

A PARTICIPAÇÃO DA MULHER EM EMPRESAS DE SOFTWARE NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA - SC

Andréia Machado*

RESUMO: As mulheres aumentaram sua presença no mercado de trabalho no Brasil; estão com melhores condições de trabalho, mas ainda em condições de desigualdade em relação aos homens no que refere à formalização do emprego e ao rendimento. Diante disso, o presente estudo teve como objetivo examinar a participação da mulher no mercado de trabalho em empresas de desenvolvimento de software do município de Criciúma - SC. Com relação à metodologia utilizada, o trabalho caracterizou-se como uma pesquisa descritiva quanto aos fins de investigação e pesquisa bibliográfica e de campo, quanto aos meios de investigação. A população alvo foi mapeada através do site Empresas Brasil, totalizando uma amostra de 21 empresas do segmento de desenvolvimento de software no município de Criciúma. O estudo caracterizou-se por coleta de dados primários e técnica de coleta de dados qualitativa. O instrumento de coleta de dados foi um questionário aplicado via Google Docs, enviado para o e-mail de um funcionário da empresa, que encaminhou para as mulheres que fazem parte do quadro de funcionários. Os resultados obtidos na pesquisa demonstraram expressões de satisfação quanto à função que as mulheres exercem na empresa e aos benefícios recebidos por elas, sendo que o clima organizacional e a sensação de reconhecimento e valorização da família foram os índices mais relevantes apontados pelas mulheres. Porém, foi apontado que ainda existe preconceito por parte dos colegas de trabalho do sexo masculino; que as mulheres têm dificuldade para sair de casa por causa dos filhos e que ainda existe preconceito por parte dos empregadores.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de trabalho; Empresas desenvolvedoras de software; Mulher; Criciúma-SC.

FEMALE PARTICIPATION IN SOFTWARE FIRMS IN CRICIÚMA, BRAZIL

ABSTRACT: Females have increased their participation in the Brazilian labor market and they have better working conditions even though unequal when compared to males especially in the case of work regulations and performance. Female participation in labor market in software-manufacturing firms in Criciúma SC Brazil is analyzed.

* Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma (SC), Brasil; E-mail: andrmmc84@gmail.com

Current research comprises field investigation and bibliographic review. The target population was mapped following the website Empresas Brasil, with 21 firms in the software area in Criciúma. Primary data were collected through a technique for quantitative data, employing questionnaire with Google Docs sent by e-mail to a firm officer who forwarded it to female workers. Results revealed satisfaction with the regard to their functions and to the benefits received. The organization milieu and the sense of acknowledgement and valorization of the family comprised the most relevant indexes. Disadvantages comprise bias by males and employers and their difficulties in leaving the home due to children.

KEY WORDS: Labor market; Software-manufacturing firms; Women; Criciúma SC Brazil.

INTRODUÇÃO

A participação feminina está mudando o cenário do empreendedorismo no Brasil. Segundo dados do SEBRAE (2015), as mulheres se dedicam mais aos estudos e investem mais em capacitação profissional do que os homens. Além disso, as mulheres empreendedoras abrem seus próprios negócios por identificarem uma oportunidade no mercado, o que torna seus negócios mais estruturados.

Isso acontece, pois quando abrem algum tipo de negócio, muitas mulheres já possuem experiência por terem trabalhado na mesma atividade na informalidade ou como empregada.

De acordo com o IBGE (2010), no Brasil as mulheres aumentaram sua presença no mercado de trabalho; estão com melhores condições de trabalho, mas ainda em condições de desigualdade em relação aos homens no que refere à formalização do emprego e ao rendimento.

Conforme Gomes (2005) o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, apesar de parecer estar se consolidando, não ocorreu de forma simples nem tampouco possui resultados facilmente alcançáveis. São muitos os problemas enfrentados pelas mulheres no mundo do trabalho, conforme se pode verificar:

- a) as mulheres recebem salários menores do que os dos homens em profissões de mesmo nível;

- b) dupla jornada de trabalho, pois o trabalho doméstico é considerado trabalho feminino;
- c) deficiências nas políticas sociais, que impedem o acesso para que as mulheres tenham um lugar adequado para deixar os filhos e ir trabalhar;
- d) menores chances de capacitar-se profissionalmente;
- e) falta de voz nos espaços de decisão e de poder negociar acordos coletivos, consequência das desigualdades de gênero.

Atualmente, muitas empresas não abrem mão de terem mulheres em suas equipes de colaboradores. Dessa forma, torna-se importante provocar reflexões a respeito da evolução da mulher no cenário econômico, identificar o motivo que as levaram a buscar a participação no mercado, suas dificuldades e conquistas, bem como analisar as características da liderança feminina (GOMES, 2005).

