

# DESIGUALDADES ENTRE TRABALHADORES DA ECONOMIA DA INFORMAÇÃO: uma análise da relação de gênero no mercado de trabalho dos profissionais em TIC na área da gestão<sup>1, 2</sup>

Eduardo Aparecido Mello de Lima<sup>3</sup>  
Carlos Henrique Menezes Garcia<sup>4</sup> (Coautor)

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo demonstrar as 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.

Palavras-chaves: Desigualdades de gênero; Tecnologias da Informação e Comunicação; Economia do conhecimento; Mercado de Trabalho; Teoria do teto de vidro.

## ABSTRACT

*This article aims to demonstrate gender differences between the 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.*

*Keywords: Gender Inequalities; Information and Communication Technologies; Knowledge economy; Labour market; The Glass Ceiling Theory.*

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) vêm causando impactos de grande envergadura com a ampliação do número de ocupações relacionadas ao uso crescente desses artefatos tecnológicos na vida produtiva, 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 que envolvem o trabalho em TIC, estão transformando sobremaneira o perfil dos recursos humanos que atuam nessa área das empresas. Tal transformação certamente favorece o movimento de geração de oportunidades de trabalho, tanto para homens quanto para as mulheres, fato cuja compreensão da sua configuração considerarmos como aspectos fundamentais que se justificam enquanto objeto de pesquisa.

Não fosse somente o aspecto da desigualdade de gênero em si e suas consequências sociais em termos da democratização das oportunidades de trabalho para todos, o que já denota a pertinência do problema a ser estudado; outra questão tão importante quanto à primeira, pelo menos no sentido mais imediato e prático, refere-se ao fato de que o Brasil se ressentir bastante da escassez de mão-de-obra da área das TICs. Projeções sérias realizadas recentemente apontam para um apagão de oferta desses profissionais até o ano de 2020. Este quadro poderia ser menos preocupante se a oferta de força de trabalho feminina nesse campo profissional não fosse tão diminuta, o que revela a forte disparidade entre homens e mulheres. Só para se ter uma ideia da gravidade do problema, enquanto no mercado geral de trabalho, o emprego feminino representa pouco mais de metade do total do empregos do país; ao passo que nas

<sup>1</sup> Artigo baseado em Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de Americana, depositado no 1º semestre de 2013.

<sup>2</sup> Recebido em submissão em: 31/12/2013

<sup>3</sup> Tecnóloga em Gestão Empresarial - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza; Contato: elima3@fatec.sp.gov.br.

<sup>4</sup> Prof. Dr. Fatec Americana – Graduação em Ciências Sociais – Português/Inglês, Doutorado em Desenvolvimento Econômico; Contato: cahenrique13@yahoo.com.br.

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

atividades ligadas às TICs a proporção de mulheres empregadas não chega sequer a 25% da totalidade do emprego na área.

O propósito do artigo consiste em contribuir para esse debate sob a perspectiva analítica da estrutura ocupacional. Com o fito de discutir as diferenças de gênero para esse segmento específico de trabalhadores, examinou-se a estrutura e dinâmica do emprego e dos rendimentos de homens e mulheres em ocupações TIC na última década a fim de explicar os aspectos que determinam a desigualdade de gênero nesses mercados de trabalho específicos. Para tanto, a análise empírica privilegiou a Região Metropolitana de Campinas (RMC) em razão da maior complexidade que as atividades produtivas baseadas e associadas às TICs assumiram nesse estado da federação, notadamente no segmento dos Serviços Intensivos em Conhecimento (SICs), cuja estrutura produtiva requer e dispõe de uma densidade notável do uso das tecnologias que facilitam a troca de informações.

Além desta introdução, a segunda seção do artigo expôs as linhas gerais do desenho metodológico da pesquisa, revelando o recorte empírico da pesquisa e a base de dados das quais se extraiu as informações estatísticas. Em seguida, explorou-se as principais razões da desvantagem do uso da força de trabalho feminina nas atividades de TIC nas empresas e no mercado de trabalho brasileiro. A análise com maior profundidade dos dados referentes ao emprego no segmento dos SICs foi desenvolvida na quarta seção com o fito de mostrar o perfil da desigualdade de gênero entre os profissionais em TIC. Na seção seguinte, desenvolveu-se uma discussão sobre a problemática da ascensão profissional das mulheres nas estruturas organizacionais das empresas, informada pela chamada Teoria do Teto de Vidro. Por fim, nas considerações finais recuperou-se os principais aspectos que remetem às desigualdades de oportunidade de trabalho a partir dos ângulos da inserção feminina nos mercados externo e interno de trabalho.

