

Diferença de reconhecimento profissional entre homens e mulheres: comparação entre Brasil e Noruega

Difference of professional recognition among men and women: comparison between Brazil and Norway

*Fernando Machado¹
Liliane Santa Barbara dos Santos Sato²
Luciana Carpes³
Anay Ribeiro de Mello⁴
Fernando Henrique Socher⁵
Nancy Malschitzky⁶*

Resumo

Este estudo trata sobre a diferença de reconhecimento profissional percebida pelas mulheres no Brasil em comparação com as na Noruega, explorando as causas e consequências dessa desigualdade. Para isso, buscaram-se referências teóricas que contextualizam as culturas local e organizacional desses países, bem como a conceituação de gênero e reconhecimento profissional. O procedimento de pesquisa utilizado foi a aplicação de questionários, a fim de analisar os processos, atividades, comportamentos, remuneração e reconhecimento, em amostra formada por mulheres em colocações profissionais similares no Brasil e na Noruega. Destaca-se o resultado mais relevante, isto é, de que o entendimento da valorização das mulheres no mercado de trabalho nesses países é distinto, e que é necessário o amadurecimento do mercado de trabalho brasileiro e desenvolvimento de políticas internas de incentivo à equidade de gêneros.

Palavras-chave: Mulher. Trabalho. Valorização. Cultura. Organizacional.

¹ Pós-Graduado em Desenvolvimento Gerencial pela FAE Centro Universitário. Graduado em Administração de Empresas pela Estácio de Sá de Santa Catarina. Gerente de Vendas da DAJU em Curitiba. *E-mail*: ferlaigor@hotmail.com

² Pós-Graduada em Desenvolvimento Gerencial pela FAE Centro Universitário. Graduada em Administração com ênfase em Comércio Exterior pela FACEL Faculdades. Coordenadora dos departamentos Compras/Comércio Exterior/PCP na WAP em Curitiba. *E-mail*: lilianecomex@yahoo.com.br

³ Pós-Graduada em Desenvolvimento Gerencial pela FAE Centro Universitário. Graduada em Ciência da Computação pela UFPR. Analista de Sistemas no SERPRO. *E-mail*: lcarpes2004@yahoo.com.br

⁴ Pós-Graduada em Desenvolvimento Gerencial pela FAE Centro Universitário. Graduada em Direito pela UniCuritiba. Especialista em Direito Público pela UniBrasil. Coordenadora de Compras do SESI/SENAI. *E-mail*: anaymello@gmail.com

⁵ Pós-Graduado em Planejamento e Gestão de Negócios pela FAE Centro Universitário. Graduado em Administração de Empresas pela FAE Centro Universitário. *E-mail*: fernandosocher@gmail.com

⁶ Doutora em Engenharia da Produção pela UFSC. Mestre em Engenharia da Produção pela mesma instituição. Graduada em Ciências Econômicas pela FAE Centro Universitário. Professora da disciplina O Gestor de Pessoas nas Organizações na FAE Centro Universitário. *E-mail*: nancym@fae.edu

Abstract

This study deals with the difference in professional recognition perceived by women in Brazil compared to those in Norway, exploring the causes and consequences of this inequality. In order to do this, it was sought theoretical references that contextualize the local and organizational cultures of these countries, as well as the concepts of gender and professional recognition. The research procedure used was the application of questionnaires in order to analyze the processes, activities, behaviors, remuneration and recognition, in a sampling composed by women in similar professional placements in Brazil and Norway. The most relevant result is that the understanding of the valuation of women in the labor market in these countries is different, and it is necessary to Brazilian labor market to grow in maturity and develop internal policies to encourage gender equity.

Keywords: Woman. Job. Valuation. Culture. Organizational.

Atualmente tem-se percebido uma crescente discussão com relação ao tema equidade de gêneros, tanto em empresas no Brasil como no restante do mundo. Isso acontece devido à participação mais ativa da mulher no mercado de trabalho e à alteração de sua função na família e na sociedade. Entretanto, tem-se verificado que, nos países onde há essa preocupação, ocorre menor reconhecimento de mulheres que ocupam cargos e/ou funções equivalentes às ocupadas por homens.

O objetivo geral deste artigo é identificar as principais razões da diferença de reconhecimento, nas organizações sediadas no Brasil e na Noruega, em caráter comparativo, para responder a seguinte pergunta: Por que as mulheres não são reconhecidas dentro do ambiente organizacional, se comparadas a homens nas mesmas condições de trabalho?

Para responder esse questionamento, iremos abordar as ações que a Noruega tem tomado para efetivar a equidade de gêneros, e quais dessas ações poderiam ser aplicadas no Brasil para que a situação seja mais igualitária. É possível indicar como premissa deste estudo o fato de que a mulher no Brasil realiza dupla jornada de trabalho (na empresa e ao cuidar da casa), trazendo conseqüentemente maiores custos à empresa, devido aos direitos trabalhistas consolidados, pela ocorrência de assédios morais e sexuais às mulheres, bem como o afastamento em período gestacional.

Nota-se também a ausência de uma legislação específica brasileira direcionada à proteção e valorização do trabalho da mulher em igualdade em relação aos homens.

Com isso, pretende-se analisar como as culturas do Brasil e da Noruega, tanto geral quanto organizacional, influenciam no reconhecimento profissional da mulher e, além disso, entender as causas da diferença de reconhecimento profissional entre os gêneros nas culturas organizacionais estudadas.

