

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO - LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
COMÉRCIO EXTERIOR**

MANUELA GOULART

**ESTUDO COMPARATIVO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS
NEGÓCIOS INTERNACIONAIS DAS EMPRESAS IMPORTADORAS E
EXPORTADORAS DO BRASIL E MÉXICO**

**CRICIÚMA
2014**

MANUELA GOULART

**ESTUDO COMPARATIVO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS
NEGÓCIOS INTERNACIONAIS DAS EMPRESAS IMPORTADORAS E
EXPORTADORAS DO BRASIL E MÉXICO**

Monografia apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no Curso de Administração Linha de Formação Específica em Comércio Exterior da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador: Prof. Mestre Júlio César Zilli

CRICIÚMA

2014

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho de conclusão de curso a todas as pessoas que direta ou indiretamente me ajudaram nesta caminhada, incentivando-me a nunca desistir e sempre ir atrás do meu objetivo. Com certeza todo este apoio e carinho foram essenciais para alcançar os meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, o qual me deu o dom da vida e que está sempre ao meu lado me guiando, dando força, coragem e saúde para enfrentar os desafios.

Aos meus pais, Deobaldino e Lorena, por me ensinar o quão importante é ser humilde, honesto e por me incentivarem sempre a estudar. Pelo seu amor incondicional e pelo exemplo de vida.

Aos meus irmãos Cristiene e Germano e ao meu cunhado Alex, que sempre me incentivaram, ajudaram e que estiveram ao meu lado nos momentos felizes e nos momentos tristes, sempre me dizendo uma palavra de carinho.

A minha filha Victoria por todo amor que sempre recebo, sem ela não teria forças pra chegar até aqui.

Ao meu namorado Rafael, pela paciência e motivação, que foram essenciais pra mim.

Aos professores que sempre estiveram prontos para ajudar nos momentos de indecisão, de fraqueza. Em especial ao meu Orientador Julio César Zilli que sempre esteve disposto a atender e auxiliar no desenvolvimento do TCC.

A todos os meus amigos e colegas de classe e principalmente as melhores amigas que fiz durante o decorrer deste curso: Jéssica Vieira, Jéssica Ghellere e Thaís Demartini, muito obrigada pela amizade dedicada, vocês são muito importantes para a minha vida, espero que mesmo depois de nos formarmos, possamos estar sempre em contato.

A todos que me ajudaram direta ou indiretamente durante essa caminhada e na elaboração desse trabalho, para que mais esta conquista se realizasse. Muito obrigada a todos vocês!

“Não confunda derrotas com fracasso nem vitórias com sucesso. Na vida de um campeão sempre haverá algumas derrotas, assim como na vida de um perdedor sempre haverá vitórias. A diferença é que, enquanto os campeões crescem nas derrotas, os perdedores se acomodam nas vitórias”.

Roberto Shinyashiki

RESUMO

GOULART, Manuela. **Estudo comparativo da participação das mulheres nos aos negócios internacionais das empresas importadoras e exportadoras do Brasil e México**. 52 páginas. Monografia do Curso de Administração Linha de Formação Específica em Comércio Exterior da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma.

A participação das mulheres no mercado de trabalho vem se destacando cada vez mais ao longo dos anos, seja nas relações com o mercado interno ou internacional. A internacionalização das organizações é uma constante cada vez maior, e a inserção da mulher nos negócios internacionais acompanha este processo. Desta forma, o presente estudo objetivou analisar comparativamente a participação das mulheres nos negócios internacionais das empresas importadoras e exportadoras do Brasil e México. Quanto aos fins de investigação a pesquisa foi classificada como descritiva e quanto aos meios caracterizou-se como uma pesquisa bibliográfica e de campo, com abordagem qualitativa. A amostra envolvida foram dez mulheres em empresas importadoras e exportadoras do Brasil e dez mulheres em empresas importadoras e exportadoras do México, selecionadas como uma amostra intencional. Foram analisados os dados primários coletados por meio de questionários enviados via *email*. Verificou-se que nos dias de hoje as mulheres ainda se deparam com barreiras de preconceito. Entre as dificuldades mencionadas por elas destacam-se a influência da família nos negócios, a dificuldade em lidar com seus subordinados e a retração das organizações quanto às negociações.

