

ÁREA TEMÁTICA

Gestão de Pessoas

TÍTULO DO TRABALHO

MULHER, UMA QUESTÃO DE GÊNERO: ANALISANDO OS ASPECTOS ORGANIZACIONAIS QUE INFLUENCIAM NA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS URBANAS DE SANTA CRUZ DO SUL (RS)

AUTORES

LUCAS CHARÃO BRITO

Centro Universitário Franciscano
adm.lucascharao@hotmail.com

ROLANDO JUAN SOLIZ ESTRADA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA SANTA MARIA
rolando.js.estrada@gmail.com

CRISTIANO DESCOVI SCHIMITH

UNIVERSIDADE FEDERAL DA SANTA MARIA
cristiano.schimith@gmail.com

LORENZO SANFELICE FRAZZON

UNIVERSIDADE FEDERAL DA SANTA MARIA
enzofrazzon@yahoo.com.br

LISIANE PELLINI FALLER

Universidade Federal de Santa Maria
lisifaller@gmail.com

RESUMO

Atualmente, é praticamente impossível encontrar profissões que não tenham sido ocupadas por mulheres, no entanto, a inclusão da mulher no mercado de trabalho, ao longo desses anos, foi acompanhada de alta discriminação e na desigualdade entre os gêneros. Diante disso, o objetivo deste estudo visa contribuir para a discussão sobre os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação de profissionais urbanos do gênero feminino. Assim, a metodologia está pautada em uma abordagem descritiva e quantitativa, no qual foi aplicado questionário a partir de um levantamento do tipo Survey a uma amostra de 220 profissionais do gênero feminino, com a adaptação do instrumento de Brito (2009). De modo geral, pode-se observar que as profissionais da amostra estão de alguma forma, satisfeitas com os aspectos de seu trabalho referente à estrutura organizacional, à igualdade de tratamento e à gestão de recursos humanos. Entretanto, vale ressaltar que questões amplamente discutidas ao longo dos anos em relação à evolução da mulher no mercado de trabalho, ainda são consideradas insatisfatórias.

Palavras-chave: satisfação, mulher, mercado de trabalho.

ABSTRACT

Nowadays, it is virtually impossible to find occupations that have not been occupied by women, however, the inclusion of women in the labor market over the years, was accompanied by high discrimination and gender inequality. Therefore, the aim of this study is to contribute to discussion on the organizational aspects that influence the satisfaction of female urban professionals. Therefore, the methodology is based on a quantitative and descriptive approach, in which a questionnaire was applied from an evaluation like the Survey a sample of 220 female professionals, with the adaptation of the instrument of Brito (2009). In general, we can observe that the professionals of the sample are in some way satisfied with aspects of their work on the organizational structure, equal treatment and human resource management. However, it is possible to highlight that issues widely discussed over the years regarding the evolution of women in the labor market, are still considered unsatisfactory.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o mercado de trabalho passa constantemente por um processo de difusão e expansão, ocasionando assim, fortes mudanças no contexto das organizações. Diante disso, as organizações exigem profissionais altamente qualificados, portadores de competências técnicas e comportamentais que atendam as suas necessidades do mercado de trabalho na geração da criatividade, iniciativa e inovação. Assim sendo, as organizações servem como agentes de mudanças, devendo propiciar preparo para o mundo do trabalho, adaptando aos processos de gestão o atrevimento e as pretensões do mercado competitivo e a busca incansável por resultados, identificando e desenvolvendo, sobretudo comportamentos, habilidades e atitudes capazes de atender as requisições do mercado globalizado, contudo sem esquecer os aspectos das relações e da satisfação profissional no trabalho (KNAPIK, 2011).

Urge, agora, que a cultura do sucesso profissional a qualquer custo é efeito da busca no aumento da eficácia organizacional. Deste modo, o aumento da demanda e da concorrência de mercado reflete diretamente no grande número de organizações que entram no mercado a cada dia, ocasionando o aumento da competitividade que, por muitas vezes refletem na má estruturação dos recursos físicos, materiais e humanos (BELLUSCI, 2005).

Diante desta perspectiva, ultimamente o nível de desgaste físico e mental dos profissionais das mais diferentes esferas organizacionais tem atingido as mais elevadas proporções. Contudo, muitas organizações preferem ignorar o sofrimento de seus profissionais, pois acreditam que, ignorando esta problemática não será necessário investir em programas onerosos de gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho (MASLACH; LEITER, 1999). Portanto, compreende-se que persiste a mentalidade de um ambiente social de trabalho eficaz como uma máquina, em detrimento a um ambiente mais seguro e satisfatório para as pessoas. Diante disto, a satisfação no trabalho tem sido tratada desde o início do século XX, visando analisar as possíveis causas, dimensões, conceitos semelhantes, consequências e técnicas de mensuração de um sentimento que emerge quando o homem se relaciona com situações laborais (ZANELLI, BORGES-ANDRADE; BASTOS; 2004).

É interessante, observar, no entanto, que as mudanças e transformações desencadeadas no mundo através de fatores econômicos, políticos e sociais em detrimento aos fatores culturais e comportamentais é que reforçaram a maior participação das mulheres no mercado (LEONE, 1997), quebrando assim paradigmas em segmentos que anteriormente não contratavam mulheres (PROBST, 2003). Entretanto, atualmente, é praticamente impossível encontrar profissões que não tenham sido ocupadas por mulheres, embora a inclusão da mulher no mercado de trabalho, ao longo desses anos, vem acompanhada de alta discriminação e na desigualdade entre os gêneros (MAIA; LIRA, 2004; HULTIN, 2003; GOMES, 2005).

A partir dessas considerações, o presente estudo tem por objetivo responder a seguinte questão pesquisa: Quais os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho de profissionais do gênero feminino de Santa Cruz do Sul/RS?

A definição de objetivos é fundamental para responder ao problema de pesquisa. Portanto, tem-se neste estudo: Analisar os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho de profissionais do gênero feminino de Santa Cruz do Sul/RS. Portanto, Para se atingir este objetivo geral de pesquisa, foi necessária a formulação de objetivos específicos que auxiliaram na condução da pesquisa: Identificar o perfil sócio demográfico das profissionais da amostra; Identificar os aspectos da satisfação no trabalho que são significativamente relevantes para as profissionais da amostra.