1 Contextualização do Tema

Para levar a cabo a pesquisa, foram levantados dados de inclusão no mercado de trabalho, cargos ocupados e remuneração de mulheres a fim de construir a argumentação pretendida. Em seguida, conceitua-se cultura organizacional, sua base teórica, seu delineamento no Brasil e na Noruega, e como se dá a tônica para a valorização salarial e profissional das mulheres em ambos os países, de forma comparativa.

Por fim, pretende-se entender, em sede de conclusão, quais os motivos da desigualdade de valorização das mulheres no mercado de trabalho, e como cada um dos países estudados encara a necessidade de ampliação das políticas de inclusão e valorização da mulher.

1.1 Cultura Brasileira

Segundo Motta e Caldas (1997), a cultura brasileira é diversificada, pois é fruto da aproximação das culturas e etnias indígena, portuguesa e europeia. O processo de mestiçagem, vindo desde o período colonial, contribuiu para a diversidade, abrangendo vários cenários que compõem o caráter nacional, como os costumes, as práticas e os valores.

Analisando o ponto de vista moral e comportamental, o brasileiro consegue reunir, ao mesmo tempo, características contraditórias. Por um lado, haveria um homem simples acostumado a lutar pela sobrevivência, contra as hostilidades da vida, como a pobreza, e a valorizar o mérito das conquistas pessoais pelo trabalho duro. Por outro lado, esse mesmo homem seria conhecido pelo seu “jeitinho brasileiro”, o qual encurta distâncias, aproxima diferenças e reúne o público e o privado.

Acredita-se que a mistura étnica promoveu uma democracia racial ao longo dos séculos, com maior liberdade, respeito e harmonia. Há, contudo, controvérsias nessa visão. Nas ciências sociais

brasileiras, alguns autores apontam a questão da falsidade da democracia racial, levando a existência de um racismo velado, implícito nas relações. Dessa forma, o discurso da diversidade (em todos os seus aspectos, como em relação à cultura), do convívio harmônico e da tolerância entre brancos e negros, pobres e ricos, acaba por encobrir ou sufocar a realidade da desigualdade, tanto do ponto de vista racial como de classe social.

1.2 Cultura Norueguesa

Os noruegueses não têm problemas em cooperar com a sociedade. A melhor forma de cooperação que o país apresenta hoje é a prática do **Dugnad**. Segundo March (2010), “Dugnad é um esforço coletivo, uma atividade de compartilhamento de trabalho onde pessoas contribuem como voluntários”.

Além disso, os noruegueses exaltam qualidades como pontualidade e paciência.

A Noruega é um país de pessoas reservadas e com facilidade de relacionamento com familiares e amigos com quem cresceram juntos, porém resistentes a estranhos.

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) coloca a Noruega como um dos países desenvolvidos que mais buscam a equidade na condição humana. Esse país tem taxas baixas de criminalidade e pobreza, e altos índices de expectativa de vida, educação e saúde.

Os *rankings* de produtividade na Noruega são altos e os noruegueses são muito responsáveis com o trabalho. A média de horas trabalhadas na semana vai de 37,5 a 40 horas; a maior parte das empresas funciona das 8:00 às 16:00. As horas extras são vistas com suspeita, pois noruegueses pensam que trabalhar além do horário estipulado é somente para pessoas incompetentes ou lentas.

1.3 Cultura Organizacional

Segundo Motta e Caldas (1997), não são apenas as raças e etnias, ou ainda suas combinações, que produzem culturas. As classes sociais, instituições e organizações também as produzem. Entretanto, mesmo com o potencial diversificado de culturas geradas dentro das sociedades, é também verdade que, com a globalização, existe uma tendência à uniformização nas classes dominantes e médias do mundo todo. Essa uniformização começa nas empresas, adicionando a tudo isso os seus valores e costumes para o processo de formação. Tudo isso constitui a cultura organizacional – cada empresa tem uma maneira de ver os objetivos, os valores, as crenças e costumes.

1.3.1 Fatores ou Elementos da Cultura Organizacional

Segundo Perez e Cobra (2015, p. 17) e Schein (1991), existem os seguintes fatores para entender o comportamento organizacional:

- Valor: É o que as empresas entendem por importante. Ex: Excelência no atendimento.
- Crenças e símbolos: É o que a empresa acredita como verdade. Podem ser simbólicos, como a certeza de que uma estratégia é acertada, mas que é baseada em uma hipótese em que todos acreditam.
- Cerimônias e eventos comemorativos: Tudo aquilo que é feito para integrar, motivar e entender a missão e objetivo da empresa.
- Heróis: Pessoas que fazem ou fizeram parte da organização e surgem como exemplos a serem seguidos.
- Regulamentos e ética: Podem estar escritos ou não e representam a forma de agir.

- Comunicação: Existe a corporativa, significanda em normas e regulamentos, e a comunicação geral, traduzida pelos boatos.

Para Schein (1992, p. 9), o termo **cultura** deve ser reservado para as crenças e pressupostos básicos que são compartilhados pelos membros da organização, estes operam inconscientemente e definem a visão que a organização tem de seu ambiente e de si própria. Nesse sentido, Schein (1992, p. 9) afirma que a cultura organizacional consiste em um conjunto de pressupostos básicos que o grupo criou, descobriu ou desenvolveu, aprendendo a lidar com seus problemas de adaptação externa e integração interna, os quais funcionam suficientemente bem, podendo, assim, ser ensinados aos novos membros como o modo correto de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.