## 2 METODOLOGIA

A trajetória metodológica desenvolvida no trabalho consistiu no recorte analítico da variável gênero embasado pelas discussões teóricas acerca do tema. Em uma análise descritivo-quantitativo do nível e estrutura do emprego dos profissionais em TIC, bem como as condições de vida, trabalho e o perfil destes profissionais, mediante o exame das variáveis: rendimento, escolaridade, sexo e número de empregos.

A pesquisa empírica quantitativa cobriu o mercado de trabalho em seus principais setores da economia, mas nosso foco foi destinado às ocupações em TIC na área de SIC no estado de São Paulo no período de 2003 a 2011, em razão de o setor ser intensivo na utilização das TICs e do expressivo crescimento apresentado por este nesta década. Índice de crescimento que expõe a grande profissionalização no setor de serviços intensivos em conhecimento, principalmente no estado de São Paulo, região que em suma concentra quase por totalidade as grandes multinacionais do setor de tecnologia.

A fonte dos dados foi a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho, a qual permitiu traçar um quadro fidedigno do trabalho de homens e mulheres empregados em postos de trabalho em SIC que se utilizam das tecnologias da informação e comunicação. Salientando que as famílias ocupacionais abordadas foram às classificadas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO 2002), onde envolvem os grupos ocupacionais em TIC: diretores de departamentos de serviços de informática, criadores e analistas de sistemas, técnicos em controle de equipamentos de informática, operadores de equipamentos de radio fusão, televisão e telecomunicações, mecânicos e ajustadores eletricitas.

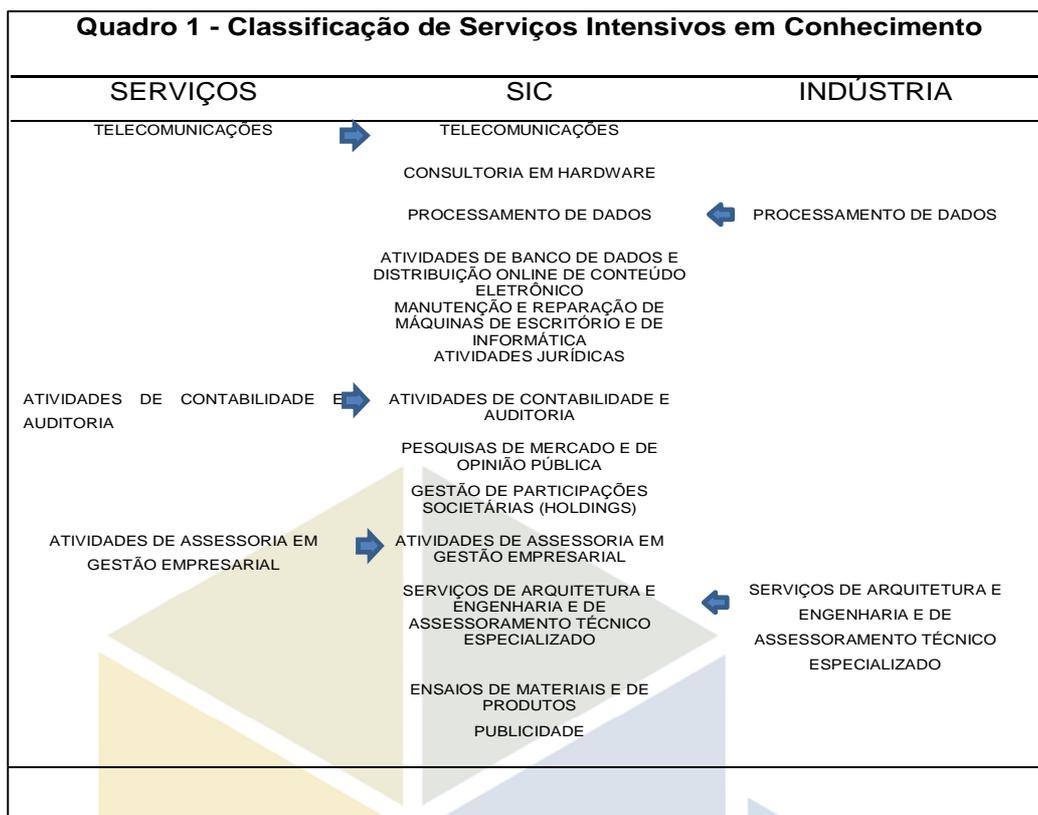
Outro dado de extrema importância também utilizado foram os seguintes setores considerados de serviços intensivos em conhecimento, nos quais nós embasamos nossa pesquisa através da Classificação Nacional de Atividades Econômicas 95 (CNAE 95): telecomunicações, consultoria em hardware, processamento de dados, atividades de banco de dados e distribuição online de conteúdo eletrônico, manutenção e reparação de máquinas de escritório e de informática, atividades jurídicas, atividades de contabilidade e auditoria, pesquisas de mercado e de opinião pública, atividades de assessoria em gestão empresarial, serviços de arquitetura e engenharia e de assessoramento técnico especializado, gestão de participações societárias (holdings), ensaios de materiais e de produtos e publicidade.