Justifica-se este estudo através da importância da compreensão dos aspectos que permeiam a satisfação de profissionais do gênero feminino. Assim, observou-se que em suma os estudos relacionados à questão do gênero feminino nas organizações em sua maioria

abordam aspectos ligados à evolução da mulher no mercado de trabalho. No entanto, quando analisados os aspectos relacionados à satisfação no trabalho muitas vezes estes estudos são feitos de forma generalizada. Portanto, destaca-se a importância de analisar aspectos além de desigualdades e segregação. Assim este estudo se propõe a analisar e compreender os aspectos organizacionais que afetam direta ou indiretamente na satisfação de profissionais do gênero feminino.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A análise de dados de uma organização precisa ser subsidiada por materiais bibliográficos que possam dar sustentação à discussão. Assim, faz-se uma discussão sobre a satisfação no trabalho e sobre o papel da mulher no mercado de trabalho.

2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho deve ser compreendida como uma avaliação do profissional acerca do seu trabalho (WEISS, 2002). A satisfação pode ser compreendida como a atitude geral do profissional em relação ao seu trabalho, envolvendo diferentes aspectos do ambiente físico e social das organizações, sendo, através das relações de trabalho, relações de poder, as políticas e programas de gestão, as metas e objetivos, os interesses, o ambiente econômico-financeiro, as tecnologias, a organização do trabalho e a história e desejos dos trabalhadores (ROBBINS, 2010; BRITO; REYES; RIBAS, 2010).

Neste sentido, o trabalhador que tem um alto nível de satisfação apresenta atitudes e comportamentos positivos em relação a ele, enquanto um funcionário insatisfeito apresenta atitudes negativas (ROBBINS, 2010). No entanto, a insatisfação no trabalho pode gerar diversos efeitos sobre as atividades de uma organização tendo assim impacto direto na produtividade, rotatividade, absenteísmo dos funcionários (OLIVEIRA, 2002; ROBBINS, 2010), fazendo com que estes profissionais se tornem, às vezes, resistentes, céticos, antagônicos e avessos a colaboração (OLIVEIRA, 2002).

No entanto, apesar de muitos indivíduos estarem satisfeitos com seu trabalho de forma geral, isto não significa que eles estejam felizes com todos os aspectos inerentes a sua função e organização. Diante disso, investigar a satisfação no trabalho significa avaliar o quanto os retornos ofertados pela organização propiciam sentimentos gratificantes e prazerosos ao profissional (SIQUEIRA, 2008; ROBBINS; 2010; BRITO; REYES; RIBAS, 2010; PASSETO; MESADRI, 2011; SOWMYA; PANCHANATHAM, 2011). Sendo que, o trabalhador que tem um alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta atitudes e comportamentos positivos em relação a ele, enquanto um funcionário insatisfeito apresenta atitudes negativas (OLIVEIRA, 2002; ROBBINS, 2010). Diante disso, as atitudes de um indivíduo (in) satisfeito com seu trabalho podem influenciar outras esferas, tais como: atitudes em relação à família, autoconfiança, saúde mental e etc. (OLIVEIRA, 2002; ROBBINS, 2010; BRITO; REYES; REYES, 2010).

Muitas pessoas relatam suas prioridades como: primeiro o trabalho, depois o prazer. Essa frase, do mesmo modo em que exalta a importância do trabalho, tornando-o uma questão primordial da vida, supõe-se oposto ao prazer, como se o prazer existisse apenas fora do ambiente de trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS; 2004). Não obstante, Couto (2002) observa que é necessário compreender que o trabalho pode gerar problemas relativos à saúde mental, embora o trabalho geralmente cause muito prazer às pessoas. A vida do ser humano é assim, as relações como pai e mãe enlouquecem, a sexualidade enlouquece,

ou seja, tudo aquilo que gera muito prazer enlouquece, pois o prazer quando não satisfeito é antagônico à dor e sofrimento (SPECTOR, 2005).

2.2 MULHER E MERCADO DE TRABALHO

A relação da mulher com os cuidados ao lar é tratada desde a pré-história. Contudo, questões antropológicas envolvidas com o papel da mulher na sociedade são tratadas em diversos estudos relacionados à evolução da mulher no mercado de trabalho (PROBST, 2003; LEONE, 2000). Diante disso, destaca-se o início do século XX, pois devido ao pós Guerra, muitas mulheres se viram diante da necessidade de prover sustento a suas famílias. Porém, o trabalho feminino era muito desvalorizado e desprezado socialmente. As mulheres que perderam seus maridos na guerra, ou que eram de classes mais empobrecidas, faziam doces, arranjos de flores, crivos e bordados, davam aulas de piano, tudo visando o sustento do lar e suas famílias (PROBST, 2003).

Já no Brasil, a inserção de mulheres no mercado trabalho, intensificou-se, a partir da década de 70, por onde o país passava por um acelerado contexto de expansão econômica, industrialização e urbanização (HOFFMANN, 2002; LEONE, 2002). Em 1980, embora o país tenha entrado em uma fase de estagnação econômica, aumento do desemprego e descontrole inflacionário, a inserção de mulheres no mercado prosseguiu (LEONE, 1997; LEONE, 2000; HOFFMANN, LEONE, 2002). Em 1990, continuou crescente a inclusão de mulheres em postos de trabalho derivado da abertura econômica do país, terceirização da economia, controle inflacionário e etc. (HOFFMANN; LEONE, 2002).

Gomes, Santana e Silva (2005) ressaltam que a expansão das mulheres nas organizações não se deve apenas a uma complementação da renda familiar, podendo ir muito além disso. Sendo assim, os autores complementam que aconteceram diversas mudanças sociais que envolveram transformações nas expectativas de vida pessoal, nas relações, nas estruturas familiares, na independência financeira, na autorrealização, entre outros. Observa-se, portanto, que atualmente há uma quebra de paradigmas em segmentos que anteriormente não contratavam mulheres. Assim sendo, a carreira militar, por exemplo, aceita mulheres em diversas patentes e funções. Entretanto, visando à consolidação de uma carreira, a mulher tende a adiar projetos pessoais, tais como maternidade e casamento. Neste sentido, a redução significativa de natalidade tem contribuído como fator facilitador na inserção da mão de obra feminina (PROBST, 2003).

A diversidade de gêneros na organização viabiliza um ambiente mais interessante, afetivo e mais ativo, além de que o compartilhamento da vida profissional em organizações que possuem perfis e competências mais femininos gera intercâmbio de conhecimentos e sensibilidades de forma proveitosa e interessante. Desta forma, estas competências promovem o intercâmbio de razão por criatividade, disciplina por afetividade, matemática por poesia e vice-versa. Assim, quem vislumbra o sucesso, independente do sexo ou da condição sexual, deveria optar por um perfil mais feminino (JULIO, 2002).

