

**MULHERES E A CULTURA NO AMBIENTE DE TRABALHO: PRESSÕES
PERCEBIDAS E VIVENCIADAS PELAS MULHERES NO MERCADO
SEGURADOR BRASILEIRO**

RONNY MARTINS BAPTISTA
Universidade Presbiteriana Mackenzie
ronnymartins@hotmail.com

**ÁREA TEMÁTICA: SIMBOLISMOS, CULTURAS E IDENTIDADES
ORGANIZACIONAIS**

**TÍTULO DO TRABALHO: MULHERES E A CULTURA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: PRESSÕES PERCEBIDAS E VIVENCIADAS PELAS MULHERES NO
MERCADO SEGURADOR BRASILEIRO**

RESUMO

As mulheres representam hoje a maioria dos empregados diretos do mercado de seguros brasileiro e, de acordo com as tendências dos últimos dez anos, a participação feminina permanecerá aumentando. No entanto, sua maior representação numérica não significa que a visão das mulheres no ambiente de trabalho e suas oportunidades de desenvolvimento profissional sejam equivalentes à de seus colegas do sexo masculino. O objetivo deste trabalho foi analisar as pressões percebidas e vivenciadas pelas mulheres nesse segmento da economia brasileira. A pesquisa foi realizada pelo método quantitativo, através do “Questionário Mulheres e a Cultura no Ambiente de Trabalho” (BERGMAN; HALLBERG, 2002). Obteve-se um total de 205 respostas válidas. Os resultados indicam que as mulheres têm uma visão relativamente negativa das atitudes das organizações a elas dirigidas, assim como do desenvolvimento de suas carreiras, sendo mais pessimistas sobre as atitudes endereçadas às mulheres em geral do que as experiências vivenciadas individualmente por elas no local de trabalho.

Palavras-chave: gênero, ambiente de trabalho, seguros.

ABSTRACT

Women represent the majority of direct employees in the Brazilian insurance market today. According to the last decade trends, women's participation will remain increasing. However, despite the greater numerical representation, women's workplace experience and their professional development opportunities are not equivalent to their male colleagues. The objective of this study is to analyze perceived burdens on women and personally experienced burdens of female professionals in this industry. The survey was conducted by means of a quantitative method using the Women Workplace Culture Questionnaire (BERGMAN; HALLBERG, 2002). The participants in the study were 205 women. The results indicate that women have a relatively negative view of the organizations' attitudes towards them and the development of their careers, being more pessimistic about the attitudes directed to women in general than their personal experiences in the workplace.

Keywords: gender, workplace, insurance.

INTRODUÇÃO

A importância do mercado de seguros como atividade econômica no Brasil é ressaltada pelos seus números. O mercado arrecadou mais de 290 bilhões de reais em prêmios no ano de 2013, apresentando um crescimento anual de 14,3%¹, contra 2,3%² da economia do país, no mesmo período, e representando 6% do PIB brasileiro, de acordo com dados fornecidos pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP e pela Agência Nacional de Saúde – ANS.

No decorrer da última década, a participação feminina no mercado aumentou cerca de 10%, representando hoje 57% do total dos 31 mil empregados diretos no setor, de acordo com o Balanço Social Mercado Segurador Brasileiro 2012, da Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização – CNseg. Embora a participação percentual feminina no setor venha crescendo, a diferença salarial e sua representatividade nos cargos executivos não refletem tal característica. Hoje, as mulheres representam 70% da força de trabalho na faixa salarial básica (dez menores salários), de acordo com Balanço Social Mercado Segurador Brasileiro 2012. Quanto à representatividade nos cargos executivos (alta direção), apenas 20% das posições nesse nível hierárquico pertencem a profissionais do sexo feminino, conforme o mesmo documento.

Os números apresentados indicam uma clara feminilização do mercado de seguros no Brasil no decorrer da última década. *Feminilização* “refere-se ao aumento do peso relativo do sexo feminino na composição da mão de obra em um determinado tipo de ocupação” (YANNOULAS, 2011, p. 283), diferente do conceito de *feminização*, que apresenta um significado qualitativo, “que alude às transformações de significado e valor social de uma profissão ou ocupação, originadas a partir da feminilização ou aumento quantitativo e vinculadas à concepção de gênero” (YANNOULAS, 2011, p. 271).

O modelo desenvolvido por Bergman e Hallberg (1997), criado por via da Teoria Fundamentada, obteve dados empíricos de entrevistas em profundidade com 11 mulheres na Suécia para analisar problemas relacionados a gênero no ambiente de trabalho sob o ponto de vista feminino. Do estudo emergiram 14 categorias de análise, que posteriormente serviram como construtos para a elaboração do *Questionário Mulheres e a Cultura no Ambiente de Trabalho* (BERGMAN; HALLBERG, 2002), utilizado posteriormente em pesquisas realizadas em vários países.

Neste sentido, o presente trabalho propõe, à luz do modelo de Bergman e Hallberg (1997), responder: quais as pressões percebidas e vivenciadas pelas mulheres no ambiente de trabalho no mercado segurador brasileiro? A pesquisa tem como objetivo geral analisar as pressões percebidas e vivenciadas pelas mulheres no ambiente de trabalho no mercado segurador brasileiro. A pesquisa buscou analisar ainda: 1) as *atitudes na organização* quanto à visão da mulher no trabalho; 2) a *carreira* feminina quanto às oportunidades de desenvolvimento e sistemas de recompensa; 3) o *apoio social*, que se refere ao apoio da organização e da família quanto à conciliação das responsabilidades profissionais e domésticas; 4) a prevalência do *assédio sexual* na organização; e 5) o *enfrentamento*, que se refere à assertividade das profissionais do sexo feminino quanto à obtenção de remuneração justa, promoção e oportunidades de desenvolvimento profissional na organização.

Como instrumento de coleta de dados empíricos para esta pesquisa, foi utilizado o *Questionário Mulheres e a Cultura no Ambiente de Trabalho* (BERGMAN; HALLBERG, 2002), cuja tradução, adaptação cultural para a língua portuguesa do Brasil e validação foi realizada nesta pesquisa.

¹ Informe Anual Mercado Segurador 2013, da Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização (CNseg).

² Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

REFERENCIAL TEÓRICO

GÊNERO E BARREIRAS AO AVANÇO FEMININO NAS ORGANIZAÇÕES

Scott (1989), sob a perspectiva histórica das relações entre os sexos, conceitua gênero como um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, além de uma forma primeira de significar as relações de poder. Yannoulas (1996) entende “gênero” como o modo que as culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre homens e mulheres, diferentemente de “sexo”, que é uma distinção de natureza física e biológica.

Partindo-se desses pontos de vista, para melhor compreensão dos estudos sobre gênero nas organizações, é preciso entender as relações sociais hierárquicas entre homens e mulheres que antecedem suas relações no ambiente de trabalho. Para Yannoulas (2011), a teoria sociológica e o senso comum entendem como “trabalho” apenas o trabalho produtivo e assalariado, excluindo todas as atividades destinadas à reprodução da vida biológica e social. Ainda segundo a autora, a industrialização e urbanização ancoram-se em uma divisão sexual do trabalho em que, na esfera feminina, se materializou o não trabalho (doméstico, reprodutivo, gratuito e privado), contrastado com a esfera masculina do trabalho (industrial, produtivo, remunerado e público).