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 podermos mensurar o crescimento ou contração de tais ocupações além da variação de participação e distribuição das ocupações no vários níveis de escolaridade. A fim de verificar se tal condição de desigualdade da mulher permanece inalterada ou fez avançar.

A escolha dos SICs se deu, uma vez que, estes apresentam características que possibilitam a mulher se desvincular de estereótipos apresentados em alguns redutos considerados masculinos, pois tal setor econômico apresenta a grande necessidade da mão de obra altamente qualificada, que nos remete há mais horas de estudo, e também a concentração de altos rendimentos, conjuntura assim favorável a mulher.

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

Abaixo consta um quadro-síntese com os três setores econômicos; serviços em geral, SIC e indústria, classificando as classes selecionadas neste trabalho como fatores de análise.



### 3 ESCASSEZ DE MULHERES NA NOVA ECONOMIA DA INFORMAÇÃO

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

Com isso, a presença feminina nas corporações em um ambiente de TIC é algo crescente. Porém, o ingresso no mercado de trabalho deste setor, para distintos cargos como supervisoras, gerentes e CEOs, ainda se encontra restrito devido a algumas limitações ocasionadas pelo que parte das pesquisas sobre desigualdade de gênero chamada de *Glass Ceiling Theory* (Teoria do Teto de Vidro), pois se trata de uma barreira encontrada pelas mulheres em sua trajetória profissional, notadamente nos cargos de alto escalão, 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. De outra parte, Belchior e Oliveira (2009) concluem que os homens estão em melhores condições do que a mulher para se inserir no mercado de trabalho em TIC, condição esta resultante da sua maior familiaridade com as novas tecnologias.

Bruschini e Lombardi (1999) comentam que os postos de trabalho que abrigam as mulheres são profissões tipicamente femininas como, por exemplo, 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 vida profissional e 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”.*

Informados por essa problemática, realizamos os seguintes questionamentos a um gestor da empresa Embratel e a um gestor da empresa Atento, ambas são grandes empresas do 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 nove mil funcionários e está inserida no setor de atividades de serviços em tecnologia da informação. Diversamente das outras organizações abordadas neste trabalho, é a única empresa a ter uma CEO mulher. Todas as empresas abordadas por este trabalho são classificadas no setor econômico de SIC.

- *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”*

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

- *Quantos gestores homens e quantas gestoras mulheres há na empresa?*

*(Gestor Empresa Embratel) “Na unidade de Campinas que é a unidade que trabalho são: Diretoria: uma mulher e quatro homens; Gerência: 13 mulheres e 25 homens”*

*(Gestor Empresa Atento) “Há na gerência quatro homens e uma 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 tal fator ainda persista, *“Não aqui, talvez no mercado”.*

Diante das perguntas respondidas, podemos observar que há ainda fatores que pressupõem 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

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

de administração ou, em muitos casos, dos acionistas das empresas diferem das boas práticas de governança corporativa, as quais tem entre suas finalidades 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 para os cargos de alta chefia, principalmente nos SICs.

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).

Além das evidências acima que ratificam a existência do *Glass Ceiling* (Telhado de vidro), a desvantagem das mulheres também é resultante 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). Não se trata somente de uma discriminação do setor em relação às mulheres, uma vez que, como veremos adiante, a demanda dessas profissionais vem crescendo paralelamente com as ocupações do gênero masculino, com maior representatividade no setor de serviços, movimento este que representa hoje um número de empregos femininos superior ao masculino.

De fato, a presença da mulher inicialmente teve sua introdução na forma de serviços considerados pessoais<sup>5</sup>. Contudo, o denominado setor de serviços demonstra ser um campo cada vez mais intensivo em conhecimento, sobretudo com a forte intensificação tecnológica que passou a sofrer com o advento das novas tecnologias da informação.