Diversos estudos (LEONE, 2000; ABRAMO, 2001; JULIO, 2002; HULTIN, 2003; MAIA; LIRA, 2004; GOMES, 2005; SANTOS; RIBEIRO, 2006) ressaltam que as mulheres são menos remuneradas, mesmo aquelas que possuem características iguais as de homens, tais como a escolaridade. Hultin (2003) exemplifica essa realidade, ao demonstrar que homens que optaram por ocupações consideradas femininas, tais como na área de recursos humanos, psicologia ou como professor, por exemplo, e tendem a ter uma maior probabilidade de promoção do que mulheres que desenvolvem a mesma atividade.

Desta forma, estes estudos, ainda observam que, embora tenham ocorrido mudanças significativas no mercado de trabalho, a discriminação da mulher permanece constante, pois os homens continuam ocupando cargos mais elevados e sendo mais remunerados. Assim

sendo, não é a profissão escolhida que dificulta sua promoção, mas sim o fato de ser mulher (HULTIN, 2003; GOMES, 2005). Desta forma, Kaufman e Hotchkiss (2003) observam que ainda é baixa representatividade de mulheres em cargos de liderança.

Entretanto, hoje em dia, o mercado de trabalho não abre mão de contratar mulheres para as mais diferentes funções das esferas organizacionais. Desta forma, as organizações buscam mulheres para seu quadro de colaboradores, quebrando paradigmas, baseados na contratação de profissionais incumbidas de um perfil técnico e comportamental carregado de sensibilidade, intuição, flexibilidade, capacidade para trabalhar em equipe e administrar a diversidade (GOMES, 2005).

Na próxima seção será exposta a metodologia a ser utilizada neste estudo.

3 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como exploratório, de abordagem quantitativa, do tipo *survey*; isto porque o objetivo geral da pesquisa assenta-se no fato de analisar os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho de profissionais do gênero feminino de Santa Cruz do Sul/RS. Essa possibilidade de quantificar opiniões vai ao encontro da classificação deste estudo como quantitativo, segundo Roesch (2007). Nesse sentido, desenvolveu-se esta pesquisa no sentido de desmistificar e/ou elucidar aspectos doravante não investigados, quais sejam, os aspectos relativos à satisfação no trabalho focados na população de gênero feminino, indicando assim uma pesquisa exploratória.

A classificação do estudo como *survey* pauta-se na estratégia de retirar uma amostra de sujeitos da população-alvo, analisá-la e realizar inferências sobre essa população (COLLIS: HUSSEY, 2005). Ao se mencionar a amostragem, este estudo realizou uma pesquisa de campo em uma amostra aleatória por conveniência, portanto não probabilística com aplicação individual e coletiva do instrumento de pesquisa em profissionais urbanos do gênero feminino de organizações públicas, privadas e do terceiro setor do município de Santa Cruz do Sul/RS, as quais se obtiveram acesso (MALHOTRA, 2001). As profissionais pesquisadas atuam em indústrias, bens e serviços abarcando funções de nível operacional, técnico e de liderança.

A pesquisa foi aplicada entre os meses de maio a setembro de 2011, tendo 221 respondentes, sendo 203 questionários válidos. Para sua realização foram percorridas diferentes empresas, escolas, serviços públicos de saúde e previdência social, além de terem sido encaminhados por meio eletrônico a algumas empresas selecionadas. As empresas entrevistadas foram escolhidas de forma intencional visando uma maior diversidade de profissionais em diferentes grupos e organizações.

A *Survey* envolveu a adaptação de instrumento de Brito (2009), deste modo já validado pela literatura. Assim, utilizou-se o instrumento autoaplicado de coleta de dados para estudos da satisfação no trabalho, constituído em 31 questões relativas ao modo como os profissionais se sentem em relação ao trabalho. Este instrumento é dividido em quatro partes: 1) satisfação com os sistemas de gestão e desenvolvimento; 2) satisfação com as condições de trabalho e remuneração; 3) condições de segurança, equipamentos e serviços sociais; e, 4) satisfação com a liderança organizacional.

A análise dos dados ocorreu de forma predominantemente quantitativa, através de procedimentos estatísticos. Foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), para a realização dos cálculos da média, desvio padrão, frequência e frequência acumulada do questionário. Para a aplicação do questionário foi de relevância que os respondentes expressassem as suas opiniões com sinceridade, para que fosse possível a compreensão mais próxima da realidade pelo pesquisador, esse método auxilia a mensurar os dados para uma melhor compressão do problema (ROESCH, 2007).

Utilizou-se a análise fatorial para verificar quais fatores acerca da satisfação do trabalho eram coerentes com os componentes principais, descartando da análise os fatores com explicação insuficientes. Deste modo, foram utilizadas neste estudo as variáveis com cargas fatoriais acima de 0,50 por serem consideradas bastante significativas (HAIR *et al.*, 2005).

Na próxima seção serão apresentados os resultados encontrados através da aplicação do instrumento de coleta e posteriores análises de dados.

4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos resultados está dividida em dois blocos, sendo que neste primeiro levantamento se verificou o perfil sócio-demográfico das profissionais da amostra. Posteriormente serão levantados, no segundo bloco, os aspectos sobre a satisfação no trabalho.

4.1 PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO

Na análise das características sócio-demográficas foram perguntadas questões relacionadas à idade, estado civil, escolaridade, ramo da organização, função exercida, etc.

Observa-se, conforme os dados coletados que a amostra é formada predominantemente por profissionais com idade entre 16 a 30 anos (64,9% frequência acumulada). Desta forma, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), destacam que essa faixa etária corresponde à população jovem.

Em relação ao estado civil a amostra revelou que 56,50% são casadas ou possuem uma união estável. Entretanto, vale destacar, que uma parte significativa da amostra (38,7%) são pessoas solteiras. Neste sentido, parte-se do pressuposto que independente de questões afetivas algumas mulheres tendem a adiar projetos pessoais, tais como maternidade e casamento visando à consolidação de uma carreira (PROBST, 2003).