A partir da metade do século passado, o aumento da demanda pela mão de obra, o desenvolvimento social e a emancipação feminina favoreceram a entrada da mulher no mercado de trabalho, na esfera pública, dominado até então pela presença masculina. Ao final da década de 70, o estudo de gênero nas organizações tornou-se cada vez mais diverso, compreendendo áreas como liderança, relações de poder e autoridade, carreira e barreiras, culturas organizacionais generificadas, emoções, empreendimento, equilíbrio trabalho-vida pessoal, incluindo até estudos críticos sobre homens e masculinidades (BROADBRIDGE; SIMPSON, 2011).

A análise inovadora de Kanter (1977) sobre as dinâmicas de gênero em um estudo de caso em uma empresa estadunidense contribuiu para despertar interesse pelo assunto. Depois da análise dessa autora, inúmeros trabalhos foram desenvolvidos. A inserção das mulheres nas organizações deixou de ser um fenômeno novo e ausente na literatura. Hoje, no entanto, o maior desafio dos estudos da área é a conceituação corrente de que as questões de gênero já estão “resolvidas”, com uma tendência em direção à “negação de gênero” no entendimento das desvantagens no trabalho.

Apesar de vivenciarem desigualdades nas condições de desenvolvimento profissional e salarial, é perceptível que, a partir do início da década de 1980, no Brasil, as mulheres estão gradativamente ocupando postos de chefia até então masculinos (SEGNINI, 1997).

No mercado segurador, o número de mulheres em cargos de nível gerencial representa 41% dos postos, contra 59% de homens na mesma posição. No nível executivo, a participação feminina é inferior, significando 20%, dos postos de trabalho, embora as mulheres já representem a maioria dos trabalhadores nesse segmento econômico.

A análise desses dados aponta para a possibilidade de existência de um “teto de vidro” no mercado segurador brasileiro, mantendo as mulheres nos cargos de média gerência e impedindo-as de alcançar posições de destaque no setor. A expressão “teto de vidro” foi cunhada pelos jornalistas Hymowitz e Schelhardt, do Wall Street Journal, em 1986, e é utilizada correntemente para descrever a barreira invisível que bloqueia o avanço feminino na carreira executiva. O fenômeno do teto de vidro é objeto de pesquisa de cientistas sociais, feministas e gestores que consideram esse desequilíbrio nas posições executivas uma situação indesejável (VIANEN; FISCHER, 2002). As mesmas autoras afirmam:

[...] A grande maioria dos gestores seniores e diretores são homens, e porque homens supostamente aderem mais a valores masculinos do que valores femininos, argumenta-se frequentemente que (sub)culturas de gestão ainda são dominadas por normas e valores masculinos. Estas culturas masculinas formariam um dos elementos centrais do teto de vidro (VIANEN; FISCHER, 2002, p. 316).

Os valores masculinos referidos por Vianen e Fischer (2002) podem ser resumidos como a promoção da independência, autonomia, a concorrência, a orientação para as tarefas, e ao estabelecimento de *status* e autoridade. A feminilidade, diferentemente, é descrita como a promoção de uma individualidade relacional, mantendo o equilíbrio nas demais atividades da vida, a participação e a colaboração na organização.

Eagly e Carli (2007) introduzem o conceito de “labirinto de cristal”, o qual apresenta as barreiras que transformam o caminho feminino para a liderança em menos linear do que o de seus colegas do sexo oposto. A expressão define esse conjunto complexo de obstáculos que as mulheres encontram ao longo de seu caminho para as posições de liderança.

As autoras apontam as responsabilidades familiares e a maternidade como uma importante barreira ao progresso feminino, que contribui para seu "acesso menor ao poder e a autoridade na sociedade", fazendo com que essas circunstâncias diminuam suas "perspectivas de avanço através do labirinto".

Ao prosseguir na discussão das barreiras ao progresso feminino, Eagly e Carli (2007) avaliam a existência da discriminação contra as mulheres no que diz respeito à liderança. As autoras apontam as diferenças salariais e a menor frequência com que as profissionais do sexo feminino são promovidas para chegarem à conclusão de que os homens "ascendem à supervisão e cargos administrativos mais rapidamente", uma vez que não sofrem estereótipos e preconceitos que cercam a liderança feminina.

Schein (1973) já demonstrava que profissionais do sexo masculino de média gerência percebem os gerentes bem-sucedidos como profissionais que possuem características, atitudes e temperamentos mais comumente atribuídos aos homens do que às mulheres. Eagly e Carli (2007) notam que os homens permanecem com vantagens sobre as mulheres, independentemente das suas qualificações, porque as pessoas atribuem qualidades masculinas à liderança, como agressividade, ambição, dominação, autoconfiança, força, autossuficiência e individualismo, enquanto associam às mulheres características menos desejadas para esse papel, como carinho, atenção, cordialidade, simpatia, sensibilidade e gentileza.

Acker (1990) apresenta o conceito de *generificação* das organizações, o qual explica a natureza masculina do ambiente corporativo que as mulheres encontram ao ingressar no mercado de trabalho. A autora afirma:

Dizer que uma organização ou qualquer outra unidade de análise é generificada, significa que vantagens e desvantagens, exploração e controle, ação e emoção, sentido e identidade, são padronizados por meio de e em termos da distinção entre homem e mulher, do masculino e do feminino (ACKER, 1990, p. 146).

A generificação é particularmente expressiva nas organizações, em que o patriarcalismo, a burocracia e a suposta neutralidade sexual organizacional perpetuam a dominação masculina (ACKER, 1990). A generificação organizacional é reforçada por símbolos e imagens que explicam, expressam e reafirmam (ACKER, 1990) a divisão de papéis entre os sexos no ambiente de trabalho. Kanter (1977), por exemplo, nota que a figura do alto gestor ou líder é a uma imagem de masculinidade forte e bem-sucedida.

A questão sexual é de natureza biológica, mas diferenças estabelecidas entre os gêneros são uma construção social (FREITAS, M. E., 2011). Esta mencionada construção social, capaz de impactar a vida dos indivíduos, especialmente as mulheres, estabelece papéis sociais não somente nas atividades profissionais. Na realidade, os papéis sociais são construídos desde o núcleo familiar, conforme descreve Maria Esther de Freitas (2011):

[...] Desde a expectativa do nascimento do bebê os pais reproduzem e constroem papéis que serão projetados sobre seus filhos e armarão todo o cenário para

direcionar os seus interesses e sonhos, bem como para restringir as escolhas ao que é tido como aceitável; as escolas, por seu lado, continuam esse processo aprofundando os limites e estereótipos do que se espera de meninos e meninas, olhando mais para o passado que para o futuro [...] e a vida organizacional toma tudo isso de empréstimo e dá-lhe o acabamento mais refinado, podendo favorecer ou dificultar o acesso a carreiras e cargos (FREITAS, M. E.; 2011, p. 208).