A propósito, não se pode negar a hipótese fundamental de que as novas TIC's estão demonstrando um elevado potencial para melhorar a situação de trabalho da mulher, reduzindo os níveis de desigualdade existentes por gênero. É consenso entre os especialistas 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.

Com os maiores níveis de produtividade decorrentes do uso produtivo das TIC's, os rendimentos dos profissionais do setor de serviços passam a ser superiores à média dos outros setores da economia, uma vez que se requer níveis elevados de qualificação. Mais do que isso, a utilização das TIC's possibilita maior igualdade de gênero tanto do ponto de vista da educação (qualificação) quanto das condições de emprego; como jornadas de trabalho em período integral, contratos de emprego por período indeterminado e chances de igualdade de rendimentos.

Um caso exemplar dessa tendência pode ser verificado na Espanha: "(...) *Con datos de la Escuesta de Exctructura Salarial (EES) de 2002, demuestra que las diferencias salariales existentes por género se reducen considerablemente dentro de las industrias intensivas em el uso de las TIC*" (IGLESIAS, LIORENTE e DUEÑAS, 2009).

No Brasil, notadamente na RMC, verificamos trajetória similar ao caso espanhol no que se refere à evolução do emprego formal no setor de serviços em geral. Na tabela abaixo verificamos que as mulheres obtiveram uma maior inserção de empregos no mercado em trabalho no setor de 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.

**Tabela 1 - Emprego formal geral no setor de serviços, 2002 – 2011, RMC.**

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

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

<sup>5</sup>Caracterizados como serviços realizados exclusivamente por mulheres

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

Com base na leitura da mesma tabela, verificamos que todas as variações analisadas no período entre 2002 e 2011 demonstram um crescimento do emprego com maior representatividade para o sexo feminino, quando comparado com o sexo masculino no setor de serviços em geral. No entanto, o mesmo não ocorre para o segmento específico dos SICs, os quais têm papel enfático na dinâmica da inovação e no aumento das rotinas de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) nas economias baseadas em conhecimento (BONDEN e MILES, 2000), tendo em vista a pequena proporção de mulheres nessas atividades.

Historicamente, essa desarticulação em determinadas ocupações intensivas em conhecimento entre as profissionais, cuja base formativa é o ensino superior, é reflexo de que a Ciência, Tecnologia & Inovação (CT&I) sempre foram vistas como reduto masculino, em especial para certas áreas, como a engenharia. Collado e Ramos (2010), em seus estudos sobre o emprego feminino no setor de TIC, assinalam 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 innovadoras”*, 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 é que norteará as escolhas da 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 na próxima seção.

#### 4 O TRABALHO NO SEGMENTO DE SERVIÇOS INTENSIVOS EM CONHECIMENTO

Nos últimos anos, as empresas de serviços têm buscado novos produtos, melhor produtividade e eficiência operacional. Este processo se intensificou nos anos 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. 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).

Daoud Hamdani (2007) também faz uma reflexão importante sobre as transformações no setor de serviços, e conseqüentemente sobre o caráter decisivo que tomou a reestruturação do mercado de trabalho, ao mostrar que a qualificação da mão de obra passou a ser de extrema importância: *“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 para as mulheres.

Segundo Bernardes e Kallup (NÄLINDER, 2002 apud, BERNARDES e KALLUP, p. 127, 2007), esses serviços têm como principais características uma lógica de funcionamento próxima da indústria, alta *performance* na geração de renda, divisas e valor adicionado; uma forte tendência de internacionalização das suas atividades, 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 como 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

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

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 encontrar nos SICs uma oportunidade de ascensão profissional, uma vez que há escassez de mão de obra altamente qualificada. Mesmo que ainda existam limitações culturais e sociais, é um setor de alta atratividade, o que nos leva a crer em possível sentido de democratização das oportunidades de trabalho para homens e mulheres e na inserção das últimas em cargos executivos; condição que será verificada abaixo, para constataremos se há ou não a diminuição das desigualdades nos setores de telecomunicações e as atividades em tecnologia da informação em cargos de alta hierarquia.

Como podemos verificar na tabela abaixo, 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 no segmento dos SICs; 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.

**Tabela 2 - 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
<b>Total</b>	<b>560</b>	<b>189</b>	<b>749</b>	<b>190</b>	<b>64</b>	<b>254</b>

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

Por outro lado, como se pode ver na tabela 3, são as atividades em TIC no setor de SIC que apresentam as melhores perspectivas de rendimentos 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 a tabela 4.