A presente pesquisa tem como objetivo examinar a participação feminina no mercado de software no município de Criciúma, verificar o nível de participação feminina no mercado de trabalho em empresas de software de Criciúma, identificar o perfil das profissionais, verificar quais os fatores que mais influenciam a ascensão de mulheres a cargos de liderança nessas empresas e também verificar a satisfação dessas profissionais quanto à satisfação relacionando ao ambiente organizacional e à percepção das mulheres quanto ao seu posicionamento no mercado de trabalho no setor de software.

Diante dessa situação, considerando o grande interesse do mercado nesse ramo, tem-se a necessidade de levantar informações capazes de responder a seguinte questão de pesquisa: Qual a participação feminina em empresas de software no município de Criciúma-SC?

O objetivo geral deste estudo consiste em examinar a participação da mulher no mercado de trabalho em empresas de desenvolvimento de software do município de Criciúma-SC a fim de:

- a) verificar o nível de participação feminina no mercado de trabalho em empresas de software de Criciúma;
- b) identificar o perfil das profissionais que estão empregadas;

- c) examinar quais os fatores que mais influenciam a ascensão de mulheres a cargos de liderança nessas empresas;
- d) examinar a satisfação quanto ao ambiente organizacional;
- e) verificar a percepção das mulheres quanto ao seu posicionamento no mercado de trabalho no setor de software.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Arroio e Régner (2001), a inserção feminina no mercado de trabalho tem mais importância nas ocupações e ofícios que estão relacionadas com as tarefas desempenhadas no lar, sendo menos reconhecidas profissionalmente e demandando menor qualificação profissional, o que torna a atividade menos rentável. Apesar de estudarem por um período mais longo, e em alguns casos terem que estudar um ano a mais que os homens como no caso do setor industrial, a diferença salarial ainda existe. Quanto maior o grau de escolaridade, maior a diferença salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, sendo que essa diferença salarial ocorre em muitos países. Estima-se que daqui a 30 anos não haverá mais discriminação salarial entre gêneros.

Conforme dados do IBGE (2013) as mulheres são maioria entre os brasileiros que concluíram os estudos. Existem 15% a mais de mulheres com o ensino médio completo e 36% a mais que concluíram o ensino superior em relação aos homens. O que demonstra que o “sexo frágil” está bem mais preparado para o mercado de trabalho.

2.1 QUESTÕES DE GÊNERO

De acordo com Valadão Junior, Herk e Medeiros (2014), para as mulheres ficava designada a realização das atividades relacionadas à família e aos homens as atividades relacionadas fora do ambiente doméstico, o que tornava as atividades masculinas mais importantes. Com o passar dos anos as mulheres sentiram a necessidade de lutar por igualdade para conseguir obter os mesmos direitos que os homens. Isso fez com que elas conquistassem, de certo modo, a igualdade em

relação ao trabalho; bem como alguns benefícios, tais como o direito de frequentar cursos superiores, licença maternidade, entre outros.

De acordo com Valadão Junior, Herk e Medeiros (2014, p. 323) “historicamente, o ambiente de trabalho é o local no qual as diferenças entre homens e mulheres se mostram ressaltadas, pois é nele que a divisão social do trabalho se configura como divisão sexual do trabalho.” Aos homens é designado ao seu perfil, características como competitividade, autonomia, independência, lógica, dentre outros e para as mulheres o lado emocional, intuitivo, espontaneidade, de cooperação são características que mais se destacam.

Embora a participação da mulher tenha aumentado as desigualdades ainda persistem, sobretudo, no contexto do trabalho em geral e mais especificamente na ocupação de determinadas posições no mercado de trabalho.

Conforme dados do IBGE (2013), ainda nos dias de hoje é recorrente a concentração de mulheres em ocupações como professoras, cabeleireiras, manicures, funcionárias públicas ou profissionais da área da saúde, sendo que o contingente mais expressivo está concentrado no serviço doméstico remunerado, que é o caso das empregadas domésticas. No geral, são mulheres negras, com baixo nível de escolaridade e com os menores rendimentos na sociedade brasileira.

2.2 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA RELATIVA À MULHER: IGUALDADE DE DIREITOS

1.

A Constituição da República Federativa do Brasil é uma das mais avançadas do mundo no que diz respeito aos direitos civis e sociais. O capítulo I do título II trata dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos. Os direitos individuais também são denominados direitos humanos, direitos das pessoas, direitos de mulheres e homens. Seus fundamentos estão no direito natural e em certas liberdades essenciais à personalidade e a dignidade da pessoa humana (CFEMEA, 2015).