ESTUDOS DE BERGMAN E HALLBERG

Em um contexto de refutação à ideia de neutralidade de gênero e maior atenção ao gênero e à sexualidade no ambiente organizacional, Bergman e Hallberg (1997) elaboraram um estudo qualitativo a partir da análise qualitativa de entrevistas em profundidade, para explorar as experiências profissionais femininas em uma indústria majoritariamente masculina.

As entrevistas foram submetidas ao procedimento de codificação aberta e consecutivamente analisadas pelas autoras de modo a produzir códigos substantivos que descrevessem situações de estresse percebidas ou incidentes (GLASER; STRAUSS, 1967). Três conceitos mais amplos sugeriram uma dimensão central que as autoras chamaram de *cultura no ambiente de trabalho*. São eles: 1) "atitudes na organização"; 2) "assédio sexual"; e 3) "carreira". Essa dimensão central descreve o fenômeno psicossocial e as normas existentes no ambiente de trabalho com que as funcionárias têm que lidar. Para manter uma autoimagem saudável, é importante para as mulheres aderirem a essas normas, uma vez que elas acreditam que suas habilidades são frequentemente questionadas e que devem ser orientadas pela *cultura no ambiente de trabalho*. De acordo com Bergman e Hallberg (1997), algumas mulheres eram mais familiarizadas com as visões tradicionais de homens e mulheres no ambiente de trabalho, dependendo do tipo de relação que tiveram com seus pais ou parentes próximos do sexo masculino. Aquelas que obtiveram maior *apoio* na "infância e adolescência" tinham mais facilidade para "*lidar e enfrentar*" as situações e também desenvolver autoconfiança. Por outro lado, quando as mulheres sentiam que suas tentativas eram frustradas, algumas delas tinham sentimentos de ansiedade e inferioridade, além de "reações psicossomáticas", como dores de cabeça, má disposição, dores nas costas e pressão arterial elevada. A pesquisa demonstrou ainda que todas as mulheres entrevistadas sofriam conflitos entre suas responsabilidades domésticas e profissionais. A sensação de equilíbrio estava relacionada ao sentimento de "apoio".

DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO

A partir do início dos anos de 1970, os movimentos feministas, em particular na França, trouxeram à tona estudos que apresentaram um importante conceito, que contribuiu para o entendimento da relação da mulher com o trabalho profissional e doméstico. O conceito de divisão social do trabalho demonstrou que as mulheres, no decorrer da história, vêm desempenhando um enorme volume de trabalho invisível e não remunerado (HIRATA; KERGOAT, 2008). Hirata e Kergoat (2008) assim o definem:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada historicamente e societalmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticas, religiosos, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT, 2008, p. 266).

O conceito de divisão social do trabalho parte de dois pressupostos, segundo Hirata e Kergoat (2008), que se complementam na perpetuação da tensão existente no ambiente profissional entre o masculino e o feminino, o ser homem e o ser mulher dentro das

organizações. O primeiro é o princípio de separação, uma vez que existem trabalhos definidos para os homens e para as mulheres. Sob este ponto de vista, as posições de maior destaque hierárquico são socialmente designadas para os homens, uma vez que eles são socializados para a liderança, para a competitividade, para o interesse pela técnica, etc. O segundo é o princípio hierárquico, uma vez que o trabalho de um homem vale mais do que o trabalho de uma mulher.

Hirata e Kergoat (2008) apresentam, ainda, modelos de complementaridade de repartição entre mulheres e homens do trabalho profissional e doméstico. Assim, existem quatro modalidades que permitem a reprodução dos papéis sexuais. Primeiramente, o modelo tradicional, no qual a mulher exerce o papel doméstico, e o homem, o de provedor. A seguir, as autoras apontam o modelo de conciliação, que atribui quase que exclusivamente às mulheres a função de conciliar. Uma terceira possibilidade é o paradigma da parceria, que presume a igualdade entre os sexos e a repartição das tarefas domésticas entre do casal. Finalmente, há o modelo da delegação, muito comum na classe média brasileira, que substitui ou se sobrepõe ao modelo de conciliação. Neste caso, as mulheres delegam as tarefas domésticas para outras mulheres, primordialmente pertencentes a classes sociais inferiores. A responsabilidade histórica pelas tarefas domésticas no Brasil prevalece, uma vez que, de acordo com Segnini (1997), percebe-se que as mulheres se mantêm, diferentemente dos homens, responsáveis pelo trabalho doméstico, submetendo-se às sobrecargas da “dupla jornada”, já apontadas em várias análises referentes ao trabalho feminino.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um problema recorrente no ambiente profissional, em particular para as mulheres, que representam suas principais vítimas. A questão chama a atenção como uma das muitas formas como o poder pode ser utilizado nas organizações em um mundo ainda dominado pelos homens (BENVENISTE, 1994). Sob o ponto de vista individual, o assédio sexual é qualquer comportamento de natureza sexual que um indivíduo perceba como ofensivo e não desejado (POWELL, 1999). Sob a perspectiva comportamental, Fitzgerald e Hesson-McInnis (1989) confirmaram empiricamente três tipos básicos de fenômenos dessa natureza: *assédio de gênero* (comentários sexistas como insultos, deboches e comportamentos hostis dirigidos a uma mulher, um grupo de mulheres ou sobre mulheres); *atenção sexual indesejada* (comentários maliciosos, incluindo repetidos convites para encontros ou contatos físicos intencionais indesejados); e *coerção sexual* (chantagens que englobam ameaças implícitas ou explícitas com objetivo sexual em troca de benefícios relacionados ao trabalho).

A discussão sobre o fenômeno organizacional do assédio sexual no Brasil assume importância a partir da maior participação percentual das mulheres no mercado de trabalho. Em um país onde algumas profissões eram particularmente consideradas de alto risco e sujeitas à vitimação potencial no imaginário coletivo, que enxergava algumas relações como inevitáveis, a exemplo do médico e a enfermeira, professor e a aluna, chefe e a secretária, de acordo com Maria Esther de Freitas (2001), é preciso atentar para as características culturais a fim de conceituar o fenômeno no nosso ambiente:

O conceito de assédio sexual nos Estados Unidos é bem mais amplo que aqui. Lá, por exemplo, um olhar pode caracterizar uma tentativa de assédio e gerar um processo judicial. Impensável, na cultura brasileira, proibir alguém de olhar para alguém de maneira sugestiva ou que isso possa levar alguém para a cadeia (FREITAS, M. E.; 2001, p. 16).

A tríplice matriz cultural brasileira, formada pela miscigenação do colonizador português, do negro e do índio, temperou as relações sociais que se manifestam de modo muito diferente do que acontece nos países protestantes do norte da Europa e da América.

Esse traço de sensualidade da cultura brasileira é elucidado por Alexandre Borges de Freitas (1997) da seguinte maneira:

Não raro, o brasileiro coloca boa dose de sensualismo em suas relações como modo de navegação social, como maneira de obter o que deseja mais facilmente. Gostamos do contato próximo, da pele, das falas carinhosas e dos olhares atravessados. Nossos bate-papos e conversas cotidianas conservam em suas entrelinhas certo teor de malícia, de sensualismo. (FREITAS, A. B.; 1997, p. 52).