**Tabela 3 - Comparação de rendimento médio nominal geral entre os setores de TIC e serviços em geral, RMC – 2011.**

Setores	TIC		Serviços em Geral	
Ano	2011			
<b>Masculino</b>	R\$	3.630,69	R\$	2.425,81
<b>Feminino</b>	R\$	2.290,82	R\$	1.946,23
<b>Média</b>	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 inseridas em atividades SIC na RMC proporcionam uma melhor condição de rendimento, quando cotejado com os serviços em geral, visto que as ocupações femininas em TIC ostenta um diferencial positivo de aproximadamente 18% em relação aos serviços em geral. Também fica evidente que, mesmo em uma situação de rendimentos melhores, 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.

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

**Tabela 4 - 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
	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

A tabela 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 2), 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.

Assim, ganha ainda mais respaldo 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, apresentam-se outros fatores que pressupõem a exclusão da mulher no mercado de trabalho, tal 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 com um “club” exclusivo en el que sólo entran personas com rasgos similares a los de aquéllos que ya están* (KANTER, p. 138-395, 1977).

Verifica-se, com isso, possíveis causas da escassez de mulheres em postos de gestão ligados às atividades TIC, cujo papel hoje assume uma condição de extrema importância no mercado de trabalho, visto que a condição patriarcal, ao que tudo indica, vem sendo superada. No entanto, isso não elimina o fato de que ainda persiste um forte desajustamento do lado da oferta de mulheres no que se refere ao trabalho ligado à ciência, tecnologia e informação, dado que, embora exista uma tendência clara de maior procura por formação nessa área profissional entre as mulheres, sua intensidade encontra-se numa escala relativamente pequena.

## 5 POSSÍVEIS CAUSAS DA TEORIA TETO DE VIDRO – THE GLASS CEILING THEORY

Dentre os diversos argumentos que podem ser listados para caracterizarmos como fatores preponderantes do chamado *Glass Ceiling*, Madalozzo (2011) assinala que as diversas dificuldades na promoção das mulheres, resultantes de um conselho de administração da empresa, molda e constrói o perfil das carreiras através de critérios simbólicos, atribuindo-os a modelos pré-estabelecidos de carreiras

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

masculina ou feminina. Ou seja, a organização exerce sua soberania e elabora sua própria classificação hierárquica.

Tal teoria é reforçada com a criação do termo Governança Corporativa, cujo papel consiste exatamente em recomendar que as empresas tenham Conselhos de Administração, que 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 via de regra são homens, como evidenciado nas grandes empresas da União Europeia, nas quais em 91% dos casos o presidente executivo é um homem. No entanto, 60% dos diplomados são mulheres (READING, 2011<sup>6</sup>).

A essência da Teoria do Teto de Vidro torna-se ainda mais perceptível nestes cargos que, além de terem uma posição hierárquica de gestão, estão vinculados a setores estratégicos da empresa ou mesmo a atividades profissionais intensivas em conhecimento, como no caso daquelas inseridas no departamento de pesquisa e desenvolvimento, uma vez que as ocupações em engenharia têm como base as ciências exatas, muitas delas situadas nos segmentos caracterizados como SIC, notadamente em setores de telecomunicações e atividades de serviços em TI.

Ao observar a Tabela 4, que mostra a variação do emprego entre os anos de 2011, 2006 e 2003 na RMC em perspectiva comparativa para três segmentos econômicos, verifica-se a validade 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).

**Tabela 5 - 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	Indústria	Serviços	SIC	Indústria
<b>Masculino</b>	140,00%	73,33%	27,59%	79,49%	-	6,62%
<b>Feminino</b>	<b>385,71%</b>	66,67%	21,84%	<b>100,00%</b>	-	29,85%

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

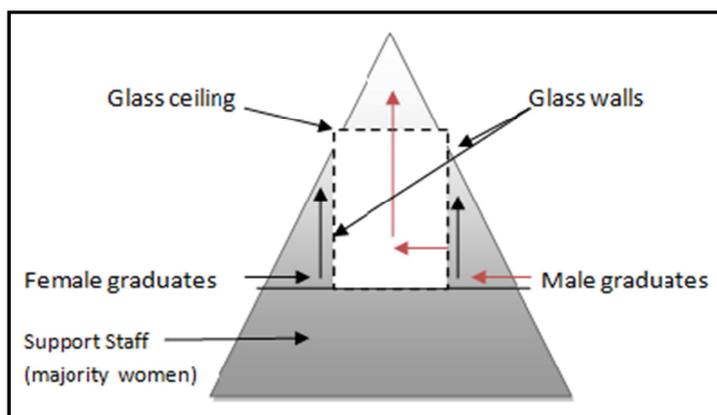
Diretores de serviços de informática						
Ano	2011/2006			2006/2003		
Setor	Serviços	SIC	Indústria	Serviços	SIC	Indústria
<b>Masculino</b>	85,71%	0,00%	75,00%	-12,50%	-	14,29%
<b>Feminino</b>	100,00%	0,00%	-	-50,00%	-	0,00%