O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil diz:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]. (BRASIL, 1943)

Isto significa que todos são iguais sem distinção de raça, cor e sexo, portanto homens e mulheres deveriam ter direitos e deveres iguais, sem qualquer tipo de discriminação seja no trabalho, na família ou na sociedade. Ainda de acordo com Cfemea (2015), “quem é tratado desigual por razão do sexo - masculino ou feminino, deve buscar a igualdade”.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, Título III “normas especiais de tutela do trabalho”, Capítulo III “da proteção do trabalho da mulher” na Seção I refere-se à “duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher”.

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º. Para os fins deste artigo, os salários serão acrescidos de uma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º. Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá cinquenta e dois minutos e trinta segundos (BRASIL, 2015).

A proteção ao mercado de trabalho da mulher visa garantir que mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho que homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação em relação à mulher. Uma das formas de evitar a discriminação é criar mecanismos que incentivem sua contratação por parte das empresas (CFEMEA, 2015).

2.3 PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

De acordo com Aquino, Menezes e Marinho (1995), o trabalho das mulheres era visto até pouco tempo atrás, como um complemento na sustentação da família o que levava cada vez mais a mulher a atividades mal remuneradas e pouco qualificadas. Esta situação se perpetuou por meio dos tempos mesmo que as mulheres estiveram presentes desde os primórdios da industrialização do Brasil (PENA, 1981 apud AQUINO; MENEZES; MARINHO, 1995).

Porém nos últimos 20 anos, registrou-se uma acelerada e crescente incorporação das mulheres no mercado de trabalho. Entre 1976 e 1985, a taxa de atividade feminina passou de 28,7% para 36,9%, com um crescimento do contingente de mulheres economicamente ativas a uma taxa geométrica anual de 5,6%, contra apenas 2,9% de incremento do contingente masculino.

Enquanto a taxa de atividade masculina vem apresentando variações de crescimento, as taxas de atividade feminina vêm crescendo mesmo com a crise, pois se abriram para as mulheres oportunidades de trabalho no mercado formal. Em um primeiro momento, parte desse crescimento poderia ser explicada como decorrência de mudanças metodológicas introduzidas nos censos e nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios que são realizadas anualmente por influência de pesquisadores, que modificaram o processo de coleta de dados sobre o trabalho, conferindo maior visibilidade às atividades das mulheres. Todavia, essa tendência ao aumento da participação feminina tem se acentuado e é consistente com o que vem ocorrendo em outros países.

A inserção feminina no mercado de trabalho se dá em proporções e ocorre de modo bastante diferenciado da inserção masculina. Essa distinção faz com que a inserção masculina e feminina no mercado de trabalho seja vista e interpretada de formas diferentes, sendo o trabalho do homem considerado fundamental e o trabalho da mulher complementar o que estabelece a diferenciação ocupacional, característica universal do trabalho feminino, pela qual a grande maioria das mulheres que tem trabalho remunerado está sujeita a se concentrar em poucas ocupações, principalmente nas atividades informais, no serviço doméstico, como trabalhadoras rurais e como externas de fábricas (CASTRO 1990; AQUINO; MENEZES; MARINHO, 1995).

2.4 EMPREGABILIDADE NO RAMO DE INFORMÁTICA NO BRASIL

De acordo com a pesquisa da Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES), o mercado brasileiro de software e serviços é liderado por micro e pequenos negócios, com participação de 45,62% e 49,02%, respectivamente. Os empreendimentos de médio porte têm representação de 4,33% e os grandes apenas 1,03%. O estudo também trouxe a distribuição de gastos de TI no país. O sudeste foi a região com maior participação total nos investimentos em hardware, software e serviços, com 60,67%. O centro-oeste registrou 10,9% de participação; nordeste 10,1% e o Sul 14,53%. Já o norte do país foi o que menos investiu no setor, com um percentual de 3,7 (ABES, 2015).

2.4.1 **Empregabilidade da mulher na área de ciências**

No meio científico, as mulheres têm ainda mais dificuldade para conquistarem seu espaço no mercado de trabalho.

Para Schwartz (2006, p. 260), “o incremento da participação feminina nas ciências é um evento que vem ocorrendo desde o movimento de mulheres de 1870 e 1880 no mundo inteiro.”

Apesar do aumento do número de mulheres que seguem carreira científica, elas podem ser encontradas predominantemente em áreas consideradas femininas, como educação e saúde. Os homens continuam a ser maioria em profissões relacionadas às ciências exatas, como as engenharias. Porém é importante salientar que essa divisão ocorre tanto nos países subdesenvolvidos como nos desenvolvidos.