Palavras-chave: Mulheres. Negócios Internacionais. Brasil. México.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	13
1.2 OBJETIVOS	14
1.2.1 Objetivo geral	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 MERCADO DE TRABALHO – ASPECTOS HISTÓRICOS	16
2.1.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil	18
2.1.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho no México	21
2.2 A INSERÇÃO FEMININA NO COMÉRCIO INTERNACIONAL	23
2.2.1 A mulher nas negociações internacionais	25
2.3 CARGOS EXECUTIVOS.....	27
2.3.1 Mulheres brasileiras em cargos executivos	28
2.3.2 Mulheres mexicanas em cargos executivos	30
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	32
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	32
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU POPULAÇÃO- ALVO	33
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	33
3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	34
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	35
4.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS.....	35
4.2 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	37
4.3 ATIVIDADES E DESAFIOS NA GERÊNCIA.....	38
4.4 ANÁLISE COMPARATIVA - EXECUTIVAS BRASILEIRAS X MEXICANAS.....	40
5 CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICE	50

1 INTRODUÇÃO

Com a evolução dos tempos, percebe-se um importante crescimento do papel desempenhado pela mulher no mercado de trabalho. Em razão do avanço e crescimento da indústria no Brasil, ocorreu a transformação da estrutura produtiva. O contínuo processo de urbanização e a redução das taxas de fecundidade nas famílias proporcionaram a inclusão das mulheres no mercado de trabalho. As crescentes transformações econômicas e culturais ocorridas no mundo nas últimas décadas impulsionaram a inserção da mulher no mercado de trabalho, provocando modificações na força de trabalho. Esse processo tem como característica a valorização da mão-de-obra feminina (BARROS, 2001).

A participação de um indivíduo no mercado de trabalho é determinada em parte pela oferta de trabalho, e depende das condições e características do mercado. No caso feminino esta decisão é mais complexa, visto que a mulher leva em consideração as consequências de sua decisão para os membros da família. Em vários casos, a mulher passa a ter uma dupla jornada de trabalho, pois tem que conciliar seu trabalho com as funções domésticas. Além disso, as mulheres enfrentam outros problemas relacionados à discriminação, desigualdade dos sexos e baixos salários (SCORZAFAVE, 2001).

As mulheres vêm ao longo dos anos se preparando para atuar em todos os níveis do mercado, e mesmo assim, elas ainda se deparam com as barreiras culturais do preconceito e da discriminação estabelecidas pelos homens em seu benefício (BARROS, 2001).

Apesar destes obstáculos, a mulher vem se destacando cada vez mais no mercado de trabalho, porém, no mercado internacional, a mulher é impedida de atuar em alguns países devido a barreiras culturais e de preconceito.

A partir deste contexto, surge o interesse de estudar as mulheres frente aos negócios internacionais das empresas importadoras e exportadoras de Brasil e México. O objetivo do presente estudo é analisar as os desafios e preconceitos sofridos por elas perante os negócios e com isso verificar as principais diferenças entre estes dois países.

O presente trabalho está dividido em quatro capítulos, onde o primeiro capítulo apresenta a situação problema referente ao estudo, bem como os objetivos geral e específicos relacionados ao tema e a justificativa da autora na escolha do

assunto abordado.

O primeiro capítulo refere-se à fundamentação teórica e está dividido em cinco seções, conceituando e caracterizando as mulheres em cargos executivos e mencionando temas relacionados à situação da mulher perante aos negócios internacionais.

No terceiro capítulo destacam-se os procedimentos metodológicos, e são expostos os métodos abordados e as características da pesquisa utilizada para a realização do estudo.