Portanto, de acordo com Schein (1992, p. 9), a cultura se manifesta através de três níveis, caracterizados, respectivamente, por:

1. Artefatos visíveis: Constituídos pelos aspectos visíveis da organização, tais como arquitetura, linguagem, tecnologia, maneira de vestir e documentos públicos. São elementos de fácil observação, mas de difícil interpretação, onde a lógica subjacente a estes artefatos, em geral, não é explícita.
2. Valores: São as justificativas ou racionalizações utilizadas para explicar e prever os atos dos membros da organização. Essas manifestações da cultura são difíceis de serem observadas diretamente, o que torna necessária a realização de entrevistas em profundidade que permitam a inferência de tais elementos, a partir dos valores manifestos.
3. Pressupostos básicos: São manifestações culturais invisíveis, inconscientes e difíceis de serem desvendadas, muito embora

A tomada de uma decisão errada pode causar danos irreversíveis à organização; o sucesso, no entanto, é o resultado de escolhas certas.

sejam os principais responsáveis pelo modo através do qual os membros sentem, percebem e pensam a organização.

No processo de formação dos padrões culturais, o(s) fundador(es) assume(m) papel de destaque, na medida em que imprime(m) à condução do negócio sua visão de mundo, seus valores e as crenças nos papéis que a organização deve desempenhar, criando modelos e definindo cursos de ação com o objetivo de envolver os demais membros (TAVARES apud PEREZ, COBRA, 2015, p. 13).

Nelson e Loureiro (1996, p. 29) afirmam que as decisões são tomadas diariamente e em todos os níveis da empresa. A tomada de uma decisão errada pode causar danos irreversíveis à organização; o sucesso, no entanto, é o resultado de escolhas certas. A cultura não pode se alterar de fora para dentro; ela apenas se altera com a mudança dos valores internos. Ainda segundo Nelson e Loureiro (1996, p. 33), o processo de transmissão de valores da organização aos empregados, a tal ponto que o comportamento individual entre em conformidade com os interesses da organização, é um trabalho árduo e longo. Algumas das dificuldades encontradas, segundo Wilkings, Ouchi et al. (apud NELSON; LOUREIRO, 1996, p. 33), são:

- História longa e estável: Os valores coletivos podem ser refinados e fortes, e é necessário tempo e condições ambientais favoráveis que recompensem percepções e atividades.

- Interação entre membros: Os valores contêm um forte componente afetivo ou emocional.
- Avaliação lenta e qualitativa: A cultura leva tempo para ser assimilada e os resultados levarão tempo até aparecer.
- Coletivismo: Uma cultura consiste em valores compartilhados pela maioria, e o individualismo deve ser minimizado se a cultura for desenvolvida.
- Rigorosa seleção: A seleção de indivíduos com valores pessoais similares aos da organização reforça a cultura e faz com que a socialização também se torne mais rápida. Para isso é preciso uma cuidadosa seleção de pessoas e longos treinamentos e orientações.

Logo, para que os valores das organizações sejam transmitidos, é necessário observar as pessoas inseridas neste meio.

1.4 Cultura e Organizações no Brasil

Hofstede (apud MOTTA; CALDAS, 1997, p. 28-31) indica que o Brasil é uma sociedade coletivista e que suas organizações são marcadas por decisões influenciadas pela interação social intensa.

O processo decisório brasileiro não se mostra eficaz quando são necessárias decisões rápidas, arriscadas, com número menor de participantes e fazendo uso menor de informação, se comparado ao processo Inglês (ARRUDA apud MOTTA; CALDAS, 1997, p. 28-31).

O nível de motivação do profissional brasileiro é acima da média, mas está abaixo dos profissionais do Japão, Taiwan, Coreia, Dinamarca, Suíça, Áustria, Holanda, colocando-se em posição semelhante à Cingapura (HAMPDEN-TURNER apud MOTTA; CALDAS, 1997, p. 28-31).

De acordo com Motta e Caldas (1997, p. 28-31), as organizações brasileiras apresentam, em

sua maioria, distância significativa entre o topo e a base da pirâmide de distribuição do poder, levando a distribuição de renda nacional, atual e passada, a ser escravocrata. A forma como trabalhadores e executivos são tratados denota, de um lado, critério de controle do tipo masculino, caracterizado pelo uso da autoridade e, de outro, controle do tipo feminino, como pelo uso da sedução.

Ainda segundo Motta e Caldas (1997, p. 28-31), para se realizar uma análise formal, demonstram-se tendências seguidas para formatar e determinar uma cultura organizacional contextualizada. Verifica-se, portanto, que o tipo brasileiro comum nas organizações tende a ser flexível, pouco disciplinado, favorável a trabalhos dinâmicos, e que prefere trabalhar em regimes paternalistas e de poder centralizados.

1.5 Culturas e Organizações na Noruega

A Noruega hoje é considerada um dos países do mundo com maior nível de equidade de gêneros. Entretanto, a igualdade salarial ainda é uma meta e está relacionada ao baixo nível de empreendedorismo entre mulheres comparado com homens, que detêm as maiores decisões políticas, econômicas e outras posições estratégicas.