Quanto ao nível de escolaridade, identificou-se que 1,60% dos indivíduos da amostra possuem ensino fundamental incompleto; 2,60% ensino fundamental completo; 12,60% ensino médio completo; 30,40% ensino médio completo; 33,40% ensino superior incompleto; e 19,40% ensino superior completo. Assim, do universo de entrevistados, um alto percentual (52,9%) encontram-se cursando ou já possuem curso superior. Portanto, parte-se do pressuposto que o alto nível de escolaridade pode ser derivado do aumento da demanda por mão de obra especializada, diminuição da desigualdade social, maior facilidade a educação e da segregação social de profissionais com pouca escolaridade (FREIRE, 1994). Entretanto, diversos autores (LEONE, 2003; ABRAMO, 2001; JULIO, 2002; HULTIN, 2003; MAIA; LIRA, 2004; GOMES, 2005; SANTOS; RIBEIRO, 2006) destacam que mulheres são menos remuneradas, mesmo aquelas que possuem características iguais as de homens, tais como a escolaridade. Contudo, independente do gênero sabe que competências técnicas e comportamentais adquiridas através da educação servem como diferencial competitivo no mercado de trabalho (NORO *et al.*, 2009).

Analisando o contexto das organizações identificou-se que 68,10% das profissionais entrevistadas trabalham em organizações privadas, enquanto que 31,40% são indivíduos que trabalham em organizações públicas e apenas 0,50 em organizações do terceiro setor. Brito, Ribas e Reyes (2010) ressaltam que o tipo de instituição (pública, privada e terceiro setor) tem relação direta com o nível de esgotamento emocional e (in) satisfação no trabalho. Este fato pode ser devido através das distintas realidades que as organizações possuem através de suas estruturas físicas, políticas, sistemas de gestão, cultura organizacional etc. (MASLACH, 1996).

Sob este mesmo enfoque, quanto ao ramo das organizações, apontou-se que 41,3% das profissionais exercem suas funções em organizações públicas (municipal, estadual, federal), 35,4% de empresas de serviços (lojas, bancos, salão de beleza e outros) e 23,3% de empresas industriais (moveleira, metalúrgica, fumageiras e outras). Neste sentido, Gomes (2005) destaca que atualmente, o mercado de trabalho não abre mão de contratar mulheres para as mais diferentes funções das esferas organizacionais.

Com relação ao nível profissional, foi identificado que 51,41% dos profissionais desenvolvem atividades laborais de nível técnico (secretárias, administradoras, médicas, promotoras, professoras e outros), tendo 40% profissionais de nível operacional (faxineira, operadora de máquinas, serviços gerais) e apenas 8,90% profissionais exercem cargos de liderança/chefia (coordenadoras, proprietárias, entre outros). Desta forma, atualmente, é praticamente impossível encontrar profissões que não tenham sido ocupadas por mulheres (MAIA; LIRA, 2004). Portanto, embora o nível de escolaridade da amostra tenha sido considerado alto, vale ressaltar, que 91,10% das profissionais ocupam cargos de nível operacional e intermediário indo ao encontro dos dados encontrados na pesquisa Kaufman e Hotchkiss (2003) observam que ainda é baixa representatividade de mulheres em cargos de liderança.

Quanto à carga horária semanal trabalhada, constatou-se que 44% das respondentes trabalha 40 horas semanais e 26,7% trabalha 44 horas semanais. Apenas uma minoria das entrevistadas (4,70%) trabalha durante os três turnos, perfazendo 60 horas de trabalho por semana. Diante disso, Brito, Ribas e Reyes (2010) destacam que profissionais com elevada carga hora estão mais propensos ao esgotamento emocional, diminuição do comprometimento organizacional e insatisfação no trabalho. Desta forma, em relação ao gênero feminino destaca-se que além de tudo enfrentam dupla jornada de trabalho, pois parte-se da hipótese que um número significativo de mulheres, quando chegam casa, precisa cuidar da família e do lar (MAIA; LIRA, 2004), sendo que, em relação à amostra pesquisa as que estudam necessitam de tempo para as atividades escolares e acadêmicas.

4.2 ASPECTOS SOBRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Para a análise da consistência das variáveis relativas à satisfação no trabalho foi utilizada a Análise Fatorial Varimax, que identificou que das 31 afirmativas relativas à satisfação dos profissionais com suas organizações, apenas 22 questões foram consideradas estatisticamente significativas.

O Quadro 1 apresenta os aspectos pesquisados relativos a análise fatorial varimax encontrados para cada questão. Deste modo, foram utilizadas neste estudo as variáveis com cargas fatoriais acima de 0,50 por serem consideradas bastante significativas (HAIR et al., 1998).

| Questão | Aspectos relativos à satisfação no trabalho | Fatorial |
|---------|---|----------|
| 01 | De modo geral, você está satisfeito com a sua organização. | 0,78 |
| 02 | A organização recompensa os esforços individuais e coletivos | 0,65 |
| 03 | Postura da organização frente a melhorias e modernização | 0,52 |
| 04 | Gestão de Recursos Humanos | 0,80 |
| 05 | Respeito à diversidade e humanização da organização com os funcionários | 0,67 |
| 06 | Igualdade de oportunidades nos processos de promoção | 0,69 |
| 07 | Oportunidade de aprender e desenvolver competências (conhecimentos/habilidades/attitudes) | 0,59 |
| 08 | Salário e Benefícios | 0,78 |

| | | |
|----|---|------|
| 09 | Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais e saúde | 0,52 |
| 10 | Igualdade de tratamento na organização | 0,71 |
| 11 | Relacionamento com os colegas de trabalho | 0,65 |
| 12 | A natureza do trabalho é interessante (Função/Cargo Exercido) | 0,68 |
| 13 | Ambiente de Trabalho | 0,71 |
| 14 | Equipamentos disponíveis para desenvolvimento do trabalho | 0,73 |
| 15 | Condições da estrutura física (iluminação, ventilação, ruídos, limpeza, higiene e alimentação). | 0,59 |
| 16 | Segurança, Periculosidade e Insalubridade | 0,62 |
| 17 | Serv.Sociais (Assist. médica e de enfermagem, apoio nos gastos com a saúde, ensino, etc.) | 0,64 |
| 18 | Os seus Superiores lideram através do exemplo | 0,50 |
| 19 | Os superiores aceitam críticas construtivas e sugestões | 0,65 |
| 20 | Seu líder/chefe delega competências e responsabilidades | 0,63 |
| 21 | Seu líder/chefe adéqua o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações. | 0,70 |
| 22 | De modo geral, você está satisfeito com a sua organização. | 0,61 |

Quadro 1 – Fatorial Varimax da Satisfação no Trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 2 apresenta os aspectos pesquisados relativos à satisfação no trabalho, bem como as médias e o desvio padrão (DP) encontrados para cada questão.