Independentemente do nosso modo de ser mais afável, no entanto, “o brasileiro ainda que com sua riqueza erótica e sensual, sua malícia assumida, [...] trata o assédio sexual como algo nocivo e condenável, [...] considerando-o como o lado sujo da cantada”, de acordo com Maria Esther de Freitas (2001, p. 16). Nossa legislação entende o fenômeno como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, de acordo com a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada nesta pesquisa é de orientação quantitativa, uma vez que se optou pelo uso do *Questionário Mulheres e a Cultura no Ambiente de Trabalho* (BERGMAN; HALLBERG, 2002), desenvolvido pelas autoras como um instrumento de pesquisa e avaliação do ambiente de trabalho sob ponto de vista feminino, no que diz respeito a dificuldades psicossociais e desigualdades de importância para as mulheres, uma vez que os instrumentos tradicionais destinados à avaliação de condições psicossociais no trabalho eram mais adequados para homens do que para mulheres.

TRADUÇÃO

A tradução do instrumento seguiu os procedimentos de tradução reversa (*back-translation*), já que o consenso geral aponta o método como muito mais eficaz do que a simples tradução direta (WEIDMER, 1994). O instrumento foi traduzido por dois tradutores brasileiros e, em seguida, outro tradutor, nativo da língua inglesa, traduziu independentemente de volta para o idioma original. A comparação das duas versões foi utilizada para a correção de discrepâncias.

O instrumento traduzido foi submetido a um grupo de 13 avaliadores, entre eles professores de programas de pós-graduação *stricto sensu* familiarizados com o tema em questão, professores de graduação, alunos de pós-graduação *stricto sensu* e profissionais do sexo feminino do mercado segurador, para o processo de validação semântica e adaptação cultural. A esse grupo foi solicitado o preenchimento de um formulário, no qual eles deveriam avaliar a clareza das perguntas, afirmações e repostas (facilidade de compreensão) e sugerir, se considerassem necessário, redações alternativas. Os comentários e sugestões dos avaliadores de natureza conceitual, gramatical, semântica e cultural foram analisados com profundidade e se mostraram de grande contribuição para o aperfeiçoamento do instrumento.

PRÉ-TESTE

O resultado da avaliação semântica foi utilizado em um pré-teste, cujo objetivo foi realizar uma análise estatística preliminar de confiabilidade da estrutura fatorial, comparando-a aos resultados das pesquisas empíricas de Bergman e Hallberg (2002) e Bergman (2003). Foram obtidas 38 repostas válidas. Os resultados do pré-teste foram diferentes dos resultados obtidos pelas autoras em suas pesquisas. A análise dos dados coletados durante o pré-teste também contribuiu para pequenos ajustes no instrumento.

AMOSTRA

A amostra foi definida por mulheres empregadas nas empresas seguradoras e resseguradoras do Brasil, além de representantes nas demais empresas da cadeia da indústria de seguros, como funcionárias da área de seguros de empresas de qualquer natureza (compradoras), funcionárias de empresas corretoras de seguros ou resseguros (comercializadoras), funcionárias das entidades representativas do mercado de seguros (CNseg³ ou suas federações⁴; Fenacor⁵ ou Sincor⁶; Sindiseg⁷; Susep⁸) e funcionárias de bancos que atuam na área. O convite foi direcionado a mulheres somando um total de 12.147 e-mails. Entre os 9.553 e-mails que foram entregues às destinatárias, 390 se interessaram em abri-lo e 90 acessaram o questionário. O convite também foi enviado para os gestores da Comissão de Recursos Humanos da CNseg, com a solicitação de que os mesmos fossem encaminhados para todas as funcionárias de suas respectivas empresas.

Conforme praticado na etapa do pré-teste, a pesquisa foi disponibilizada na plataforma de questionários *on-line* SurveyMonkey, sendo composta de duas seções com previsão de 15 minutos para o preenchimento completo. A primeira seção trazia o instrumento (versão final). A segunda seção continha questões sociodemográficas e funcionais. As respostas foram recolhidas durante os meses de março e abril de 2015.

ANÁLISE DOS DADOS

PERFIL DAS RESPONDENTES

Entre as mulheres que receberam o convite para a participação da pesquisa, 2,1% responderam o questionário, representando 201 respondentes. Entre estas, seis deixaram de responder a seção sobre suas características demográficas, restando 195 respondentes com os dados completos. A idade média do grupo é de 37,4 anos, sendo a mais jovem de 19 anos, e a mais velha, de 68 anos de idade. A faixa etária predominante é de mulheres entre 31 e 40 anos, representando 37% da amostra. Em relação à cor ou raça, 73% das mulheres declaram-se brancas, de acordo com a classificação do IBGE. A maioria das mulheres é casada ou está em um relacionamento estável, somando 61% das respondentes. Entre as profissionais, 51% possuem um e dois filhos, e 48% não têm filhos. Entre aquelas que possuem filhos, 35% têm filhos de até 8 anos de idade e 30% têm filhos entre 9 e 16 anos de idade. O grupo possui alto nível de escolaridade, sendo 41% com nível superior e 54,5% com nível de pós-graduação. Uma maioria de 69% das mulheres atua em empresas seguradoras ou resseguradoras. Quanto ao tempo de atuação no mercado de seguros, 41% das mulheres possuem até seis anos de mercado, enquanto 43% têm mais de 12 anos. Entre as respondentes, 51% trabalham na atual empresa há até três anos, seguidas de 18% que atuam na mesma empresa entre três e seis anos. Quanto à experiência em gestão, 48% das mulheres possuem subordinados, sendo 27% diretoras e gerentes, 12% e 15%, respectivamente. No que diz respeito aos superiores

³ Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização.

⁴ Federações associativas de Seguros Gerais (FenSeg), de Previdência Privada e Vida (FenaPrevi), de Saúde Suplementar (FenaSaúde) e a de Capitalização (FenaCap).

⁵ Federação Nacional dos Corretores de Seguros Privados e de Resseguros, de Capitalização, de Previdência Privada, das Empresas Corretoras de Seguros e de Resseguros.

⁶ Sindicatos de Corretores de Seguros.

⁷ Sindicatos das Empresas de Seguros, Resseguros e Capitalização.

⁸ Superintendência de Seguros Privados.

hierárquicos, 59% das respondentes foram subordinadas a chefes homens por mais 75% de suas carreiras, enquanto 16% foram subordinadas a chefes mulheres pelo mesmo período. Ainda quanto à chefia feminina, 15% das respondentes nunca foram subordinadas a chefes do sexo feminino.

LIMPEZA DE DADOS

Uma vez que o instrumento foi disponibilizado na plataforma *on-line*, esperava-se que não houvesse dados faltantes, já que a respondente não poderia progredir para a seção seguinte ou acionar o comando de envio das respostas sem optar por uma das alternativas das perguntas ou assertivas. Por uma provável falha na plataforma, no entanto, entre as 201 respostas, seis delas não apresentaram a seção de questões sociodemográficas e funcionais, seja porque os dados foram perdidos ou porque as respondentes não preencheram a seção correspondente.

ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA

O uso do Smart PLS e das análises do modelo de mensuração foram considerados indicados neste estudo, uma vez que as pesquisas empíricas realizadas pelas autoras em 2002 e 2003 não confirmaram as estruturas fatoriais e o estudo se apoia em “teoria ainda em fase inicial ou com pouca “cristalização” (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014, p. 54).