Baseado na Convenção de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979 da Assembleia Geral da ONU, foi criado, na Noruega, o Ato de Equidade de Gêneros em 1979, que requer das autoridades públicas que a equidade de gêneros seja aplicada a todas as áreas da vida. Em 2002 esse ato foi alterado para que fosse aplicado ao setor privado. Isso garante o pagamento de salários iguais para atividades iguais e proteção adicional durante o período de gravidez e licença maternidade, e também em atos de perseguição sexual.

Existe também o Centro de Equidade de Gêneros, uma instituição pública que trabalha em pró da equidade de gêneros. A participação da

mulher entre 15 e 64 anos no mercado de trabalho passou de 42% em 1972 a 70% em 2008.

As mulheres possuem mais representação em áreas de saúde e educação e menos em áreas como negócios e indústria.

Enquanto em 2002 apenas 6,6% dos membros do conselho de capital aberto eram mulheres, em 2008, 95% de todas as diretorias executivas dessas companhias atingiram os 40% mínimos de mulheres nesses cargos, decretados por lei. Apesar dos esforços no sentido da equidade de gêneros, principalmente nos últimos 20 anos, os homens ainda gastam menos tempo com seus filhos e familiares, e são maioria na estatística de crimes, violência doméstica e evasão escolar.

Enquanto comparações precisas são difíceis de fazer, o salário médio das mulheres é de aproximadamente 87% do salário dos homens. Muitas mulheres trabalham meio período enquanto os homens são mais propensos a receber bônus e trabalham mais horas por dia. Mulheres têm mais representação em profissões menos remuneradas, como educação de crianças, enfermagem, serviços de custódia e escritórios. Os homens são empregados, na maioria das vezes, em na construção, indústria, mineração e também como artesãos, engenheiros e motoristas.

Podemos perceber que, mesmo com essas conquistas consideráveis no ramo de equidade, a Noruega precisa manter regras legislativas para garantir que as mulheres sejam representadas adequadamente. Uma das regras mais importantes é a de 1987, que exige que no mínimo 40% de cada gênero seja representado nos conselhos públicos e comitês, o que agora está sendo obrigatório também no setor privado.

As leis norueguesas também apoiam gestantes e pode-se dizer que a Noruega foi um dos países pioneiros na implantação da licença paternidade. Após o nascimento do bebê, os pais

Apesar dos esforços no sentido da equidade de gêneros, principalmente nos últimos 20 anos, os homens ainda gastam menos tempo com seus filhos e familiares, e são maioria na estatística de crimes, violência doméstica e evasão escolar.

podem utilizar até 48 semanas de licença, primeiro usufruída pela mulher e facultada ao homem, que pode aproveitar ao menos quatro semanas do prazo total.