| Questão | Aspectos relativos à satisfação no trabalho | Média | DP |
|---------|---|-------|------|
| 01 | De modo geral, você está satisfeito com a sua organização. | 3,50 | 0,96 |
| 02 | A organização recompensa os esforços individuais e coletivos | 3,14 | 1,11 |
| 03 | Postura da organização frente a melhorias e modernização | 3,44 | 1,07 |
| 04 | Gestão de Recursos Humanos | 3,23 | 1,16 |
| 05 | Respeito à diversidade e humanização da organização com os funcionários | 3,53 | 1,10 |
| 06 | Igualdade de oportunidades nos processos de promoção | 3,08 | 1,23 |
| 07 | Oportunidade de aprender e desenvolver competências (conhecimentos/habilidades /atitudes) | 3,65 | 1,12 |
| 08 | Salário e Benefícios | 3,00 | 1,13 |
| 09 | Horário de trabalho | 3,78 | 1,03 |
| 10 | Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais e saúde | 3,61 | 1,08 |
| 11 | Igualdade de tratamento na organização | 3,48 | 1,15 |
| 12 | Relacionamento com os colegas de trabalho | 3,85 | 1,09 |
| 13 | A natureza do trabalho é interessante (Função/Cargo Exercido) | 3,85 | 0,99 |
| 14 | Ambiente de Trabalho | 3,68 | 1,06 |
| 15 | Equipamentos disponíveis para desenvolvimento do trabalho | 3,58 | 1,13 |
| 16 | Condições da estrutura física (iluminação, ventilação, ruídos, limpeza, higiene e alimentação). | 3,61 | 1,14 |
| 17 | Segurança, Periculosidade e Insalubridade | 3,51 | 1,11 |
| 18 | Serv.Sociais (Assist. médica e de enfermagem, apoio nos gastos com a saúde, ensino, etc.) | 3,36 | 1,27 |
| 19 | Os seus Superiores lideram através do exemplo | 3,40 | 1,10 |
| 20 | Os superiores aceitam críticas construtivas e sugestões | 3,56 | 1,11 |
| 21 | Seu líder/chefe delega competências e responsabilidades | 3,31 | 1,22 |

| | | | |
|----|--|------|------|
| 22 | Seu líder/chefe adéqua o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações. | 3,47 | 1,15 |
|----|--|------|------|

Quadro 2 – Aspectos da Satisfação no Trabalho
Fonte: Dados da pesquisa

Conforme demonstra a Questão 1 do Quadro 2, as profissionais da amostra foram questionadas se no geral estão satisfeitas com a sua organização, verificando-se assim, uma média de 3,50 com desvio padrão alto, de 0,96. Dessa forma, observou-se que há grandes oscilações nas respostas, havendo entrevistadas muito satisfeitas e outras muito insatisfeitas. Segundo os percentuais encontrados, uma parte (5,8%) está muito insatisfeito, 8,4% insatisfeito e 23% pouco satisfeitos. Por outro lado, 55% estão satisfeitos e 7,5% muito satisfeitos com sua organização.

O antagonismo nas respostas pode ser proveniente de diversas variáveis, tais como a idade, tipo da organização, função exercida, a natureza do trabalho, entre outros. Este fato vai ao encontro das proposições de Oliveira (2002) que refere à satisfação profissional aos sentimentos em relação a vários aspectos de trabalho como companheiros, natureza do trabalho, salário, supervisores, etc. Contudo, Robbins (2010) observa que a avaliação que um profissional faz de sua satisfação com o trabalho é resultado de uma complexa somatória de diferentes elementos.

Sob este mesmo enfoque, nota-se na Questão 2 que 11,5% das entrevistadas estão muito insatisfeitas, 12% insatisfeitas e 35,6% pouco insatisfeitas com o modo que suas organizações recompensam os esforços individuais e coletivos. Por outro lado, 40,8% de alguma forma estão satisfeitos com o sistema de recompensas de sua organização. Assim, destaca-se o alto desvio padrão da amostra (1,11), demonstrando, novamente, grande divergência entre as respostas. O fato de 59,1% das profissionais estarem insatisfeitas com este aspecto pode ter relação direta com o preconceito contra o trabalho feminino que no longo dos anos vem sofrendo preconceitos, desigualdades e discriminação por parte do mercado de trabalho (MAIA; LIRA, 2004; HULTIN, 2003; GOMES, 2005).

Ratificando o que foi demonstrado na questão anterior, na Questão 3 foi demonstrada que a postura da organização frente a melhorias e modernização é satisfatória (53,5%), porém para a outra metade da amostra (46,5%) este aspecto é insatisfatório, com desvio padrão de 1,07. Estas diferenças nas respostas podem estar sendo relacionadas, pois os indivíduos da amostra pertencem à organizações de diferentes nichos e estilos de gestão distintos, assim como, cultura organizacional, recursos financeiros, tamanho, etc. (MAXIMIANO, 2007).

A amostra pesquisada relatou na Questão 4, com a média de 3,23 e um desvio padrão de 1,16 demonstrando mais uma vez paradoxos nas respostas. Assim, de um lado, 51,3% das profissionais estão satisfeitas com a política de Recursos Humanos existente na organização, por outro, 48,7% estão de alguma forma insatisfeitos, o que demonstra novamente que as distintas realidades das organizações afetam diretamente na satisfação de seus trabalhadores. Neste sentido, a gestão dos recursos humanos dentre seus diversos aspectos (recrutar, selecionar, reter talentos, mediar conflitos, etc.) serve como agente de mudanças, identificando e desenvolvendo, sobretudo comportamentos, habilidades e atitudes capazes de atender as requisições do mercado globalizado, contudo sem esquecer os aspectos das relações e da satisfação profissional no trabalho (KNAPIK, 2011).

Quando questionados verso ao respeito à diversidade e humanização da organização (Questão 5) constatou-se que 64,4% das respondentes estão satisfeitas com estes aspectos, porém nota-se desvio padrão da amostra pesquisada de 1,10. Em relação às insatisfeitas, observou-se que 8,9% da amostra estão muito insatisfeitas, além de que para 7,3% insatisfeitas e 19,4% pouco satisfeitas. Desta forma, a evolução da mulher no mercado de trabalho foi e é marcada através da discriminação e na desigualdade (MAIA; LIRA, 2004). Entretanto, em relação ao respeito e humanização, Julio (2002) destaca que independente do

gênero ou da condição sexual, as organizações deveriam optar por um perfil mais feminino voltado ao respeito, afetividade e humanização de gestão.