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

A partir da leitura da tabela acima, pode-se constatar que o segmento SIC para ambos os sexos demonstra uma perspectiva de crescimento muito abaixo, quando comparado às atividades em serviços em geral, uma vez que estes não necessitam de uma mão de obra altamente qualificada. Ademais, essa tendência torna-se ainda mais perceptível nas ocupações e Diretores de Serviços em Informática ligadas ao setor de SIC, que aponta para uma estagnação no crescimento das ocupações. Assim evidencia-se, mais uma vez, o desajustamento das ocupações 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*<sup>7</sup>, cujo modelo apresentamos na figura a seguir.

<sup>6</sup> Viviane Reding é vice-presidente da Comissão Europeia, responsável pela Justiça em declaração, como convidada nos 11 Fórum da Mulher, ocorrido em Deauville em 2011.

<sup>7</sup> 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

**Figura 1 - 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, porquanto a mulher possui uma rede de contatos (*networking*), dentro e fora da empresa, menor que a dos homens, como fica patente no estudo de McDonald (2011). De acordo com o autor, as chances de uma pessoa arrumar um emprego aumenta por meio de seus contatos, considerando a sua experiência profissional e o seu gênero. 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 dispense de uma grande jornada de horas de trabalho.

Tais condições também são exemplificadas nos estudos desenvolvidos por Still e Timms na Austrália (STILL e TIMMS, 2000 apud GOMES, SANTANA e SILVA, 2005). Com efeito, assim como McDonald, eles identificaram as mesmas barreiras em virtude de que tais fatores implicam no acesso limitado à rede de contatos e à falta de mentores, bem como à 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 vida corporativa.

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 imprescindíveis. Não é por acaso 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, tarefa que, como já dito anteriormente, necessita de tempo. Isso, inevitavelmente, colide com a experiência profissional em posições de nível gerencial, pois estas exigem larga carga horária de dedicação à empresa para fazer frente a um tipo de atividade que requer grande nível de responsabilidade.

Os padrões de carreira das mulheres, sobretudo em posições de chefia, se caracterizam 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

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).

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

a carreira profissional dos homens, mesmo que à custa da carreira das mulheres (WHITE E COOPER, 1995 apud SILVA e TAVEIRA, p. 165-178, 2012).

No Brasil, mesmo tendo as mulheres 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), as evidências sugerem que se trata de um país cuja realidade, sob este aspecto, está aquém da condição dos países desenvolvidos.

Mas o relatório mundial da Empresa Deloitte Touche Tohmatsu<sup>8</sup> (2013), intitulado “*Women in the boardroom: a global perspective*”, 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*”<sup>10</sup>. 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 nas conclusões do mesmo relatório, “*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*”<sup>11</sup>, destacando assim 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, ao observar a tabela abaixo, em que constam as ocupações de alto escalão nas empresas (diretores de serviços de informática, gerentes de tecnologia da informação, gerentes de pesquisa e desenvolvimento) dos setores SIC (com o recorte para telecomunicações e atividades de serviços em TI) e indústria, notamos que 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 de sustentação da família, ratificando, portanto a tese que a nova economia do conhecimento oferece maior flexibilidade e oportunidade às mulheres, quando comparado à indústria.

Tabela 6 - 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

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Mulheres na sala de reuniões: uma perspectiva global

<sup>10</sup> Diversidade de gênero começa a ganhar força no Brasil, independentemente de ser um novo tema na agenda de governança corporativa.

<sup>11</sup> 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.

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

Para autores como Bateson (1990) e Adair (1994), alcançar o sucesso na carreira feminina é um objetivo mais complexo que para o sexo oposto, uma vez que as mulheres sofrem influência de várias ordens, como os conflitos entre maternidade, emprego e estabilidade, a relação família versus carreira, a 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, trata-se de um fato já assegurado pela legislação trabalhista brasileira. Mas, em contrapartida, apresenta em muitas situações uma ruptura do art. 461<sup>12</sup> da CLT, posto que tais fatores indicam que os indícios do Teto de Vidro são sutis e podem estar resistindo a favor da 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.