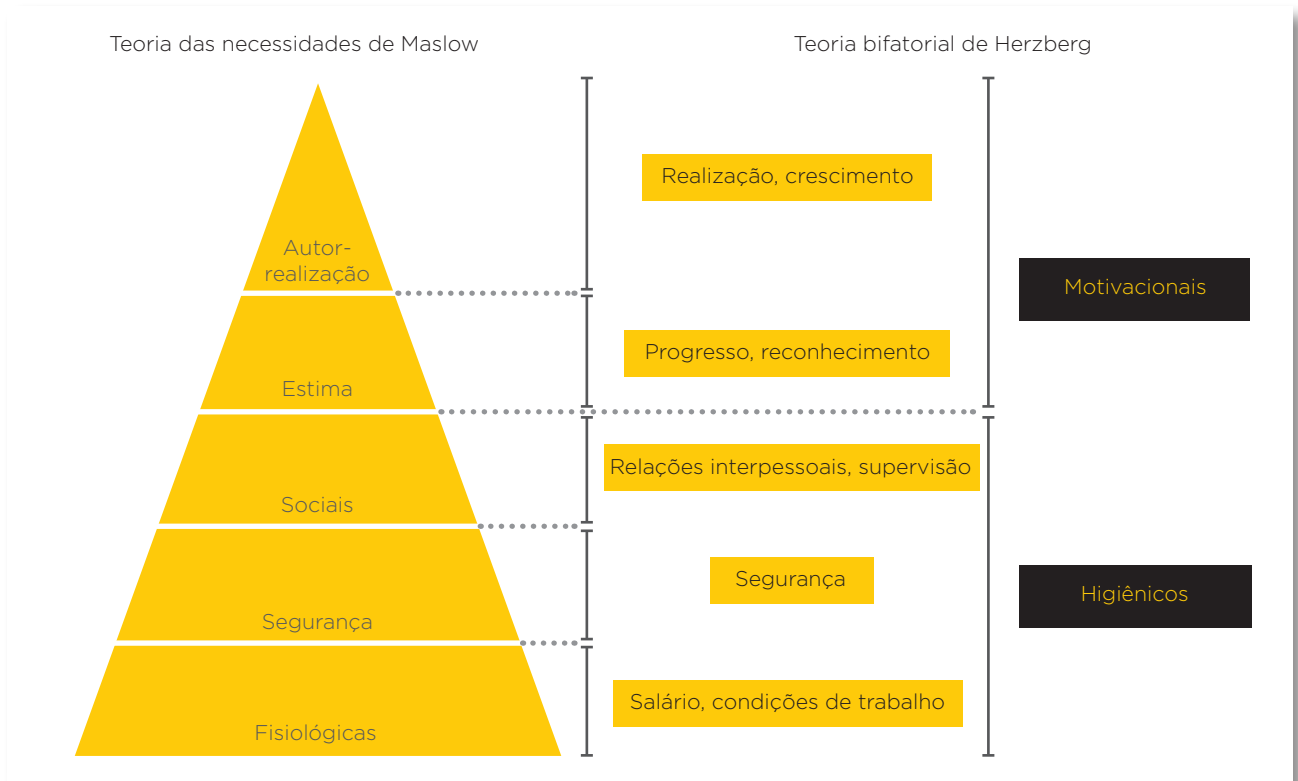
1.6 Reconhecimento e Valorização

Existe uma grande demanda e interesse por parte das organizações pelo assunto valorização e reconhecimento profissional. As organizações estão em busca de profissionais diferenciados, com talento e capacidade de crescer dentro da empresa. No entanto, na busca por talentos, as empresas têm encontrado dificuldades para atingir esse objetivo, pois gerir talento humano é algo que demanda planejamento e políticas de gestão de recursos humanos.

Atualmente as empresas estão investindo cada vez mais nas pessoas, por acreditarem que é por meio delas que o resultado aparece e que o desenvolvimento e o crescimento organizacional são frutos da criatividade, da inovação e do conhecimento.

A motivação é um elemento essencial para o desenvolvimento do ser humano e é uma das chaves para a compreensão do comportamento humano. É, portanto, fator imprescindível para atendimento do desenvolvimento organizacional.

FIGURA 1 - Teoria das necessidades de Maslow x Teoria bifatorial de Herzberg



FONTE: Maslow apud Herzberg (1997)

Na FIG. 1, comparam-se as teorias de Abraham Maslow e de Frederick Herzberg. Abraham Maslow via a motivação humana como uma hierarquia de cinco necessidades, que iam das necessidades mais básicas às mais elevadas de autorrealização (MASLOW apud HERZBERG, 1997). Frederick Herzberg (1997), por sua vez, entende que a motivação é alcançada através de dois fatores:

1. Higiênicos: São estímulos externos que melhoram o desempenho e a ação do indivíduo, mas que não conseguem motivá-lo.
2. Motivacionais: Produzem algum efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade acima dos níveis nominais.

A principal diferença entre essas duas teorias é o fato de Maslow (apud HERZBERG, 1997) considerar que qualquer necessidade não satisfeita motiva a ação. Herzberg (1997) afirma que apenas os fatores motivacionais incentivam a realização de trabalho, ou seja, criam motivação.

Portanto, pela teoria de Herzberg, pode-se dizer que o reconhecimento gera satisfação, mas a sua inexistência causa a insatisfação no colaborador, afetando seu desempenho, produtividade e comprometimento, podendo impactar nos resultados, nas metas e nos objetivos organizacionais. Dessa forma, a valorização e o reconhecimento profissional servem como ingredientes essenciais, porém não únicos, que farão com que o indivíduo se mantenha extremamente motivado.

2 Metodologia de Pesquisa

Este artigo foi desenvolvido utilizando o modelo de pesquisa exploratória. Mediante pesquisas bibliográficas, estudo de caso e aplicação de questionário com perguntas abertas e fechadas, o estudo permitiu a análise quantitativa e qualitativa do objeto de estudo.

2.1 Universo de Aplicação dos Questionários

Realizou-se uma pesquisa de levantamento, mediante aplicação de questionário, para identificar, primeiramente, os fatores sociais e comportamentos das culturas brasileira e norueguesa que auxiliam ou prejudicam a equidade de gêneros nas empresas.

Aplicou-se o questionário, composto por nove questões, para quatro mulheres ocupantes de cargos de gestão e que estão prestando serviços para duas empresas com portes e atividades muito próximas. Tratam-se de duas mulheres brasileiras e duas norueguesas. Os dados das mulheres respondentes e das empresas para as quais prestam serviços foram preservados. Todos os questionários foram respondidos, atingindo-se 100% da amostra pretendida.

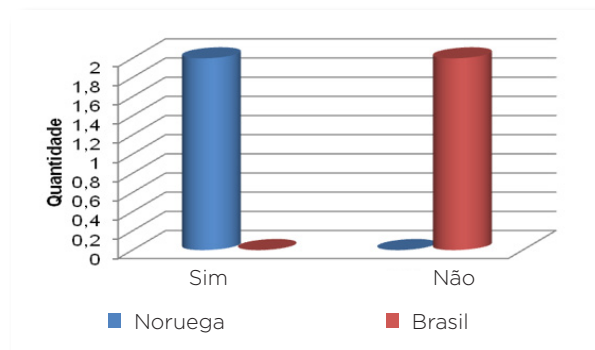
A empresa X, norueguesa, atua no ramo de atividade e pesquisa científica, com aproximadamente 400 colaboradores. Foram entrevistadas duas mulheres que trabalham nessa empresa, uma gerente de Recursos Humanos (RH) e outra diretora.

A empresa Y, brasileira, atua no ramo de manufatura de máquinas agrícolas, com aproximadamente 400 colaboradores na planta onde a entrevistada trabalha. Foram entrevistadas duas mulheres que trabalham nessa empresa, uma coordenadora de RH, e outra gerente de RH.