Por meio da Questão 6 foi verificado se há igualdade de oportunidades nos processos de promoção. Neste sentido, os dados revelaram que 57,1% das profissionais de alguma forma estão insatisfeitos. Entretanto, 31,4% estão satisfeitas e 11,5% muito satisfeitas, além de ser de relevância a média de 3,08 com o desvio padrão de 1,23. Observa-se, portanto, que os homens que escolheram trabalhar com atividades consideradas femininas, tais como na área de recursos humanos, psicologia ou como professor de ensino fundamental e médio, por exemplo, tendem a ter uma maior probabilidade de promoção do que mulheres que desenvolvem a mesma atividade (HULTIN, 2003). Assim, estes aspectos podem ser desencadeadores da insatisfação das profissionais da amostra com este aspecto.

Em relação à Questão 7, verificou-se que 64,9% das profissionais estão satisfeitas com as oportunidades que recebem para aprender e desenvolver suas competências. Assim sendo, em relação às questões do Quadro 3, a Questão 7 é a que possui maior média (3,65), embora, seu desvio padrão (1,12) seja considerado alto. Diante disso, Noro et al. (2009) destacam que o capital humano tem sido tratado como fonte essencial de negócio através da geração e sustentação de vantagem competitiva. Assim, em relação às competências femininas, Gomes (2005) destaca o perfil técnico e comportamental da mulher, impregnado de intuição e sensibilidade, de flexibilidade, capacidade administrar as diversidades e trabalhar em equipe. Devido a isto, as organizações buscam continuamente desenvolver essas competências em seus profissionais, capacitando-os a fim de enfrentar as ameaças do mercado (NORO, et al., 2009). Deste modo, Dias (2001) observa que as organizações devem subsidiar meios de desenvolver conhecimentos e habilidades de seus profissionais através de treinamento e desenvolvimento.

A questão correspondente ao salário e benefícios (Questão 8) obteve a menor média da pesquisa (3,00), configurando, assim, em 14,1% das profissionais muito insatisfeitas, 16,8 insatisfeitas e 29,3% pouco satisfeitas. Desta forma verificou-se que a remuneração recebida pelas profissionais é considerada insatisfatória para o suprimento de suas necessidades fisiológicas e de conforto em sua classe social (OLIVEIRA, 2002). Não obstante isso, diversos estudos (HULTIN, 2003; LEONE, 2003; PROBST, 2003; GOMES, 2005) destacam que as mulheres normalmente são pouco ou mal remuneradas em relação aos homens.

A amostra pesquisada relatou na Questão 9, que em relação ao horário de trabalho 72,2% está de alguma forma satisfeita. Desta forma, percebe-se que as profissionais da amostra sentem que os horários destinados ao trabalho estão adequados ao que consideram ideais para sua função. Assim, a média foi de 3,78 com desvio padrão de 1,03, partido assim do pressuposto, que as horas destinadas às atividades laborais possibilitam a conciliação com os afazeres domésticos, educacionais e sociais. Diante disso, verificaram-se na amostra que 9% estão muito insatisfeitas e 13,2% pouco satisfeitas. Assim, Brito, Ribas e Reyes (2010) destacam que longas jornadas de trabalho são maléficas para a saúde física e psíquica do trabalhador, gerando desmotivação, ceticismo e insatisfação.

Ratificando o que foi demonstrado na questão anterior, na Questão 10 foi verificada a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar, assuntos pessoais e de saúde. Desta forma, a média foi de 3,61 com desvio padrão de 1,08. Paralelamente, observou-se assim, que 68% das profissionais estão satisfeitas com estes aspectos, partindo assim, do pressuposto que um dos aspectos inerentes à satisfação com a jornada de trabalho (Questão 9) está diretamente ligado à capacidade do indivíduo em conciliar sua vida profissional com a pessoal.

Relativo ao relacionamento com os colegas no ambiente organizacional (Questão 12) foi constatado a maior média da pesquisa (3,85) com desvio padrão 1,09. Como resultado disso, observa-se, portanto, que 74,3% das profissionais estão satisfeitas com o relacionamento interpessoal. Este aspecto pode ser advindo de características como a

sensibilidade, comunicação, intuição, flexibilidade, capacidade para administrar a diversidade e trabalhar em equipe, mais presentes no perfil comportamental do gênero feminino (GOMES, 2005). Deste modo, estas características podem auxiliar as profissionais mulheres a se relacionar com os demais profissionais de forma mais agradável e satisfatória.

Sob este mesmo enfoque de médias relativamente altas (3,85), nota-se que na Questão 13 as entrevistadas relatam que natureza do trabalho é interessante, isto é, o cargo exercido/função é satisfatório (79%), enquanto para 21% de alguma forma não estão satisfeitas com a natureza do trabalho, destaca-se o menor desvio padrão da amostra (0,95). Observa-se, portanto, que embora a amostra predominantemente exerça função de nível operacional (41,1%) e tático (50%) as profissionais a natureza de suas funções. É importante observar, no entanto, que o trabalho de uma pessoa é muito mais do que as atividades óbvias, como fazer faxina, organizar papéis, atender clientes ou gerir equipes (ROBBINS, 2005).

Em relação ao ambiente de trabalho (Questão 14) observou-se média de 3,68 e desvio padrão de 1,6. Deste modo, verifico-se que 70,1% das profissionais estão satisfeitas com os aspectos inerentes ao ambiente trabalho, enquanto que 29,9%, de alguma forma, estão insatisfeitas. Nota-se que a luta das mulheres por melhores condições de trabalho, melhores salários e diminuição das desigualdades podem desencadear a melhora da satisfação com os diversos aspectos que permeiam o ambiente organizacional (PROBST, 2003).

Em relação aos aspectos que compõem as condições de segurança, equipamentos e serviços sociais, primeiramente, na Questão 15 buscou-se analisar se os equipamentos disponíveis para o desenvolvimento do trabalho satisfazem as necessidades profissionais. Assim, verificou-se que 64,9% das profissionais da amostra estão satisfeitas, enquanto para 35,1% insatisfeitas, além de ser de relevância a média de 3,58 com o desvio padrão de 1,13.

A partir do exposto anteriormente, pode-se acreditar que a satisfação com os equipamentos utilizados para o desenvolvimento do trabalho pode estar ligada à estrutura das organizações, sendo que, em qualquer organização quando mais adequados estiverem os recursos (materiais, tecnológicos, humanos, etc.) a atender organizacionais as demandas, maior será a eficiência e a eficácia do mercado. Brito, Ribas, Reyes (2010) destacam que fatores ligados aos equipamentos, estrutura e condições físicas afetam a satisfação dos colaboradores com a organização.