Para Velho e Leon (1998 apud SCHWARTZ, 2006, p. 260), “o mais preocupante é o fato de as mulheres não escolherem cursos nas ciências exatas se dê de forma inconsciente.” Para os autores, a origem desse problema pode estar na escola, quando as meninas são desestimuladas em disciplinas como matemáticas, enquanto os meninos são motivados.

Outro dado importante mostra que apesar da participação da mulher ocorrer de maneira tímida, hoje, elas representam 16,14% dos profissionais que atuam na área e se destacam por apresentar atributos marcantes, peculiares às características

femininas como flexibilidade, sensibilidade e habilidade para ouvir, características difíceis de serem encontradas nos homens que ocupam cargos técnicos. De um modo geral, por serem mais sociáveis e terem maior poder de diálogo, as mulheres contam com maior potencial de liderança. Por isso, podemos dizer que elas se tornaram peças-chave em áreas como a de consultoria, na qual é essencial construir uma ponte para a negociação entre cliente e projeto (HUALLEM, 2011).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia científica, segundo Rodrigues (2007, p. 2), pode ser entendida como “o conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática.”

Deste modo, neste presente capítulo será apresentado o delineamento da pesquisa, definição da população-alvo, plano de coleta e análise de dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Define-se aqui o tipo de pesquisa quanto aos fins e meios de investigação para se chegar ao objetivo geral e específico do estudo. É necessário orientar-se sobre os mais adequados procedimentos para efetivar o trabalho com qualidade (VIANNA, 2001).

De acordo com os objetivos relacionados a este estudo, o presente trabalho caracterizou como uma pesquisa descritiva quanto aos fins de investigação.

Gil (2007), ao abordar sobre pesquisa descritiva destaca que são inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Este método foi utilizado no estudo, pois foi apresentada uma série de informações obtidas a partir da pesquisa aplicada no público-alvo junto às empresas desenvolvedoras de softwares. Desta forma, a pesquisadora procurou expor e registrar o perfil e as características da amostra pesquisada.

Quanto aos meios de investigação, desenvolveu-se o referencial teórico do trabalho, com uma pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo.

A pesquisa bibliográfica é um estudo feito por meio de um levantamento de material já publicado como livros, revistas científicas, redes eletrônicas e jornais que, com o objetivo de esclarecer o assunto de pesquisa por meio de outros autores (VIANNA, 2001).

Foi necessário utilizar a pesquisa bibliográfica para a pesquisadora obter maior conhecimento ao tema abordado e poder elaborar o questionário utilizado na pesquisa de acordo com os objetivos do presente estudo.

Quanto à pesquisa de campo, Vergara (1998, p. 45) define como “investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não.”

A pesquisa de campo foi utilizada para descrever o perfil e as características das profissionais pesquisadas com o propósito de obter respostas para serem utilizadas na análise dos dados do presente estudo.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU POPULAÇÃO ALVO

A pesquisa foi realizada em empresas desenvolvedoras de software da cidade de Criciúma-SC. Os dados apresentados pela autora, foram repassados pelo setor de RH das empresas, para poder chegar até o público-alvo: as mulheres. A pesquisa teve como base o ano de 2015 e foi aplicada somente às mulheres que participam do quadro de funcionários das empresas que compõem o setor.

Segundo Roesch (2009, p. 138), “uma população é um grupo de pessoas ou empresas que interessa entrevistar para o propósito específico de um estudo.”

A pesquisadora realizou um estudo com 91 mulheres que trabalham em empresas de desenvolvimento de sistemas no município de Criciúma-SC.

A amostra utilizada trata-se da não probabilística por acessibilidade e um tipo de amostragem que depende da autorização do público-alvo para a realização da pesquisa (ROESSH, 2009).

4 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM EMPRESAS DE DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA - SC

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos por meio da coleta de dados junto à amostra de empresas desenvolvedoras de sistemas da cidade de Criciúma - SC.

O mapeamento das empresas foi realizado através do site Empresas do Brasil no dia 20 de setembro de 2015 e, após o mapeamento, iniciou-se o contato por telefone com as empresas identificadas, para verificar se a empresa estava ativa no mercado e solicitar autorização para aplicar o questionário.

O objetivo da pesquisa é identificar o perfil das mulheres que trabalham em empresas desenvolvedoras de sistemas e verificar o grau de satisfação quanto a algumas questões relacionadas à empresa e ao mercado de trabalho. A seguir será apresentada uma análise detalhada de cada questão utilizada na pesquisa, levando em consideração os objetivos do presente estudo.