2.2 Análise das Respostas Recebidas e Resultados Alcançados

Com relação às perguntas do questionário, obtiveram-se como resultado as informações apresentadas nos gráficos a seguir.

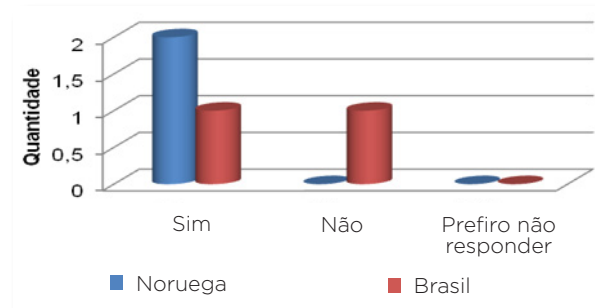
GRÁFICO 1 - Seu esposo ou companheiro usufruiu da licença paternidade?



FONTE: Os autores (2015)

Quanto ao acesso à licença paternidade pelos pesquisados, segundo o GRAF. 1, os resultados demonstram que 100% dos esposos ou companheiros das respondentes norueguesas utilizaram ou desfrutaram da licença paternidade. No caso dos esposos ou companheiros das respondentes brasileiras, 100% não desfrutaram do benefício. Esse dado demonstra que o gozo do benefício da licença paternidade, independentemente da previsão legal em ambos os países, possui maior aceitabilidade na Noruega do que no Brasil.

GRÁFICO 2 - Você acha que seu salário é compatível com o salário de um homem na mesma função?

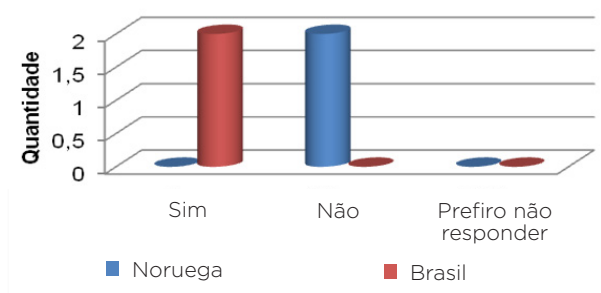


FONTE: Os autores (2015)

Com relação à comparação de salários entre homens e mulheres na mesma função, na visão das

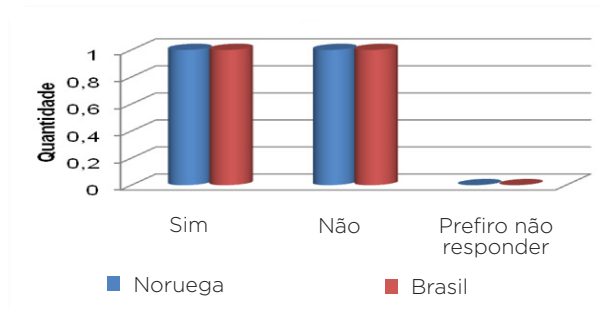
respondentes, o GRÁF. 2 traz a percepção de que o salário das respondentes norueguesas é entendido como compatível com o salário de um homem na mesma função. Já para as respondentes brasileiras, somente 50% acreditam que seu salário é compatível com o de um homem na mesma função. Os outros 50% entendem haver disparidade salarial quando a função é desempenhada por homens. Conclui-se que, no geral, 75% das entrevistadas acreditam receber salário compatível ao de um homem exercendo a mesma função dentro da organização.

GRÁFICO 3 - Na sua empresa existe uma disparidade acentuada entre a quantidade de mulheres e homens?



Sobre o entendimento a respeito da quantidade de homens e mulheres que trabalham na organização, segundo o GRÁF. 3, percebe-se que na Noruega não há nenhuma disparidade entre a quantidade de mulheres e homens, ou seja, para 100% das entrevistadas não há diferença acentuada entre os gêneros na contratação de pessoal. Já no Brasil os dados demonstram o contrário: as entrevistadas afirmam haver disparidade entre os sexos na organização. No total, 50% das entrevistadas acreditam que há disparidade, os outros 50% acreditam que não.

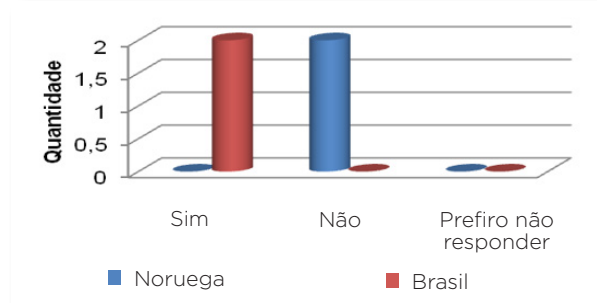
GRÁFICO 4 - Sendo mulher em cargo de chefia, você já sofreu algum assédio moral?



FONTE: Os autores (2015)

De acordo com o GRAF. 4 sobre o entendimento a respeito do assédio moral, parte das respondentes já sofreu algum tipo de assédio moral. Na amostra analisada, percebe-se que 50% das brasileiras e 50% das norueguesas já foram assediadas, enquanto os outros 50% das Brasileiras e 50% das Norueguesas afirmaram não terem sofrido nenhum tipo de assédio moral. Conclui-se, portanto, que existe alguma forma de assédio moral, independentemente da cultura das respondentes.