Na tabela abaixo, empresas com cerca de 250 a 499 funcionários apresentaram em 2011 apenas 13% de ocupações femininas contra 87% de ocupações masculinas, como já mencionadas anteriormente; movimento este resultante do desajustamento da oferta de mão de obra e demais fatores que pressupõem tal desajustamento. Mesmo que empresas de grande porte com mil 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 mil ou mais funcionários foi de apenas 1%.

**Tabela 7 - Percentual de empregos, distribuídos por gênero (telecomunicações e atividades dos serviços de tecnologia da informação), RMC, 2006 - 2011**

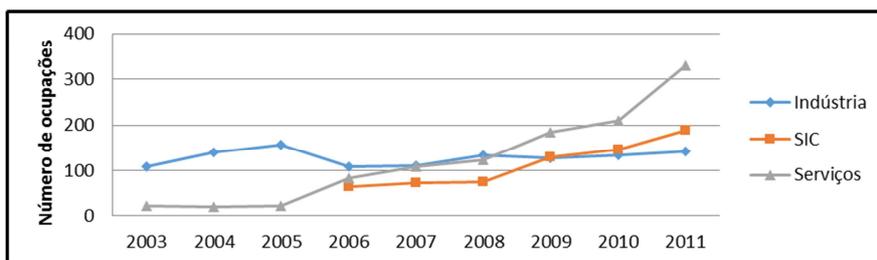
ANO Tam. Empresa	2011		2006	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
<b>Total</b>	74%	26%	75%	25%
<b>De 50 a 99</b>	80%	20%	80%	20%
<b>De 100 a 249</b>	86%	14%	85%	15%
<b>De 250 a 499</b>	87%	13%	79%	21%
<b>De 500 a 999</b>	75%	25%	0%	0%
<b>1000 ou Mais</b>	72%	28%	73%	27%

Fonte: RAIS/MTE – Elaboração própria

As ocupações em gestão nos setores de SIC ainda sofrem também intensas barreiras para a ascensão profissional das mulheres, como tivemos oportunidade de mostrar neste trabalho, resultantes de intensivas forças invisíveis. Mas é o setor de SIC que melhor apresenta uma conjuntura favorável às mesmas. Os dois gráficos abaixo possibilitam uma comparação entre os setores econômicos: Indústria, SIC (com o recorte empírico 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.

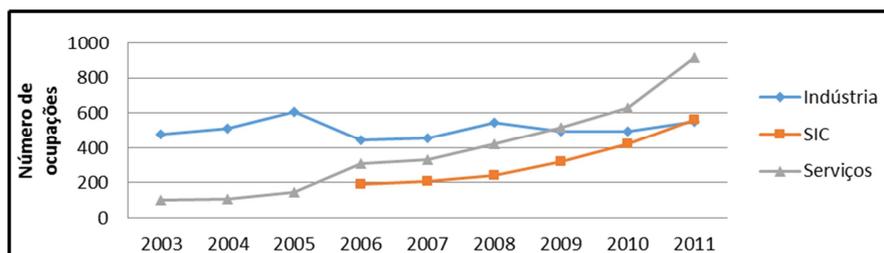
<sup>12</sup> Art. 461 da CLT: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá a igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. (Redação dada pela Lei. Nº 1.723, de 8.11.1952.).

**Gráfico 1 - Evolução do emprego feminino em gestão em TIC, nos diversos setores da economia, RMC, 2003 – 2011**



Fonte: RAISMTE – Elaboração própria

**Gráfico 2 - Evolução do emprego masculino em gestão em TIC, nos diversos setores da economia, RMC, 2003 - 2011**



Fonte: RAISMTE – Elaboração própria

Os gráficos acima expressam a grande transformação que ocorreu na economia nos últimos dez anos, período 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 seis anos do setor SIC.

Realizando uma breve comparação entre ambos os gráficos, verificamos ainda uma desigualdade em números absolutos em cargos de gestão muito significativa, na qual as mulheres chegam a representar nos serviços em geral um número aproximadamente de 340 ocupações, enquanto entre os homens esse número representa 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.

Verifica-se 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, que acabaram por se tornar equilibrada ou menos desiguais em relação aos homens.

Infelizmente isso não se constata para as posições mais elevadas da estrutura hierárquica das empresas. Para os cargos de gestão, todos os fatores relacionados acima 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.