O banco de dados composto por 195 repostas foi importado para o programa Smart PLS M3, visando a análise fatorial confirmatória. Para a criação do modelo de mensuração, os indicadores (itens do questionário) foram associados aos seus respectivos construtos (fatores obtidos nas pesquisas empíricas de 2002 e 2003), de modo que as análises pudessem ser realizadas. O cálculo do PLS Algorithm gerou como resultado a estrutura fatorial apresentada na Tabela 2.

Tabela 2 - Estrutura de fatores da análise fatorial confirmatória

Itens / questões	Carga fatorial			
	I	II	III	IV
19. Mulheres recebem apoio organizacional suficiente para conciliar... (geral)	0,851	0,267	0,478	0,373
20. Mulheres recebem apoio organizacional suficiente para conciliar... (vivenciado)	0,877	0,340	0,410	0,452
21. Você recebe apoio suficiente do seu companheiro para conciliar...	0,664	0,218	0,205	0,200
22. Gestos/comentários indesejáveis com conotação sexual... (geral)	0,294	0,867	0,429	0,475
23. Gestos/comentários indesejáveis com conotação sexual... (vivenciado)	0,293	0,862	0,455	0,471
24. Contatos físicos intencionais indesejáveis ou insinuações... (geral)	0,279	0,836	0,373	0,409
25. Contatos físicos intencionais indesejáveis ou insinuações... (vivenciado)	0,304	0,768	0,296	0,302
1. Menos oportunidades de desenvolvimento profissional que os homens (geral)	0,290	0,391	0,759	0,643
3. Avaliações mais injustas sobre seu desempenho (geral)	0,392	0,319	0,786	0,664
5. Homens recebem mais apoio organizacional e confiança que mulheres (geral)	0,414	0,375	0,826	0,711
7. Vida profissional é caracterizada por uma atitude negativa... (geral)	0,288	0,319	0,695	0,568
9. Para as mulheres é mais difícil “serem elas mesmas”... (geral)	0,406	0,302	0,643	0,573
11. Homens têm maior segurança no emprego do que as mulheres (geral)	0,370	0,278	0,654	0,582
13. As contribuições das mulheres são percebidas de forma diferente (geral)	0,467	0,488	0,785	0,669
15. Mulheres têm que apresentar melhor resultado... (geral)	0,324	0,322	0,831	0,721
17. As mulheres são menos assertivas em relação aos homens... (geral)	0,243	0,361	0,731	0,606
2. Menos oportunidades de desenvolvimento profissional que os homens (vivenciado)	0,303	0,338	0,520	0,627
4. Avaliações mais injustas sobre seu desempenho (vivenciado)	0,271	0,317	0,519	0,646
6. Homens recebem mais apoio organizacional e confiança que mulheres (vivenciado)	0,424	0,359	0,624	0,792
8. Vida profissional é caracterizada por uma atitude negativa... (vivenciado)	0,315	0,392	0,618	0,766
10. Para as mulheres é mais difícil “serem elas mesmas”... (vivenciado)	0,323	0,399	0,593	0,755
12. Homens têm maior segurança no emprego do que as mulheres (vivenciado)	0,312	0,315	0,514	0,639
14. As contribuições das mulheres são percebidas de forma diferente (vivenciado)	0,367	0,302	0,740	0,740
16. Mulheres têm que apresentar melhor resultado... (vivenciado)	0,333	0,458	0,745	0,792
18. As mulheres são menos assertivas em relação aos homens... (vivenciado)	0,271	0,402	0,655	0,748

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota: Amostra de 195 respondentes. I = fator apoio social; II = fator assédio sexual; III = fator - Pressões percebidas nas mulheres em geral; e IV = pressões vivenciadas.

A partir do resultado da análise fatorial confirmatória foi realizada a avaliação do modelo de mensuração. O primeiro aspecto analisado no modelo de mensuração foram as validades convergentes, obtidas pela observação da variância média extraída. A validade convergente sinaliza o ponto em que o construto está positivamente relacionado com outras medidas do mesmo construto. (HAIR et al., 2009). A variância média extraída apresentou resultados satisfatórios em todos os fatores, conforme pode ser observado na Tabela 3. De acordo com Hair et al. (2009), quando a variância média extraída é superior a 0,5, mais da metade da variância para os indicadores especificados é explicada pelo construto, sendo, deste modo, o valor considerado adequado.

Após verificada a validade convergente, observou-se os valores de consistência interna (alfa de Cronbach) e confiabilidade composta. Os resultados do alfa de Cronbach também se apresentaram satisfatórios. Este, entre os coeficientes de confiabilidade, é a medida mais amplamente utilizada e é considerado adequado quando seu valor é superior a 0,7 (HAIR et al., 2009). A confiabilidade composta também apresentou resultados superiores ao valor mínimo sugerido de 0,7 (HAIR et al., 2009). Resultados observados na Tabela 3.

A seguir, foi analisada a validade discriminante que sinaliza em que medida o construto não se correlaciona com outras medidas que dele diferem (HAIR et al., 2009). Foram utilizadas duas maneiras para avaliar este quesito. Primeiro, observando-se os itens com cargas cruzadas altas, isto é, um mesmo item apresentando carga fatorial alta em duas variáveis latentes distintas (CHIN, 1998) e, segundo, comparando-se as raízes quadradas dos valores da variância média extraída de cada construto com as correlações entre os constructos (ou variáveis latentes). A raiz quadrada da variância média extraída deve ser maior que as correlações entre os outros constructos (FORNELL; LARCKER, 1981).

Quanto ao fator I, *apoio*, as cargas cruzadas são baixas, o que indica validade discriminante. O fator II, *assédio sexual*, apresenta alta carga fatorial dentro do construto e baixa fora dele, indicando validade discriminante e convergente. Os fatores III, *pressões percebidas nas mulheres em geral*, e IV, *pressões vivenciadas*, apresentam altas cargas fatoriais cruzadas, o que não indica validade discriminante. Os mesmos fatores apresentam três itens com baixa carga fatorial menor que 0,7, dentro da variável latente, em cada um deles. A raiz quadrada da variância média extraída (0,748 para *pressões percebidas nas mulheres em geral*) foi inferior à correlação entre as variáveis latentes (0,855), o que confirma que não há validade discriminante entre os fatores, conforme Tabela 3.

Tabela 3 - Validade e confiabilidade

Fatores	I	II	III	IV
I. Apoio	0,803			
II. Assédio sexual	0,348	0,834		
III. Pressões percebidas nas mulheres em geral	0,479	0,472	0,748	
IV. Pressões vivenciadas	0,449	0,505	0,855	0,725
Variância média extraída	0,645	0,696	0,560	0,526
Confiabilidade composta	0,843	0,901	0,919	0,908
Alfa de Cronbach	0,731	0,855	0,900	0,886

Fonte: Elaborado pelo autor. Os valores na diagonal não representam a correlação. Eles representam a raiz quadrada da variância média extraída, usada para o cálculo da validade discriminante.

