão fina e transparente, mas suficientemente forte, que visa afastar as mulheres de cargos da alta cúpula gerencial nas organizações) no mercado de trabalho brasileiro no setor econômico de SIC em ocupações que se utilizam das TIC's na área da gestão. Para tanto, foram utilizadas as informações estatísticas da RAIS do MTE, incorporando também as informações obtidas através dos questionários realizados nas empresas deste setor.

Pode-se depreender três movimentos a partir dos resultados encontrados na pesquisa. Por um lado, o mercado de trabalho em TIC no setor econômico SIC revela a maior escassez de oferta de profissionais nessa área. De outro, reitera a suposição de que provavelmente tais ocupações passam a ter maiores requerimentos de qualificação profissional, que valorizam capacidades de trabalho para além do saber técnico tradicional adstrito às profissões desse campo profissional. Entretanto, tais ocupações mostraram que as mulheres ainda se encontram restritas a ocupações de menor representatividade em comparação ao homem na pirâmide organizacional.

Verificou-se que a desigualdade de gênero é um fator que está presente no mercado de trabalho em geral e também no setor das TICs. Porém, percebeu-se que nas ocupações em TIC esta desigualdade está se reduzindo devido a maior penetração de mulheres nessas ocupações, pois existe uma maior procura por mão-de-obra feminina frente à masculina, dado que tais ocupações proporcionam maiores rendimentos e uma carga horária mais flexível em relação a outras atividades.

Para tanto, foi verificada como exemplo a Indústria, na qual apresenta uma variação percentual positiva do emprego feminino em TIC na RMC, no período de 2006 e 2011, no qual se constatou um crescimento de 66,67% para as ocupações de Gerentes de Tecnologia da Informação. Em compensação, os cargos masculinos nas mesmas condições, verificamos um crescimento de apenas 13,79%, reafirmando que, mesmo em setores tradicionalmente considerados masculinos, como a Indústria, há um crescimento acentuado na inserção de mulheres em ocupações em TIC.

Tal diminuição nas desigualdades também pode ser verificada, principalmente, à medida que aumentam os níveis de escolaridade. Contudo, a pesquisa ainda demonstra que

as condições de inserção desses profissionais diferem sobremaneira entre si, mesmo quando seus níveis de escolaridade são similares.

As desigualdades de gênero só não se tornam menores por motivo de ordem sociocultural, uma vez que as mulheres acabam não buscando ocupações tradicionalmente masculinizadas (ancoradas na área das ciências exatas), haja mostra o baixo nível de oferta de mão de obra feminina. A problemática da formação profissional no campo das ciências exatas ainda é um paradoxo, pois foi constatado que existe um forte desajustamento entre oferta e procura de profissionais do gênero feminino no mercado de trabalho. Em razão da apatia demasiada das mulheres pelas ocupações relacionadas ao mundo do trabalho ligado à ciência, tecnologia e informação, dado que existe uma tendência clara de maior procura pelas mulheres para a formação superior na área das Ciências Humanas. Nesta condição, as mulheres ficam atreladas a departamentos de menor representatividade na empresa, como o departamento de Recursos Humanos, o qual apresenta menores probabilidades para a ascensão da mulher a um posto de *CEO*.

No que tange à questão da ascensão profissional das mulheres, a dinâmica do emprego da mulher para cargos em gestão vinculados a segmentos de SIC, percebeu-se um desajustamento demasiado em comparação aos homens. Sendo assim, a análise das ocupações em gestão desenvolvidas neste trabalho, como a de Diretor de Serviços de Informática, mostrou a total predominância masculina desde 2006 em termos ocupacionais, condição esta que não se modificou até o ano de 2011. Não por acaso, a quase totalidade das empresas verificadas têm sua diretoria composta por homens, com exceção de pouquíssimas empresas como a IBM. Porém, se constatou nos cargos de Gerentes de Tecnologia da Informação, os quais representam um nível hierárquico inferior, que a situação da mulher avançou, posto que o emprego das mulheres testemunharam um crescimento proporcional aos seus congêneres; 201,64% para as mulheres contra 208,72% para os homens no período de 2011 e 2006 na RMC, no setor de SIC.