Ainda sob o mesmo enfoque, na Questão 16 foi analisada a satisfação das profissionais com as condições da estrutura física em relação à iluminação, ventilação, ruídos, limpeza, higiene e alimentação. A média foi de 3,61 com desvio padrão de 1,14, demonstrando, assim, que 63,3% das profissionais estão satisfeitas, enquanto que 7,9% estão muito insatisfeitas, 7,9% insatisfeitas e 21,1% pouco satisfeitas. De acordo com Brito, Ribas e Reyes (2010) a satisfação com as condições físicas podem estar relacionadas ao tipo de organização (pública, privada, terceiro setor) e a ocupação do cargo (operacional, tático e liderança). Diante disso, Couto (2002) observa que quanto menor o nível profissional, maior é a propensão à insatisfação com as condições físicas.

Por meio da Questão 17 foi analisada a satisfação com as condições de segurança, periculosidade e insalubridade. Os dados revelaram que para 60,7% das profissionais estes aspectos são satisfatórios. Entretanto, 8,9 estão muito insatisfeitas, 6,8% insatisfeitas e 23,6% pouco satisfeitas, além de ser de relevância a média de 3,51 com o desvio padrão de 1,11. De acordo com Brito, Ribas, Reyes (2010), as condições de segurança afetam diretamente no envolvimento do profissional no trabalho e na satisfação.

A Questão 18 obteve a menor média (3,36) do construto (Quadro 5) e desvio padrão de 1,27. Deste modo, ficou evidenciado paradoxo nas respostas, pois para 51,8% das profissionais os serviços sociais de assistência médica e de enfermagem, os apoios com gastos com a saúde e ensino são insatisfatórios. Por outro lado, 48,2% das profissionais estão

satisfeitas com estas condições. A satisfação relativa a estes aspectos pode estar ligada a fatores como a profissional necessitar de assistência de saúde para sua família e outros.

Em relação à satisfação com o tipo de liderança, na Questão 19 foi analisado se o líder imediato lidera através do exemplo. Assim, a pesquisa revelou que para 48,7% este aspecto é satisfatório e para 10,5%, muito satisfatório. Destaca-se, assim, que para 59,2% da amostra o seu líder imediato dá o exemplo, propiciando a confiança mútua e o respeito entre os colaboradores. A média da questão foi de 3,40 com um alto desvio padrão 1,10, o que justifica que 40,3% das profissionais estão insatisfeitas de algum modo com a forma em que seu líder trabalha. Diante disso, parte-se da hipótese que líderes que dão o exemplo através de suas atitudes influenciam de forma positiva seus liderados, motivando-os e satisfazendo suas expectativas e necessidades (KNAPIK, 2011).

Quando questionadas se seus superiores aceitam críticas construtivas e sugestão de melhoria (Questão 20), 64,4% das respondentes afirmam estar satisfeitas ou muito satisfeitas com este aspecto, porém nota-se o desvio padrão de 1,11. Paralelamente, 35,6% da amostra estão de formas distintas insatisfeitas quanto ao questionamento levantado. As dessemelhanças nas respostas podem ser ocasionadas a diversos aspectos (estilo de liderança, ruídos na comunicação, traços de personalidade). Brito, Ribas e Reyes (2010) destacam que o modo como o líder recebe críticas e sugestões influencia diretamente na satisfação profissional e no envolvimento profissional no trabalho.

Ao serem questionadas se o seu líder imediato delega competências e responsabilidades (Questão 21) analisou-se que a grande maioria esta satisfeita (47,1%) e muito satisfeita (18,85). Diante deste aspecto, observa-se que estas profissionais tendem a ter maior grau de autonomia no desenvolvimento de suas atividades.

Foi verificado na Questão 22 se o líder adequa o tratamento dado às pessoas, as necessidades e situações. A média desta questão foi de 3,47 e o desvio padrão de 1,15, evidenciando que para 57,6% das profissionais este aspecto é satisfatório, por outro lado, 42,4% se sentem insatisfeitas com a forma em que são tratadas pelos seus líderes. Conclui-se, assim que, as profissionais da amostra estão satisfeitas com a forma em que são tratadas pelos seus superiores, destacando que a forma como são abordadas é adequada às diferentes necessidades e situações em que são expostas diariamente em seu trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A satisfação é obtida quando o trabalho oferece oportunidade para o profissional satisfazer suas expectativas e necessidades. Diante disso, o objetivo geral deste estudo buscou analisar os aspectos que influenciam a satisfação no trabalho de profissionais do gênero feminino, sendo que o mesmo foi dividido em dois específicos: identificar o perfil sócio-demográfico das profissionais; analisar os aspectos que influenciam na satisfação no trabalho das profissionais.

Considera-se que este estudo atingiu o objetivo proposto, pois foi possível analisar diversos aspectos relacionados à satisfação das profissionais da amostra. Deste modo, pode-se concluir que a amostra estudada predominantemente é constituída por jovens de 16 a 30 anos, casadas, com nível superior em andamento ou completo. Identificou-se que a maior parte das respondentes encontra-se em organizações do setor privado, na área de serviços, desenvolvendo atividades de nível técnico e com carga horária semanal de 40 horas.

Além disso, foi verificado que de um modo geral as profissionais da amostra estão satisfeitas com os aspectos estudados. No entanto, em relação aos aspectos considerados insatisfatórios pode-se concluir que questões como a remuneração, desigualdade no tratamento, baixo número de profissionais do gênero feminino em cargos de liderança ainda são tabus a serem enfrentados.

Diante deste contexto, pode-se concluir que devido ao alto desvio padrão, em suma todas as questões relativas aos aspectos da satisfação possuem incompatibilidades nas respostas. Estes paradoxos podem ser derivados de diversos aspectos, tais como o tipo da organização, a natureza do trabalho, clima e cultura organizacional, nível profissional, etc. Pois, se de um lado haviam profissionais muito satisfeitas, de outro, havia profissionais muito insatisfeitas com os aspectos estudados.

É interessante observar os postulados de Olivera (2002), que destacou que a Satisfação no trabalho é a diferença entre o que o profissional necessita e o que ela recebe do seu trabalho. Sendo assim, a satisfação se expressa através da concordância ou discordância do profissional sobre o grau de realização de duas necessidades intrínsecas e extrínsecas do trabalho. De modo geral, pode-se observar que as profissionais da amostra estão satisfeitas com os aspectos de seu trabalho. Vale ressaltar que questões amplamente discutidas no longo dos anos em relação à evolução da mulher no mercado de trabalho, ainda são consideradas insatisfatórias. Assim, este estudo demonstrou que questões como a remuneração, desigualdade no tratamento, baixo número de profissionais do gênero feminino em cargos de liderança ainda são tabus a serem enfrentados.