Para solucionar a falta de validade discriminante, os itens com baixas cargas fatoriais ou altas cargas cruzadas precisaram ser analisados criteriosamente sobre sua manutenção ou eliminação do modelo de mensuração. O procedimento de exclusão dos itens com estes

problemas aumenta a variância extraída e, finalmente, a validade discriminante. Foram realizadas várias simulações até que os resultados após a eliminação dos itens 9, 11, 14 e 16 apresentem-se satisfatórios.

Quanto à validade convergente, a variância média extraída apresentou resultado superior a 0,5 em todos os fatores e as cargas fatoriais aumentaram significativamente, tendo todas superado 0,7 no fator III. Quanto à validade discriminante, pode ser observado na Tabela 4 que os valores na diagonal se apresentaram maiores que as correlações entre as variáveis latentes. Finalmente, quanto à consistência interna e a confiabilidade composta, ambos apresentam resultados são superiores a 0,7 (Tabela 4).

Tabela 4 - Análise de confiabilidade após eliminação dos itens 9, 11, 14 e 16

Fatores	I	II	III	IV
I. Apoio	0,803			
II. Assédio sexual	0,349	0,834		
III. Pressões percebidas nas mulheres em geral	0,446	0,471	0,786	
IV. Pressões vivenciadas	0,436	0,495	0,778	0,730
Variância média extraída	0,645	0,696	0,617	0,533
Confiabilidade composta	0,843	0,901	0,918	0,888
Alfa de Cronbach	0,731	0,855	0,896	0,852

Fonte: Elaborado pelo autor. Os valores na diagonal não representam a correlação. Eles representam a raiz quadrada da variância média extraída, usada para o cálculo da validade discriminante.

Conforme visto, o instrumento *Questionário Mulheres a Cultura no Ambiente de Trabalho*, apresenta inicialmente 25 itens com o objetivo de medir quatro construtos: *pressões percebidas nas mulheres em geral* (9 itens), *pressões vivenciadas* (9 itens), *assédio sexual* (4 itens) e *apoio social* (3 itens). Após a análise dos resultados de validade e confiabilidade da análise fatorial confirmatória, que, de acordo com Hair (2009) é particularmente útil para validação de escalas, recomenda-se a eliminação dos quatro itens mencionados.

São esperados melhores resultados em amostras semelhantes no futuro com a utilização do instrumento refinado. As análises estatísticas forneceram apoio suficiente para considerar o instrumento formado pelos 21 itens uma melhor representação dos construtos teorizados.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este estudo teve como objetivo analisar as pressões percebidas e vivenciadas pelas mulheres no ambiente de trabalho no mercado segurador brasileiro.

Conforme os números apresentados na pesquisa, 83% das respondentes consideram que as mulheres em geral têm menos oportunidades de desenvolvimento profissional do que os homens. Na pesquisa realizada por Bergman e Hallberg (2002) em uma amostra na Suécia com 104 respondentes, 75% delas tinham a mesma opinião. Quanto à sua própria vivência, 58% das respondentes no Brasil consideram que suas próprias oportunidades são menores do que gostariam, contra 30% das respondentes na Suécia.

Entre as brasileiras, 62% delas acreditam que o desempenho feminino em geral é pior avaliado. Na Suécia, 57% das respondentes têm a mesma opinião. Quanto às suas vivências sobre avaliação, 42% das brasileiras acreditam que são avaliadas injustamente com alguma frequência, enquanto 28% têm a mesma opinião entre as suecas. Estes resultados parecem sugerir que “existem mecanismos de exclusão que influenciam julgamentos e avaliações desfavoráveis às mulheres” (VIANEN; FISCHER, 2002). Menores oportunidades e piores avaliações parecem integrar “o conjunto complexo de obstáculos que as mulheres encontram ao longo de seu caminho para as posições de liderança” (EAGLY; CARLI, 2007). Ainda que

para a maioria essas pressões sejam percebidas intensamente, 17% delas percebem raramente ou nunca que as mulheres em geral têm menos oportunidades no Brasil. Esta percepção é compartilhada por 25% das suecas. Nesta pesquisa, 38% das mulheres acreditam que raramente ou nunca as profissionais do sexo feminino recebem avaliações mais injustas do que seus colegas homens, enquanto que 43% das suecas têm a mesma opinião, o que parece refletir a preocupação de Broadbridge e Simpson (2011) de que é preciso medir e divulgar as diferenças de gênero em promoções, salários e progressão na carreira para refutar a conceituação corrente de que as questões de gênero já estão “resolvidas”.

A afirmação de Acker (1990) sobre a expressiva generificação das organizações, que perpetua a dominação masculina, evidencia-se na percepção de 60% das brasileiras: estas creem que a vida profissional é caracterizada até certo ponto por uma visão negativa das profissionais do sexo feminino. Entre as suecas, 47% têm a mesma opinião. O mesmo fenômeno colabora para 32% das respondentes no Brasil terem declarado que acreditam que talvez seja mais difícil para as mulheres serem “elas mesmas” no local de trabalho. Na Suécia, 27% das mulheres têm a mesma opinião. O fato de os homens, ao contrário das mulheres, não precisarem ser simpáticos ou se mostrar claramente superiores em sua capacidade (EAGLY; CARLI, 2007) pode ser outra causa da mesma percepção. Embora a maioria das respondentes perceba e a literatura aponte dificuldades, 28% das mulheres acreditam que a vida profissional não é caracterizada por uma atitude negativa em relação às mulheres. Na amostra sueca, 42% das mulheres têm o mesmo entendimento. Nesta pesquisa, 28% das respondentes não vê qualquer diferença entre homens e mulheres poderem se comportar como “eles mesmos” no ambiente de trabalho, enquanto que 41% pensam o mesmo na pesquisa realizada na Suécia.

Bergman e Hallberg (1997) afirmam que “as mulheres têm que lutar e se provar competentes para serem notadas no sistema do sexo masculino”, o que parece emergir nos dados quando 12% das brasileiras (10% entre as suecas) acreditam que os homens certamente têm menor interesse na contribuição das mulheres em geral e 51% têm a mesma opinião no Brasil até certo ponto (46% na Suécia). Como mulheres, 64% sentem que precisam estar quase sempre (24%) ou às vezes (40%) muito bem preparadas para que suas contribuições sejam percebidas no Brasil, o que parece explicar o porquê de as mulheres estudarem mais que os homens no país hoje, de acordo com o Sistema Nacional de Informações de Gênero (SNIG). Na Suécia, 39% sentem que precisam estar quase sempre (11%) ou às vezes (28%) muito bem preparadas para que suas contribuições sejam percebidas. Entre as respondentes brasileiras, no entanto, 37% não acreditam que as contribuições femininas sejam percebidas de forma diferente – 44% têm a mesma opinião na Suécia.