Evidenciou-se assim, que o grau de mobilidade, de homens e mulheres na pirâmide organizacional difere sobretudo nos níveis e escalões mais elevados das organizações, dado que o denominado Teto de Vidro ainda representa uma grande influência no mercado de trabalho. Tal condição é sustentada por diversos fatores; que tem seu início na educação infantil até a ascensão do profissional em sua vida produtiva, constituindo assim um círculo vicioso, no qual homens indicam homens para cargos de alto comando, resultando

na manutenção de redutos exclusivos de um determinado sexo, visto que com a realização dos questionários observamos na prática a sustentação das teorias apresentadas neste trabalho, como exemplo o relato do gestor da empresa Embratel que ilustra bem esse fato:

“Como a Embratel faz parte do grupo *América Móvil* controlado por uma família mexicana tendo principalmente homens nos cargos de diretoria, acredito que essa Cultura patriarcal se faça presente em todo o grupo, criando assim uma certa barreira à promoção das mulheres.”

Ou seja, a ascensão profissional das mulheres ainda se encontra restrita pelo contexto institucional da organização e pela sua rede de contatos, mesmo quando há aquisição por parte das mesmas do diploma universitário e de competências indispensáveis à ascensão profissional, criando assim modelos de carreira que divergem entre ambos os sexos, sendo que não é um fenômeno isolado e ocorre mundialmente. Portanto, é necessário entender o contexto organizacional, cultural e social para compreender como o problema continua a existir.

6. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ADAIR, C.K. **Cracking the glass ceiling**: factors influencing women attainment of senior executive positions. Colorado (USA): School of Occupational and Educational Studies, Colorado State University, 1994.

BATESON, M. C. **Composing a life**. New York: Plume Books, 1990.

BELCHIOR, João Raposo; DE OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcanti. Emprego em TICs e gênero no ramo de informática: uma primeira exploração. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 45, n. 1, p. 27-33, 2009.

BENERIA, Lourdes (1995), “**Toward a Greater Integration of Gender in Economics**”, en World Development, Vol.23, N.11 (Documento PRIGEPP, 2005).

BERNARDES, Roberto; KALLUP, André. A Emergência dos Serviços Intensivos em Conhecimento no Brasil. BERNARDES, Roberto (Org.). **Inovação em serviços intensivos em conhecimento**. Saraiva, 2007.

BORDERÍAS, Cristina y CARRASCO, Cristina, **EL Debate sobre el trabajo doméstico FLACSO/PRIGEPP**, Buenos Aires, 1994.

BOTELHO, L. L. R. **Ascensão Profissional Feminina em Organizações Baseadas em Conhecimento**. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

BOTELHO, L. L. R.; FIALHO F. A. P.; MACEDO, Marcelo. “**Glass Ceiling**” em **empresas intensivas em conhecimento**: Desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais. ENEGEP, São Carlos, 2010.

BONDEN, M.; MILES, I. **Services and the knowledge-based economy**. London and New York: Ed. Continuum, 2000.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo: FCC, n.110, p.67-104, jul. 1999.

CARDANA, Isabel. **Eletrotécnica e informática**: dinâmicas de gênero em ciência e tecnologia. Revista de Antropologia Experimental nº 5, Texto 14, 2005.

CAPPELLIN, Paola. **As desigualdades impertinentes**: Telhado, paredes ou céu de chumbo. Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 89-126, 2008.

COELHO, Danilo; FERNANDES, Marcelo; FOGUEL, Miguel N. Diferenciais de gênero na promoção em grandes empresas da indústria brasileira. IPEA. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Rio de Janeiro: IPEA, v. 15, n. 42. p. 21-26, fev. 2010.

COLLADO, Cecilia, Castanõ e RAMOS, Anas, M. González. **El Empleo Feminino en el sector TIC Empresarial**. Universitat Oberta de Catalunya, Pensamiento Iberoamericano nº 5, 2010.

DE OLIVEIRA, Nádia Rosana Fernandes; VELA, Hugo Aníbal Gonzalez. **Escolhas alimentares, decisões culturais**: a mulher define o que vai pra mesa. 2008.

DUARTE, Alexandra. **A Dinâmica do Mercado de Trabalho**: O caso dos Trabalhadores em Tecnologias de Informação e Comunicação. ISCTE, Portugal, 2008.

FLETCHER, J. K. The Paradoxo f Post Heroic Leadership: Na Essay on Gender, Power and Transformational Change. **Leadership Quarterly**, n. 5, v. 12, p. 647-661, 2004.