Dentre as limitações de pesquisa, destacam-se à escassez de estudos, conceitos e formas de análise e interpretação dos resultados com profissionais do gênero feminino com relação aos aspectos da satisfação no trabalho. Também foram identificadas dificuldades de acesso as profissionais de nível liderança. Assim, se destaca como limitação as reações das profissionais quando submetidas à pesquisa nas organizações onde atuam, por aparente receio de impactos posteriores negativos.

Gerencialmente pode-se concluir que o foco de ações orientadas ao aumento da análise dos aspectos que permeiam a satisfação do trabalho de profissionais do gênero feminino reflete diretamente na eficiência e eficácia organizacional, bem como no aumento do envolvimento pessoal no trabalho.

Por essas razões são sugeridos novos estudos na área, com a replicação deste estudo em uma amostra maior e probabilística, para fins de generalização dos resultados obtidos, bem como analisar mais detidamente a satisfação separadamente por nível profissional, tipo de organização, etc. Sugere-se ainda, que sejam incluídos novos aspectos ao instrumento de pesquisa. Também é recomendado analisar de forma qualitativa, a fim de agregar o maior número de informações acerca da satisfação de profissionais do gênero feminino.

REFERENCIAS

ABRAMO, L. **A situação da mulher latino-americana.** O mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Mulher e Trabalho Experiências de ação afirmativa. São Paulo: Bomtempo Editorial, 2000.

BELLUSCI, S. M. **Doenças profissionais ou do trabalho.** 6. ed. São Paulo, SP: SENAC, 2005.

BERVIAN, P.; CERVO, A. **Metodologia Científica.** 5. Ed. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2002.

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

BRITO, L. C. **A Relação Entre a Satisfação no Trabalho e a Síndrome de Burnout**. Santa Cruz do Sul: Centro de Ensino Superior Dom Alberto, 2009. 80 p. Monografia (Graduação) – Graduação em Administração, 2009.

BRITO, L. C.; E.R. Jr ; RIBAS, F. T. T. **As Relações Entre a Síndrome de Burnout e a Satisfação no Trabalho: Uma Visão a partir do Ambiente Social das Organizações**. In: XXXIV Encontro da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração. **Anais do EnAnpad**, 2010. Rio de Janeiro, 2010.

BUSCH, T., FALLAN, L. & PETTERSEN, A.. **Disciplinary reegians in job satisfaction, selfefficacy, goal commitment and organizational commitment among faculty employees in norwegian colleges: na empirical assessment of indicators of performance**. Quality in Higher Education., v. 4, m. 2, p. 137-157, 1998.

CHARNOV, B., MONTANA, P. **Administração**. 2. ed. São Paulo, SP. Saraiva. 2005.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 6. ed. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 2000.

CURY, A. **Organização e métodos: uma visão holística**. 8. Ed. São Paulo, SP: Atlas. 2005.

DIAS, R. **Sociologia & Administração**. 2. ed. Campinas, SP: Alínea, 2001.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FREIRE, P. **Cartas a Cristina**. São Paulo: Paz e Terra, 1994.

FREEMAN, E.; STONER, J. A. F. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro, RJ: Livros Técnicos e Científicos Editora S.A. 1999.

GIL, A. C.. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GOMES, A.F; SANTANA, P.G.W.; SILVA, M.J. **Mulheres Empreendedoras: Desafios e Competências**. Disponível em: <<http://www.cyta.com.ar/ta0406/v4n6a1.htm>>. Acesso em: 12 ago. 2010.

HAIR Jr.,J.F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOFFMANN, R. **A distribuição de renda no Brasil no período de 1992-2001**. Economia e Sociedade. Campinas, n. 19, 2002.

HOLLENBECK, J. R; Wagner III, J. A. **Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva**.4. ed. São Paulo, SP: Saraiva. 2003.

HULTIN, Mia. Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career

consequences of occupational sex segregation. *Work and occupations*, v. 30, n. 1, pp. 30-61. 2003.

JULIO, C. A. **Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

JÚLIO, C. A.; NETO, J. S. **Liderança e Gestão de Pessoas**. São Paulo, SP: Publifolha, 2002.

KAUFMAN, B. E., HOTCHKISS, J. L. **The economics of labor markets**. 6th ed. Ohio: Thomson Learning, 2003.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. **The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment**. *Journal of Organizational Behavior*, 1998.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEONE, E. O trabalho da mulher em regiões metropolitanas brasileiras. In: PRONI, M. W.; 2003.

MAIA, K.; LIRA, S. A. **A mulher no mercado de trabalho**. 2004. IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em <www.ipea.gov.br/seminários/artigo11>. Acesso em: 22 ago. 2011.

MASLACH, C., S.E.; JACKSON ; LEITER, M. P. **The Maslach Burnout Inventory — Test manual**. 3. ed. Palo Alto, CA. Consulting Psychologist Press, 1996. (p.11).

MAXIMIANO, A. **Introdução à Administração**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas. 2007.

MAXIMIANO, A C. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas. 2007.

MOSCOVICI, F. **Renascença Organizacional**. 9. ed. Rio de Janeiro: José Olympio. 2002.

NORO, G. B.; FLORA, A. D.; ROCHA, C. C. ; ZACHETTO, Z. B. Competências dos Cursos de Graduação em Administração. In: V ENEPO, 2009. Santa Catarina, 2009.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Sistemas, Organização e Métodos: uma abordagem gerencial**. 16. ed. São Paulo, SP. Atlas. 2006.

OLIVEIRA, S. L. **Sociologia das Organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PROBST, E.R. A Evolução da mulher no mercado de trabalho. 2003. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROESCH, Silvia Maria Azevedo. **Projeto de Estágio no Curso de Administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo. Atlas, 2007.

SANTOS, R. V., RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil** revisitado: explorando o “teto de vidro”. 2006. Disponível em <http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2011.

SCHEIN, E. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro : J. Olympio, 2001.

SROUR, R. H. **Poder, Cultura e Ética nas Organizações: O desafio das formas de gestão**. 2.ed. Rio de Janeiro, RJ: Campus. 2005.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B.. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

WEISS, H. M. **Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences**. Human Resource Management Review, v. 12, n. 2, p. 173-194, 2002