4.1 NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES EM EMPRESAS DE SOFTWARE

Para responder ao objetivo específico sobre o nível de participação das mulheres em empresas de software, foi elaborado pela autora um quadro com as informações repassadas pelas 21 empresas que autorizaram a aplicação do questionário. Foi solicitado ao setor de recursos humanos das empresas pesquisadas, a quantidade de funcionárias e a quantidade de funcionários, no qual se obteve o total de funcionários de cada empresa, com o objetivo de verificar o percentual de participação de mulheres que trabalham em empresas de software em relação aos homens.

Quadro 1. Mapeamento das empresas desenvolvedoras de sistema

Empresa	Quantidade mulheres	Quantidade homens	Total funcionários	% Mulheres	% Homens	Situação
6	1	6	7	14	86	Autorizaram
9	13	10	23	57	43	Autorizaram
11	3	12	15	20	80	Autorizaram
13	3	5	8	38	63	Autorizaram
14	1	4	5	20	80	Autorizaram
17	1	7	8	13	88	Autorizaram
19	20	-5	15	133	-33	Autorizaram
25	1	9	10	10	90	Autorizaram
27	5	4	9	56	44	Autorizaram
28	1	3	4	25	75	Autorizaram
30	3	11	14	21	79	Autorizaram
32	2	1	3	67	33	Autorizaram
33	1	1	2	50	50	Autorizaram
38	50	62	112	45	55	Autorizaram
42	2	5	7	29	71	Autorizaram
49	8	29	37	22	78	Autorizaram
55	1	7	8	13	88	Autorizaram
58	6	17	23	26	74	Autorizaram
75	5	45	50	10	90	Autorizaram
76	2	16	18	11	89	Autorizaram
92	2	7	9	22	78	Autorizaram
Total	131	256	387	34%	66%	

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Observou-se que o índice da amostra pesquisada de mulheres que trabalham em empresas de software é de 34% com relação à participação de homens, que chega a 66%. Conforme dados da Apinfo (2014), é possível comparar os dados da amostra pesquisada com o cenário nacional, em que 12 % dos cargos são ocupados por mulheres e 88% por homens.

4.2 PERFIL DAS PROFISSIONAIS

Quanto ao perfil das profissionais pesquisadas, observou-se que 39,6% possuem a idade entre 21 a 26 anos, não excedendo a faixa de 45 anos, **conforme mostra a Figura 2, 56% são solteiras (Figura 3) e 72,5% não possuem filhos.**

Quanto à faixa salarial, verificou-se que 39,8% das pesquisadas recebem de 789,00 R\$ a 1576,00 R\$, e 33% recebem entre 1.577,00 R\$ a 2.364,00 R\$.

De acordo com a pesquisa realizada, constatou-se que 38,5% das entrevistadas não completaram o ensino superior e 36% possui o diploma do ensino superior completo. Conforme dados do IBGE (2013), as mulheres são maioria entre os brasileiros que concluíram o ensino médio e superior.

4.3 FATORES QUE MAIS INFLUENCIAM A ASCENSÃO DAS MULHERES A CARGOS DE LIDERANÇA

Para responder ao objetivo específico sobre quais os fatores que mais influenciam a ascensão de mulheres a cargos de liderança, foi elaborada uma pergunta apenas para as profissionais que atuam em cargos de liderança, como elas avaliavam o seu processo de ascensão profissional. Do total de 13 profissionais pesquisadas, seis responderam que o processo de ascensão profissional se deu pelo reconhecimento por mérito; cinco por experiência profissional; uma por merecer o cargo e uma pela formação acadêmica.

Conforme dados obtidos por meio da pesquisa, constatou-se que apenas 14,3% atuam em cargo de liderança.

Quanto ao fato de participar de processos decisórios dentro da empresa, 51,6% responderam “às vezes” e 6,6% responderam sempre participar de processos decisórios.

Quanto à função/cargo exercida pelas mulheres que atuam em cargos de liderança, do total de 91 entrevistadas, 13 ocupam cargos de liderança, sendo quatro entrevistadas ligadas à área de gestão e nove relacionada à área técnica.

Quanto à função/cargo exercida pelas mulheres que não atuam em cargos de liderança, do total de 91 entrevistadas, 20 mulheres ocupam cargos relacionados à área administrativa e 58 mulheres ocupam cargos relacionados à área técnica.

4.4 A SATISFAÇÃO DAS MULHERES QUANTO AO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Ao fazer uma análise geral sobre a satisfação das mulheres quanto ao ambiente organizacional, percebe-se que dos sete fatores questionados, uma ficou no índice 4, duas ficaram no índice 3 e quatro ficaram no índice 5, sendo que os benefícios recebidos, clima organizacional agradável, sentimento de orgulho na atividade desempenhada na empresa e ser reconhecida e valorizada pela família pelo trabalho que exerce, foram os fatores em que se obteve o maior índice de respostas. O que indica que a maioria das entrevistadas, estão satisfeitas quanto aos fatores questionados, conforme indica na Tabela 1.