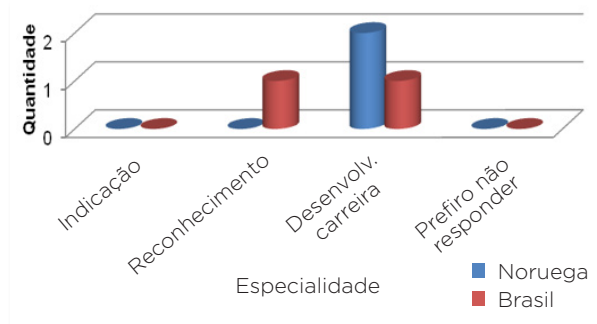
GRÁFICO 5 - Existe preferência por gênero para alguma função na empresa em que trabalha?



De acordo com o GRAF. 5, sobre preferência de gênero nas organizações, percebe-se algum tipo de preferência de gênero nas empresas em que as entrevistadas trabalham. Detalhadamente, o gráfico demonstra que na Noruega não existem funções onde determinado gênero possui certa vantagem. Já no Brasil, existe preferência por um gênero específico no momento da contratação para determinadas funções.

Conclui-se que há uma grande diferença na cultura dos países analisados, pelo fato de que no Brasil, o gênero influi diretamente na definição de capacidade de desenvolvimento de certa função, enquanto na Noruega esse fator não é relevante nas contratações.

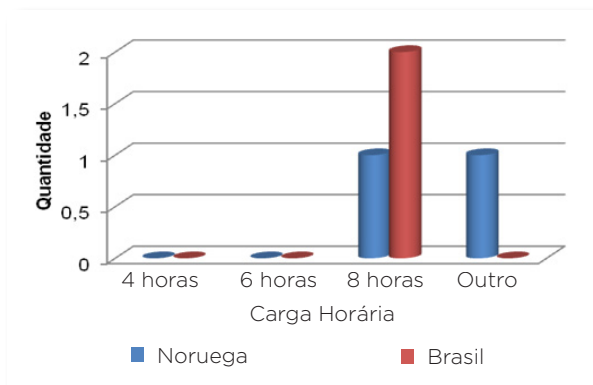
GRÁFICO 6 - Qual o critério adotado para a sua trajetória de carreira na empresa?



FONTE: Os autores (2015)

O GRAF. 6, a respeito do critério de trajetória de carreira, demonstra que na Noruega o desenvolvimento de carreira é o método adotado para encaminhamento das entrevistadas. No Brasil, a trajetória é entendida como: 50% pelo reconhecimento profissional e 50% pelo desenvolvimento de carreira. Conclui-se que o critério principal segundo as entrevistadas, é 75% aplicado através do desenvolvimento de carreira e 25% obtido por meio do reconhecimento na organização.

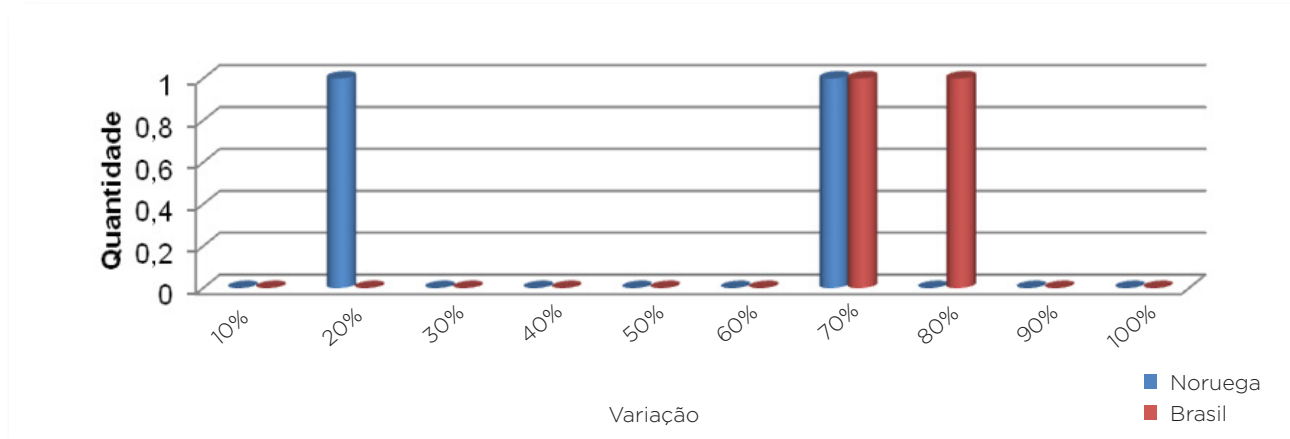
GRÁFICO 7 - Qual a carga horária que você realiza diariamente (em horas)?



FONTE: Os autores (2015)

Quanto à carga horária de trabalho das respondentes, o GRAF. 7 demonstra no Brasil é de oito horas diárias. As norueguesas indicam a realização de oito horas diárias por 50% das respondentes, sendo que os outros 50% indicam realizar outra carga horária. Conclui-se que 75% das questionadas desempenha oito horas diárias e 25% tem outra jornada de trabalho.