Quanto à opinião sobre as perspectivas de promoção feminina, 71% creem que as mulheres em geral precisam apresentar frequentemente (38%) ou às vezes (33%) melhor resultado que seus colegas do sexo masculino para serem promovidas. Neste quesito, as suecas são mais pessimistas, pois 77% acreditam que as mulheres em geral precisam apresentar frequentemente (28%) ou às vezes (49%) melhor resultado que seus colegas do sexo masculino. Os dados refletem o fenômeno descrito por Eagly e Carli (2007) de que os homens “ascendem à supervisão e cargos administrativos mais rapidamente, uma vez que não sofrem estereótipos e preconceitos que cercam a liderança feminina”. Ainda assim, 29% das mulheres brasileiras acreditam que raramente (18%) ou nunca (11%) precisam apresentar melhores resultados. Entre as suecas, 23% têm a mesma opinião, sendo 21% raramente e 2% nunca precisam apresentar melhores resultados. No Brasil, a pesquisa aponta ainda que, embora 32% das respondentes tenha mais de 15 anos de carreira, apenas 6,5% delas chegaram ao nível de diretoria, e 19,4%, chegaram ao de gerência.

Os dados apontam que as respondentes percebem pouco apoio e confiança por parte das organizações, uma vez que 74% acreditam que frequentemente (34%) e às vezes (40%) os colegas do sexo masculino recebem mais apoio e confiança do que as mulheres em geral.

Semelhante aos resultados na Suécia, onde 71% mulheres declararam que frequentemente (24%) e às vezes (47%) os colegas do sexo masculino recebem mais apoio e confiança. O mesmo sentimento emergiu na pesquisa qualitativa de Bergman e Hallberg (1997) que sugeriu que “as mulheres não recebem a mesma confiança que os homens no trabalho e não são facilmente aceitas nas redes de relacionamento profissional masculinas”. No Brasil, 25% acredita que os homens não recebem mais apoio organizacional e confiança que as mulheres, contra 29% com a mesma opinião na Suécia.

A opinião de Segnini (1998) sobre as mulheres manterem-se responsáveis pelo trabalho doméstico, submetendo-se às sobrecargas da “dupla jornada”, compartilhada por Hirata e Kergoat (2008) que apontam a responsabilidade quase que exclusiva das mulheres quanto à conciliação do trabalho doméstico emerge nos dados quando 48% das respondentes que possuem um(a) companheiro(a), apontam que gostariam de receber um pouco mais de apoio e 9% gostariam de receber muito mais apoio para a conciliação de suas tarefas domésticas e familiares. Resultados diferentes dos apresentados na Suécia, uma vez que 28% das respondentes daquele país gostariam de receber um pouco mais de apoio e 1% gostaria de receber muito mais apoio. A diferença nestes resultados, corrobora o pensamento de Freitas (1997) quando afirma que enquanto nos países protestantes todos os membros da família devem ajudar na realização das tarefas domiciliares, na família brasileira tradicional este tipo de trabalho doméstico é deixado as mulheres.

As respondentes também se ressentem quanto ao apoio organizacional para a conciliação das atividades domésticas, 83% acreditam que não recebem apoio e isto é um grande problema (31%) ou poderiam ter um apoio maior (52%). Superior aos resultados na Suécia, onde 52% das respondentes acreditam que não recebem apoio e isto é um grande problema (11%) ou poderiam ter um apoio maior (41%). Este fenômeno foi observado por Eagly e Carli (2007) que apontam que as responsabilidades familiares e a maternidade retêm o progresso feminino, contribuindo para seu “acesso menor ao poder e a autoridade na sociedade”. O mesmo aspecto é abordado por Bergman e Hallberg (1997) quando alertam que a orientação para o sistema masculino “faz com que as mulheres tomem medidas drásticas em sua vida, tais como o adiamento ou mesmo abandono da ideia de ter filhos”. Entre as mulheres pesquisadas na amostra, apenas 12,5% das respondentes com idade até 30 anos possuem filhos (sendo 31% delas casadas e 13% em relacionamento estável), e 42,5% delas entre 31 e 40 anos possuem filhos (sendo 59% delas casadas e 16% em relacionamento estável). Ainda assim, 17% das respondentes no Brasil não vêem problema quanto ao apoio organizacional para conciliação e, no âmbito familiar, 43% das mulheres acreditam que o apoio do(a) companheiro(a) está bom do jeito que está. Resultados bem inferiores aos aferidos na pesquisa sueca, onde 48% das respondentes não vêem problema quanto ao apoio organizacional e 58% acreditam que o apoio do(a) companheiro(a) está bom do jeito que está.

Sobre o assédio sexual, 54% das mulheres pesquisadas nunca vivenciaram olhares, gestos ou comentários com conotação sexual, mas 36% delas percebem que estas situações ocorrem, às vezes, com as mulheres no ambiente de trabalho no Brasil, enquanto que 73% das suecas nunca passaram por estas vivências, mas 25% percebem que estas situações ocorrem. Neste aspecto, os números indicam que as mulheres brasileiras experimentam mais situações relacionadas ao assédio sexual do que as mulheres suecas.

Quanto aos contatos físicos e insinuações, 76% raramente (28%) ou nunca (48%) perceberam este tipo de situação, contra 84% das suecas que raramente (29%) ou nunca (55%) perceberam o mesmo. O percentual de 24% das mulheres brasileiras que perceberam as mesmas situações frequentemente (5%) ou às vezes (19%), no entanto, parece alto uma vez que, dependendo da maneira em que o fenômeno se apresente, ele pode ser considerado um delito, de acordo com legislação brasileira. Os resultados na pesquisa sueca sobre este quesito foram de 14% de mulheres perceberam (1%) frequentemente ou às vezes (13%) o mesmo.

A afirmação de as mulheres são menos ambiciosas na busca por posição (VIANEN; FISCHER, 2002) parece evidenciar-se nos dados quando indagadas sobre a menor assertividade das mulheres em geral com relação aos homens para a obtenção de remuneração justa, promoção e oportunidades de desenvolvimento profissional, já que 63% acreditam que as mulheres são frequentemente (20%) ou às vezes (43%) menos assertivas que os colegas do sexo oposto para alcançar estes objetivos. Resultados quase que idênticos aos apresentados entre as suecas, que 65% acreditam que as mulheres são frequentemente (20%) ou às vezes (45%) menos assertivas que os colegas do sexo oposto.

Pode-se inferir, através dos resultados obtidos nesta pesquisa, que as profissionais do mercado segurador brasileiro têm uma percepção relativamente negativa do ambiente de trabalho e percebem e vivenciam pressões na sua experiência profissional. Os resultados são mais negativos que os apresentados na pesquisa de Bergman e Hallberg (2002). Ou seja, as profissionais do sexo feminino que representam 57% da força de trabalho no mercado de seguros brasileiro percebem mais pressões no ambiente de trabalho do que as mulheres pesquisadas pelas autoras em uma indústria predominantemente masculina, onde 19% da força de trabalho pertencia ao sexo feminino, na Suécia.

Considerando a dimensão “masculinidade *versus* feminilidade” apresentada por Hofstede (1984) em seu estudo sobre diferenças culturais em mais de 50 países, os resultados apresentam o Brasil como um país mais próximo do padrão de sociedade de desempenho, com um conjunto de costumes e valores masculinos. A Suécia, por sua vez, é um exemplo de sociedade de bem-estar, com um conjunto de costumes e valores femininos, que se esforçam para uma diferenciação social mínima entre os sexos. Os dois países, no entanto, possuem um percentual de mão de obra feminina muito próximo. De acordo com dados disponíveis no portal do Banco Mundial, as brasileiras representam 59% da mão de obra no país, enquanto que as suecas representam 60%.