Tabela 1. Grau de satisfação quanto?

Qual o seu grau de satisfação quanto?	Considerando uma escala de 1 a 5, onde 1 é a classificação mais negativa e 5 a mais positiva				
	1	2	3	4	5
Considero justo o meu salário atual	4%	20%	35%	22%	19%
Sou reconhecida e valorizada pela minha empresa	8%	19%	28%	26%	20%
Benefícios recebidos	4%	15%	30%	20%	31%
O clima organizacional na empresa é agradável	3%	15%	12%	29%	41%
Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional	9%	14%	26%	29%	22%
Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa	4%	9%	25%	28%	34%
Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família	2%	8%	20%	30%	41%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

4.5 A PERCEPÇÃO DAS MULHERES QUANTO AO SEU POSICIONAMENTO NO MERCADO DE TRABALHO

Foram nove fatores questionados, sendo que a pesquisa indica que em três fatores as mulheres têm a percepção de dificuldade. São eles: sentem-se discriminadas pelos colegas de trabalho do sexo masculino. As mulheres têm dificuldade para sair de casa por causa dos filhos. Existe preconceito por parte dos empregadores. Conforme indica na Tabela 2.

Tabela 2. Qual a sua percepção quanto?

Qual a sua percepção quanto?	Considerando uma escala de 1 a 10, em que 1 é a classificação mais negativa e 10 a mais positiva									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Empregabilidade feminina no mercado de software	1%	6%	4%	20%	15%	9%	21%	10%	12%	2%
Aceitação da mulher no mercado de trabalho de software	1%	7%	8%	17%	14%	6%	18%	15%	12%	3%
Onde você trabalha, as mulheres exercem as mesmas funções que os homens?	3%	4%	1%	4%	8%	10%	10%	13%	15%	31%
Existe preconceito por parte dos colegas do sexo masculino?	33%	7%	6%	3%	3%	4%	11%	9%	11%	13%
É um segmento que valoriza o trabalho das mulheres?	2%	2%	10%	4%	22%	12%	15%	10%	13%	9%
Falta profissionais do sexo feminino qualificadas no mercado para a área de software?	7%	6%	7%	6%	17%	8%	18%	15%	8%	11%
Existe diferença salarial entre pessoas do sexo feminino e do sexo masculino?	17%	7%	6%	6%	19%	10%	13%	11%	7%	7%
As mulheres têm dificuldade para sair de casa por causa dos filhos?	21%	4%	7%	4%	18%	8%	11%	12%	10%	6%
Existe preconceito por parte dos empregadores?	23%	8%	2%	6%	20%	4%	8%	11%	6%	13%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Ao analisar o gráfico da pesquisa quanto à aceitação da mulher no mercado de trabalho de software, torna-se relevante apresentar as variações nos índices de percepção, conforme dados da Figura 1.

A variação nos índices de respostas pode ocorrer pelo fato de maioria das entrevistadas atuar em cargos da área administrativa e técnica, pois as pesquisadas, que atuam na função de programação e desenvolvimento, responderam que é difícil a aceitação no mercado de trabalho.

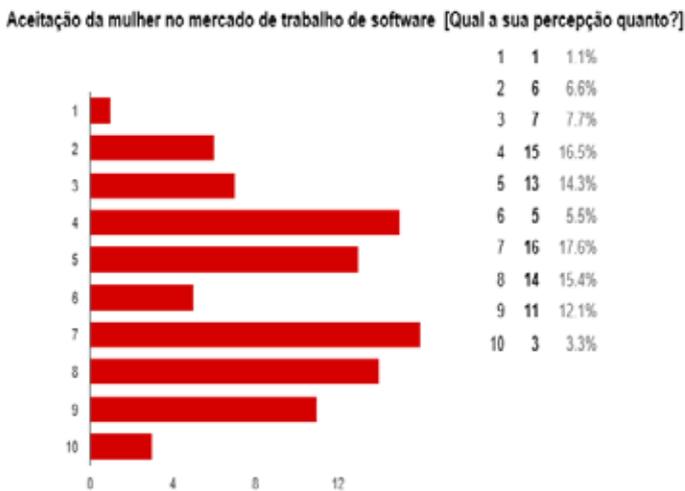


Figura1. Aceitação da mulher no mercado de trabalho de software

Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Quando questionadas se existe diferença salarial entre homens e mulheres, houve também uma variação considerável nos índices de percepção, conforme dados da Figura 2.

De acordo com o IBGE (2014), no ano de 2013, os homens receberam em média um salário de R\$ 1.857,00 sendo que as mulheres receberam R\$ 1.365,00.