GARDNER, Jean, El trabajo doméstico revisitado: uma crítica feminista de lãs economias neoclásica y marxista. **Conferencia Internacional “Out of the Margin”**, Amsterdam, 1993.

GUIMARÃES, Guimarães e CASTRO, Nadya. **Divisão do Trabalho, Produção e Reprodução**. João Pessoa, 1987.

HAMDANI, Daood. Serviços, Criação de Conhecimento e Inovação. BERNARDES, Roberto (Org.). **Inovação em serviços intensivos em conhecimento**. Saraiva, 2007.

HYMOWITZ, C; SCHELLAHRDT, T.D. The Glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from top jobs. **Wall Street Journal Section**, v. 4, n1, p. 4-5, 1986.

IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 4. ed. São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2010.

IGLESIAS, Carlos e LIORENTE, Raquel e DUEÑAS, Diego. Desigualdad Salarial por Género en el Empleo de Tecnologías de la Información y la Comunicación: Em Caso Españõl. **Revista de Economía Laboral** 7, 2009.

IGNEZ, Maria. **Trabalho Familiar uma Categoria Esquecida de Análise**. Estudos Feministas, Florianópolis, 2004.

ILO. **Breaking through the glass ceiling**. Women in management. 2001. Disponível em <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf>. Acesso 7 de Maio de 2013.

JOHNSON, L. M. **A study of women in leadership and the next glass ceiling**. Doctor of manager in organization leadership. University of Phoenix. MI: Proquest information and learning. (UMI), 2003.

KANTER, Rosabeth Moss. **Men and Women of the Corporation**. New York: Basic Books, 1977.

KERGOAT, D. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In: HIRATA, H. et al. (dirs.) **Dictionnaire critique du féminisme**. Paris: PUF, 2000. p.35-44.

KON, Anita. Serviços de Conhecimento: Uma agenda para a Introdução do Desenvolvimento Econômico. BERNARDES, Roberto (Org.). **Inovação em serviços intensivos em conhecimento**. Saraiva, 2007.

MACKINTOSH, Maureen. Gender and economics: The sexual division of labour and the subordination of women. **Of marriage and the market**, p. 1-15, 1981.

MADALOZZO, Regina. CEOs and board composition: can the lack of identification be a reason for glass ceilings in Brazil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 1, p. 126-137, 2011.

MANGANELLI, Anelise. **A Mão Invisível no Teto de Vidro**, 2012. Dissertação (Mestrado em Economia do Desenvolvimento) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

MCDONALD, Steve. What you know or who you know?: occupation-specific work experience and job matching through social networks. **Social Science Research**, New York, v. 40, n. 6, p. 1664-1675, Nov. 2011.

MITCHELL, Juliet. **Mulheres: A Revolução Mais Longa**. Gênero, Niterói, 2006.

O'NEIL, D. A. **Working in context: understanding the life-in-career experiences of women**. Weatherhead School of Management. Western Reserve University. 2003.

PREHN, D. R. **Presença feminina na microempresa: da empregada à empresária**. Porto Alegre, 1999. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

RAIS, **Disponível em:** <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>>. Último acesso em: 07/05/2013.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. **Gênero em ação, rompendo o teto de vidro: novos contextos da tecnociência**. Florianópolis, 2005. 244 f. Tese (programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas.

SAFFIOTI, Heleieth. Primórdios do conceito de gênero, **Cadernos Pagu**. Vol.12. São Paulo, 1999.

SANTANA, Piau Gusmão Weslei; SILVA, Moreira Jovino; GOMES, Almiralva Ferraz. Mulheres empreendedoras: desafios e competências. **Técnica administrativa**, v. 4, n. 24, p. 1, 2005.

SILVA, Ana Daniela; TAVEIRA, Maria do Céu. Educação e Desenvolvimento de Carreira das Mulheres. **Ex aequo**, n. 25, p. 165-178, 2012.

SOARES, T. A. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. **Química Nova**, vol. 24, nº 2. São Paulo, março/ abril 2001.

TOHMATSU, Deloitte Touche. **Women in the boardroom: A global perspective**, 2013. Disponível em <<http://www.corpgov.deloitte.com/site/global/>>. Acesso 20 de Março de 2013.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. **Work organization and skills in ICT professions: the gender dimension**. Conference ICT, the Knowledge Society and Changes in Work, 2005.