Outra dimensão apresentada por Hofstede (1984) é “distância de poder”, que trata do grau em que os membros de uma sociedade aceitam que o poder nas organizações seja distribuído desigualmente. Neste caso, os resultados da pesquisa apresentam o Brasil como um país onde há grande distância de poder, com uma pontuação de 39⁹, enquanto a Suécia, com pontuação de 6¹⁰, como um país que se esforça para equalização do poder nas organizações.

Com base nos estudos de Hofstede (1984) sobre as dimensões culturais descritas acima, pode-se afirmar que a experiência das profissionais femininas no Brasil ter apresentado um resultado geral mais negativo do que o apresentado na pesquisa realizada na Suécia não configura uma surpresa e está alinhada com os padrões culturais distintos dos dois países.

As percepções e vivências negativas das mulheres no ambiente de trabalho apresentadas nos resultados deste estudo confirmam a necessidade da permanente atenção dos pesquisadores quanto ao maior desafio dos estudos da área, que é a conceituação corrente de que as questões de gênero já estão “resolvidas”, (BROADBRIDGE; SIMPSON, 2011), assim como das organizações, para o bem-estar e desenvolvimento de seus recursos humanos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível inferir que as mulheres representadas nesta amostra têm uma visão relativamente negativa das atitudes das organizações a elas endereçadas. Resultados análogos embora menos negativos foram obtidos na Suécia em 2002. Considerado o lapso de tempo de treze anos entre os estudos e a evolução dos costumes, é possível esperar que resultados mais

⁹ Pontuações relativas em que a menor está situada em torno de zero e a mais alta em torno de 100.

¹⁰ Idem.

positivos fossem obtidos hoje naquele país e que, portanto, as distinções culturais entre os dois países se mostrassem ainda mais evidentes.

Apesar do rigor na análise dos dados, o estudo apresentou limitações quanto à amostra. Embora houvesse respondentes de diferentes idades, estado civil e maternidade, a maioria das respondentes eram mulheres brancas (73%), com alto nível educacional (54,5% com pós-graduação). Outras pesquisas segmentadas por regiões, por atividade ou ramos de atuação em seguros, com maior representação de grupos étnicos/raciais não dominantes e diferentes orientações sexuais poderão ser realizadas para aprofundamento do tema.

Novas pesquisas são indicadas ainda por conta da tendência de contínua feminilização do mercado de seguros, inferida pelos números crescentes de participação das mulheres nos últimos dez anos. Neste contexto, análises sobre as transformações de significado e valor social no setor, originadas a partir da feminilização ou aumento quantitativo da participação das mulheres e vinculadas à concepção de gênero, são bem-vindas.

Este estudo, que pode ser considerado um precursor na análise de gênero no mercado de seguro, ainda resulta em implicações para as organizações deste segmento. Os dados revelados expressam a necessidade de os administradores investirem em políticas organizacionais que tratem o tema de maneira mais efetiva, de modo que as profissionais do sexo feminino, que hoje representam a maioria no setor, possam desempenhar suas funções sentindo-se mais confiantes quanto ao seu papel na organização e no seu desenvolvimento profissional futuro.

REFERÊNCIAS

- ACKER, J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.
- BENVENISTE, G. **The twenty-first century organization**. 1a ed. São Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1994.
- BERGMAN, B. The validation of the women workplace culture questionnaire: gender-related stress and health for Swedish working women. **Sex Roles**, v. 49, p. 287-297, September 2003.
- BERGMAN, B.; HALLBERG, L. R. M. **Women among men**. Gotemburgo: Universidade de Gotemburgo, 1997.
- BERGMAN, B.; HALLBERG, L. R. M. Women in a male-dominated industry: factor analysis of a women workplace culture questionnaire based on a grounded theory model. **Sex Roles**, v. 46, p. 311-322, May 2002.
- BROADBRIDGE, A.; SIMPSON, R. 25 years on: reflecting on the past and looking to the future in gender and management research. **British Journal of Management**, v. 22, p. 470-483, 2011.
- CHIN, W. W. **The partial least squares approach for structural equation modeling**. Modern methods for business research. p. 236 a 295, 1998. Londres: Lawrence Erlbaum Associates.
- EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. **Through the labyrinth: the truth about how women become leaders**. Boston: Harvard Business School Press, 2007.
- FITZGERALD, L. F.; HESSON-MCINNIS, M. The dimensions of sexual harassment: a structural analysis. *Journal of Vocational Behavior*, v. 35, p. 309-326, 1989.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.
- FREITAS, A. B. Traços brasileiros para uma análise organizacional. In: CALDAS, M.; MOTTA, F. C. P. (Eds.); **Cultura organizacional e cultura brasileira**, 1997. São Paulo: Atlas.
- FREITAS, M. E. de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, p. 8-19, 2001.

- FREITAS, M. E. de. O sexo do trabalho intelectual. In: FREITAS, M. E. de.; DANTAS, M. (Eds.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage, 2011.
- HAIR, J. F.; BALCK, B.; BABIN, B.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6a ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, Japão e França. In: FGV (Ed.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- IBGE. Estatísticas de Gênero. Site. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1>>. Acesso em 01 jun. 15.
- HOFSTEDE, G. Cultural dimensions in management and planning. **Asia Pacific Journal of Management**, p. 81–99, January 1984.
- KANTER, R. M. **Men and women of the corporation**. New York: basic Books, 1977.
- KELAN, E. K. Gender fatigue: the ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, v. 26, p. 197-210, June 2009.
- KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D. E.; WALDOW, V. R. (Eds.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- PEREIRA, J. C. R. **Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais**. 3a ed. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2004.
- POWELL, G. N. **Handbook of gender & work**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1999.
- RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **REMark – Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 54-71, 2014.
- SCHEIN, V. E. The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. **Journal of Applied Psychology**, v. 57, n. 2, p. 95-100, 1973.
- SCOTT, J. Gender: a useful category of historical analyses. **Gender and the politics of history**, p. 1-35, 1989.
- SEGNINI, L. Aspectos culturais nas relações de gênero e a questão da produtividade em tempos de trabalho flexível e qualidade total. In: CALDAS, M.; MOTTA, F. C. P. (Eds.); **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.
- SEGNINI, L. **Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero**. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1998.
- VIANEN, A. E. M.; FISCHER, A. H. Illuminating the glass ceiling: the role of organizational culture preferences. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 75, p. 315-337, 2002.
- WEIDMER, B. Theoretical implications in developing instruments for multilingual and foreign language surveys problems of equivalence in translation. In: ANNUAL CONFERENCE OF THE AMERICAN ASSOCIATION FOR PUBLIC OPINION RESEARCH, 49, 1994.
- WORLD BANK. Labor force participation rate, female. **Site**. Disponível em <<http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>>. Acesso em 18 jun. 15.
- YANNOULAS, S. Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**. Brasília, v. 2 , p. 271–292, 2011.
- YANNOULAS, S. C. **Educar, una profesión de mujeres? La feminización del normalismo y la docencia**. Buenos Aires, 1996, 1870-1930.