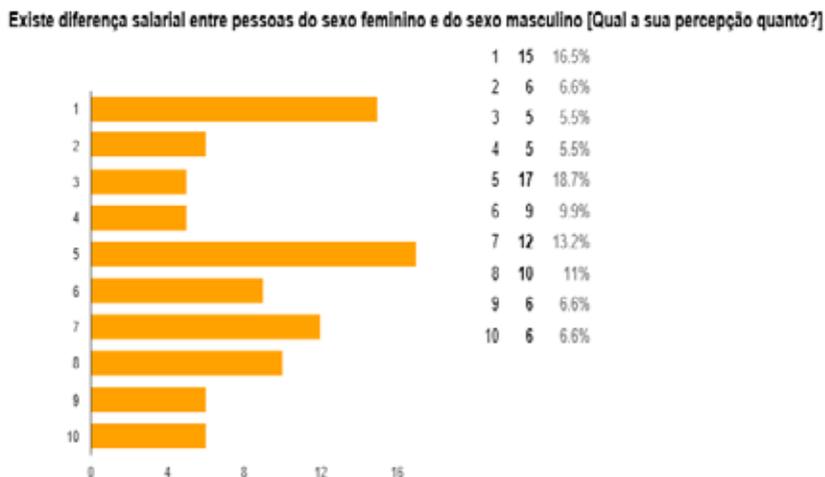


Figura 2. Existe diferença salarial entre homens e mulheres
 Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como principal objetivo, examinar a participação da mulher no mercado de trabalho em empresas de desenvolvimento de software do município de Criciúma - SC.

Tendo como ponto de partida verificar a participação da mulher no mercado de trabalho, buscou-se compreender por meio da fundamentação de diversos especialistas, como se deu o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Baseado no trabalho exposto, quanto aos objetivos específicos, verificou-se que o nível de participação feminina no mercado de trabalho foi de 34%, com relação ao total de funcionários das empresas pesquisadas. Ao serem comparados os dados da amostra, com os dados do cenário nacional, observou-se crescimento de 22%.

Conforme dados da Apinfo (2014), o índice de participação da mulher em empresas de tecnologia no ano de 2014 foi de 12%. Vale observar, também, que não

foi possível acessar os dados de todas as empresas mapeadas no município, pois quatro se negaram a participar da pesquisa. Portanto, esses dados podem ainda ter ajustes.

Quanto ao perfil das mulheres que atuam no segmento de software, pode-se observar que a maioria das entrevistadas é jovem; 39,6% possuem idade entre 21 a 26 anos, 56% são solteiras, 72,5% não têm filhos, 39,8% recebem entre R\$ 789,00 a R\$ 1.576,00.

Conforme dados do IBGE (2013), as mulheres são maioria entre os brasileiros que concluíram o ensino médio e superior.

Quanto aos fatores que mais influenciaram a ascensão das mulheres a cargos de liderança, constatou-se que de 14,3% das mulheres que atuam em cargos de liderança, 53,3% responderam que o fator mais relevante para que isso ocorresse foi o reconhecimento por mérito.

Diante dos resultados encontrados, acredita-se que as empresas poderiam incentivar mais a participação das mulheres em cargos de gerência.

Conforme dados da pesquisa, 36% das mulheres possuem curso superior completo, sendo que 38,5% ainda estão cursando algum tipo de especialização, ou seja, as mulheres estão buscando cada vez mais conhecimento e aperfeiçoamento e têm condições físicas e intelectuais de conseguir efetuar qualquer tarefa.

Quanto à satisfação referente ao ambiente organizacional, percebe-se que a maioria das entrevistadas encontra-se satisfeita principalmente no que diz respeito ao clima organizacional e ser reconhecida e valorizada por sua família pela profissão que exerce. Ambas atingindo índice de 41% de respostas.

Também se obteve a maioria das respostas, atingindo 31% quando questionadas sobre os benefícios recebidos e 34% quando questionadas se sentiam orgulho na atividade que exercem na empresa.

Quanto à percepção das mulheres quanto ao seu posicionamento no mercado de trabalho, torna-se relevante para as empresas ficarem atentas aos indicadores apontados. Segundo a pesquisa, as mulheres se sentem discriminadas pelos colegas de trabalho do sexo masculino e têm dificuldade para sair de casa por causa dos filhos.

Dessa forma, torna-se importante provocar reflexões a respeito da evolução

da mulher no cenário econômico, identificar o motivo que as levaram a buscar a participação no mercado, suas dificuldades e conquistas, bem como analisar as características da liderança feminina (GOMES, 2005).