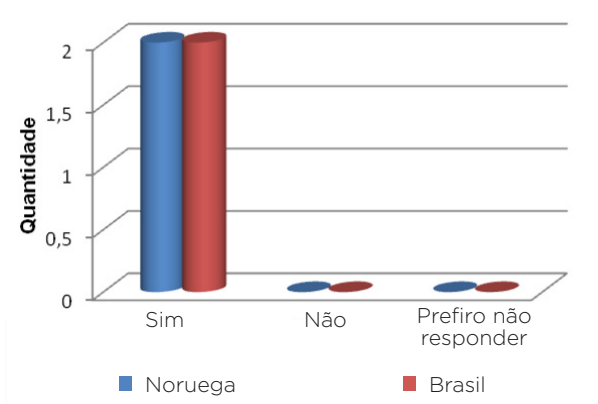
GRÁFICO 8 - Se você tivesse que mensurar a quantidade de trabalho em relação ao lazer em sua vida, quanto seria em percentual?



FONTE: Os autores (2015)

A amostra norueguesa indica variação de entendimento acerca da questão trabalho *versus* lazer. Conforme indicado no GRÁF. 8, 50% das entrevistadas entendem que seu dia teria 20% de quantidade de trabalho em relação ao lazer; já os outros 50% indicam ter em seu dia 70% de quantidade de trabalho em relação ao lazer. No Brasil, a diferença não é tão acentuada, os percentuais são de 70% e 80% na quantidade de atividades desempenhadas na organização em relação ao lazer.

GRÁFICO 9 – Você se sente reconhecida profissionalmente?



FONTE: Os autores (2015)

Segundo o GRAF. 9, a respeito do reconhecimento profissional, tanto no Brasil como na Noruega as entrevistadas se sentem reconhecidas profissionalmente nas organizações em que desempenham suas funções.

Conclusão

Compreende-se por meio do estudo realizado que a cultura de um país influencia tanto no tratamento no mercado de trabalho, quanto na percepção individual das mulheres sobre esse tratamento.

As licenças maternidade e paternidade diferenciadas na Noruega, conforme indicado na pesquisa bibliográfica e ratificado no questionário aplicado, demonstram o abismo entre Brasil e Noruega. Tais licenças, quando usufruídas em um período maior, concedem à família e ao bebê maior qualidade de vida.

No que se refere à consideração da mulher no mercado de trabalho, no Brasil as organizações tendem a centralizar as tomadas de decisão na figura masculina e paternal, doutrina esta trazida por Motta e Caldas (1997, p. 28-31). Conclui-se que a consideração da figura masculina como foco explica o entendimento da amostra da disparidade do número de mulheres nas organizações com relação ao de homens, e do entendimento de o salário percebido pelas mulheres no Brasil ser inferior ao dos homens.

A Noruega, por sua vez, por possuir cultura organizacional que permite a maior participação da mulher, a percepção total da aceitação das mulheres está em paridade aos homens e, além disso, há igualdade salarial – dados ratificados pela pesquisa bibliográfica realizada.

A percepção da realidade vivida pelas mulheres brasileiras no mercado de trabalho é reflexo da cultura organizacional em que estão inseridas. Conforme Herzberg (1997), o reconhecimento traz satisfação ao colaborador e interfere na sua produtividade e colaboração com os pares. Logo, se ambas as amostras, brasileiras e norueguesas, indicarem a ocorrência em algum momento de assédio moral, percebe-se que o nível de motivação pode ser abalado pela ausência de reconhecimento ou, como diria Maslow (apud HERZBERG, 1997), falta de motivação pelo não atendimento das necessidades básicas dos colaboradores. Entende-se, portanto, que há o enfrentamento das mulheres no mercado de trabalho, de situações que as colocam em situação de assédio.

O entendimento de Herzberg (1997) acerca do reconhecimento profissional é verificado nas culturas organizacionais brasileira e norueguesa como fator determinante para a ascensão para cargos de gerência e crescimento na carreira.

Nota-se que o desafio de viabilizar acesso e permanência das mulheres ao mercado de trabalho é crescente no Brasil, uma vez que a cultura organizacional de suas empresas ainda traz resistência ao gênero feminino. A Noruega demonstra, conforme estudo realizado, que de fato há equidade de gêneros e consideração das características pessoais e profissionais. Tal raciocínio encontra guarida no fato de as condições de trabalho concedidas para as mulheres permitirem que elas se desenvolvam como profissionais de carreira e venham a contribuir com suas características aos desafios atuais das organizações.

Por fim, é necessário o amadurecimento do mercado de trabalho brasileiro e desenvolvimento de políticas internas de incentivo à igualdade para que, num futuro próximo, possamos atingir um grau de equidade de gêneros compatível com países como a Noruega.

Referências

HERZBERG, F. Mais uma vez: como motivar seus funcionários? In: VROOM, V. **Gestão de pessoas, não de pessoal**: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. Celeste: Rio de Janeiro: Campus, 1997.

MARCH, L. **Norway – culture smart!**: the essential guide to customs & culture. London: Kuperard, 2010. (E-book).

MOTTA, F. C.; CALDAS, M. P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

NELSON, R.; LOUREIRO, M. **Cultura organizacional**: vencendo o dragão da resistência. Rio de Janeiro: Casa Imagem Editorial, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília, 2010.

PEREZ, F. C.; COBRA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica**: a cultura como recurso estratégico. São Paulo: Atlas, 2015.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009

- Recebido em: 09/07/2016
- Aprovado em: 08/10/2016