## 6 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se depreender dois 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 destaque em comparação ao homem na pirâmide organizacional.

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

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 na 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 vista 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 absoluta 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 que 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.

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

## 7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAIR, C.K. **Cracking the glass ceiling**: factors influencing women attainment of senior executive positions. 1994. 16 f. Dissertação (Programa de Mestrado) - 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**, v.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**. São Paulo: Saraiva, 2007.

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

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.

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.

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

CARDANA, Isabel. Eletrotécnica e informática: dinâmicas de gênero em ciência e tecnologia. **Revista de Antropologia Experimental**. Jaén / España: Universidad de Jaén / Dept. Antropología, Geografía e Historia. n.5, Texto 14, 2005.

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 femenino en el sector TIC empresarial. **Pensamiento Iberoamericano**. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya, nº 5, 2010.

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

DUARTE, Alexandra. **A Dinâmica do mercado de trabalho**: O caso dos Trabalhadores em Tecnologias de Informação e Comunicação. 2008. 73 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia). ISCTE, Portugal, 2008.

FLETCHER, J. K. The Paradox of 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 las economías neoclásica y marxista. **Conferencia Internacional "Out of the Margin"**, Amsterdam, 1993.

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

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**. São Paulo: 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, n.1, 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 Espanõl. **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](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf)>. Acesso em: 7 Maio 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**. São Paulo: 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**, Rio de Janeiro: ANPAD, 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**. Niterói:Gênero, 2006.

O'NEIL, D. A. **Working in context: understanding the life-in-career experiences of women**. Weatherheard 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**. v.12. Campinas: UNICAMP, 1999.

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------

SANTANA, Piau Gusmão Weslei; SILVA, Moreira Jovino; GOMES, Almira 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, n. 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.

**Eduardo Aparecido Mello de Lima**

Graduação em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia de Americana, Brasil(2013)  
 Analista Administrativo Financeiro da Polo Tecnológico da Indústria Têxtil e Confecção, Brasil  
 Contato: elima3@fatec.sp.gov.br.  
 Fonte: CNPQ – Currículo Lattes

**Prof. Dr. Carlos Henrique Menezes Garcia**

Possui graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo e doutorado direto em Economia Aplicada (área de concentração em Economia Social e do Trabalho) pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Atualmente é professor associado da Faculdade de Tecnologia do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. É pesquisador colaborador do Instituto de Economia da UNICAMP, tendo desenvolvido pesquisas nas áreas de mercado e relações de trabalho, qualificação profissional e políticas sociais.  
 Tem experiência nas áreas de Economia Social e do Trabalho.  
 Contato: cahenrique13@yahoo.com.br  
 Fonte: CNPQ – Currículo Lattes

**Justificativa dos autores:** A capilaridade das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) se estende potencialmente por todo o tecido produtivo, de modo a requerer a adaptação crescente da força de trabalho a níveis mais elevados de qualificação vis-à-vis as novas formas de produção. Porém, o trabalho nessas atividades denota um quadro francamente desfavorável à ocupação feminina. Tema já bastante debatido nos países avançados, vem ganhando espaço na agenda de pesquisa no Brasil, ainda que ausente na formulação das políticas públicas. De fato, existe um problema crônico e generalizado de ausência de oferta de mão-de-obra feminina qualificada nas áreas de ciência, tecnologia e inovação em todo o mundo. No caso brasileiro, esse quadro é ainda mais precário, visto que, como no caso da área das TICs, onde é provável que ocorra um apagão de mão de força de trabalho no futuro próximo. Trata-se de tema científico bastante pertinente em geral e, em particular, para o conjunto de temáticas que caracterizam o perfil da Revista de Tecnologia da Fatec-AM, haja vista o fato de que o artigo ora proposto faz o entrecruzamento de questões importantes como qualificação profissional, o modelo de gestão de recursos humanos, a problemática da tecnologia e da inovação. No nível prático, como aludimos acima, as questões discutidas no artigo podem ensejar um debate mais qualificado dentro do CEETEPS, na medida em que tragam subsídios que possa ajudar a pensar e desenvolver uma proposta de inserção da questão do incentivo da entrada de alunos/alunas em cursos de perfil mais tecnológico na agenda das políticas educacionais do CEETEPS e da própria Fatec-AM.

R.Tec.FatecAM	Americana	v.2	n.1	p. 78 – 94	mar./set. 2014
---------------	-----------	-----	-----	------------	----------------