Conforme dados da própria pesquisa, apesar do crescimento no nível de participação das mulheres em empresas de desenvolvimento de sistemas, 23% das entrevistadas informaram existir preconceito por parte dos empregadores.

De acordo com Gomes (2005), muitas empresas não abrem mão de terem mulheres em suas equipes de colaboradores.

Sendo assim, é importante para as empresas mudarem certos preconceitos sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, afinal, elas estão procurando se aperfeiçoar nas atividades que exercem, investindo cada vez mais em qualificação profissional.

A pesquisa limitou-se exclusivamente à cidade de Criciúma – SC. Considerando uma população de 32 empresas que se encaixavam no ramo de atividade de desenvolvimento de software e que estavam com a situação ativa, obtiveram-se 65,6% de empresas participantes, pois 21 autorizaram a aplicação da pesquisa no seu quadro de funcionárias.

É importante destacar que a pesquisa foi realizada com 69,5% da amostra encontrada, pois se obteve um total de 91 questionários respondidos de uma amostra de 131 mulheres.

Por fim, como proposta para estudos futuros relacionados ao tema abordado, recomenda-se uma pesquisa em outras cidades do Estado de Santa Catarina, abordando outros conceitos como questões de gênero e realizando um comparativo da participação da mulher em outros segmentos de mercado.

REFERÊNCIAS

APINFO. **Pesquisa:** população ocupada em algumas atividades do ramo de informática por sexo. 2014. Disponível em: <<http://www.apinfo2.com/apinfo/informacao/p14sexo-idade.cfm>>. Acesso em: 18 out. 2015.

ABES. **Investimentos em TI somam U\$\$ 60 bilhões em 2014.** Disponível em: <<http://www.abessoftware.com.br/noticias/investimentos-em-ti-somam-us-60-bilhoes-em-2014>>. Acesso em: 13 maio 2015.

AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S.; MARINHO, L. F. B. M. Saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, jun. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1995000200012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 maio 2015.

ARROIO, A.; RÉGNIER, K. O novo mundo do trabalho: oportunidades e desafios para o presente. **SENAC**, v. 27, n. 2, maio 2001. Disponível em: <<http://www.senac.br/BTS/272/boltec272d.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 13 maio 2015.

CFEMEA. **A mulher e o direito constitucional: direitos e garantias fundamentais**. Brasília. Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1375:a-mulher-e-o-direito-constitucional-direitos-e-garantias-fundamentais&catid=148:direito-constitucional&Itemid=127>. Acesso em: 13 maio 2015.

EMPRESAS DO BRASIL. **Cadastro de empresas do Brasil**. 2015. Disponível em: <<http://empresasdobrasil.com/empresas/criciuma-sc/desenvolvimento-de-sistemas-customizaveis>>. Acesso em: 20 set. 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, A. F. O outro no trabalho: mulher e gestão. **REGE Revista de Gestão**, v. 12, n. 3, 2005. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522/39243>>. Acesso em: 07 abr. 2015.

HUALLEM, D. Mulheres na TI: Um bem escasso e precioso. **Baguete**, dez. 2011. Seção Artigos. Disponível em: <<http://www.baguete.com.br/artigos/1048/daniel-huallem/20/12/2011/mulheres-na-ti-um-bem-escasso-e-precioso>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **IBGE retrata o setor de serviços do país.** Notícias. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=1&idnoticia=219&busca=1&t=ibge-retrata-setor-servicos-pais>>. Acesso em 13 maio 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Mulheres ainda ganham menos no mercado de trabalho.** Notícias. Disponível em: <<http://economia.terra.com.br/ibge-mulheres-ainda-ganham-menos-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 03 abr. 2015.

RODRIGUES, G. **SEBRAE premia histórias de mulheres de sucesso.** Agência SEBRAE, Brasília, fev. 2015. Seção Notícias. Disponível em: <<http://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/Sebrae-premia-hist%C3%B3rias-de-mulheres-de-sucesso>>. Acesso em 03 abr. 2015.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHWARTZ, J. et al. Mulheres na informática: Quais foram as Pioneiras? **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 27, p. 255-278, jul./dez. 2006. Disponível a partir <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 maio 2015.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; HERK, A. C. V.; MEDEIROS, C. R. O. Gênero e economia solidária: um olhar sobre a participação e atuação das mulheres nas organizações do Terceiro Setor em Uberlândia/MG. *Revista Gestão & Planejamento*, v. 15, n. 2, p. 321-340, 2014. Disponível em: <www.spell.org.br/documentos/download/33822>. Acesso em: 15 jun. 2015.

VIANNA, I. O. A. **Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica.** São Paulo: EPU, 2001.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 1998.

Recebido em: 03 de maio de 2016

Aceito em: 20 de novembro de 2016