A análise e os resultados da pesquisa são apresentados no quarto capítulo, fazendo relação com a teoria exposta no trabalho e foi dividido em três seções de acordo com os objetivos propostos.

Por fim, o quinto capítulo traz a conclusão do trabalho, apresentando os objetivos atingidos e mencionando as considerações finais para o término do estudo.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

A mulher ao ingressar no mercado de trabalho se depara com vários tipos de preconceito. Existem muitas dificuldades de concorrer com o sexo masculino, que geralmente está em vantagem na disputa por cargos executivos. Além disso, a mulher que deseja atuar no mercado de trabalho internacional tem chances menores. Devido ao preconceito com o sexo feminino na maioria dos países, a mulher encontra barreiras em países nos quais elas ainda não são aceitas no mercado de trabalho. Os papéis, masculinos e femininos, foram desenvolvidos baseados em relações de poder e dominação, podendo observar que o poder sempre esteve nas mãos dos homens. Porém, no decorrer do século XX, transcorreram mudanças que contribuíram para o reconhecimento da mulher como cidadã (VELHO, 2011).

Segundo Silveira (2009) ainda existem sentimentos incertos em relação à participação profissional das mulheres, quando se trata da busca pelo poder, sucesso e pelo reconhecimento de seus valores como mulher.

No caso em estudo, existe a preocupação de como a mulher deve enfrentar esses obstáculos, superando barreiras de preconceitos e barreiras culturais. Desta forma, o presente trabalho pretende identificar as dificuldades enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho internacional, pesquisando dentro

de empresas importadoras e exportadoras do Brasil e do México.

Diante da situação exposta, surge a seguinte pergunta de pesquisa: **Qual a participação das mulheres nos negócios internacionais das empresas importadoras e exportadoras do Brasil e México?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar comparativamente a participação das mulheres nos negócios internacionais das empresas importadoras e exportadoras do Brasil e México.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Promover um levantamento do papel da mulher nas empresas do Brasil e do México;
- b) Analisar os problemas enfrentados em ambos os países;
- c) Explorar as diferenças entre os países Brasil e México e suas mulheres perante aos negócios.

1.3 JUSTIFICATIVA

O estudo tem por objetivo identificar os pontos positivos e negativos da mulher frente ao mercado de trabalho internacional, analisar quais os problemas que as mulheres encontram quando tentam ingressar nas empresas importadoras e exportadoras atuantes no mercado internacional, explorando as culturas de dois países.

Neste trabalho foi estudada a cultura do Brasil e a cultura do México. Com isso, espera-se fornecer algumas informações para que, quando uma mulher decidir ingressar no mercado de trabalho internacional, terá mais chances de obter oportunidades tanto quanto o sexo oposto.

O estudo torna-se relevante para a acadêmica, pois favoreceu o crescimento de conhecimento sobre a mulher o mercado internacional. Para a universidade, o trabalho favoreceu a ampliação da base de dados teóricos e práticos

a respeito da área em estudo.

O momento é oportuno para a realização do estudo, tendo em vista que, cada vez mais as mulheres estão ocupando cargos que antes eram ocupados somente pelo sexo masculino.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo tem por objetivo fornecer sustentação teórica ao estudo, bem como apresentar as principais discussões de autores em destaque para a inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil e México e também relacionar a participação feminina perante as negociações com o mercado internacional.

2.1 MERCADO DE TRABALHO – ASPECTOS HISTÓRICOS

Desde a época da idade média a mulher tinha uma função apagada na educação dos filhos, o pai possuía total autoridade na criação das crianças (MANCINI, 2005). Nas famílias burguesas, quando uma criança nascia, esta era amamentada por amas e ficavam sob cuidado de criadas. À medida que chegava a adolescência os meninos passavam a ser de responsabilidade de criados homens e as meninas aos cuidados das criadas mulheres. A criança somente tinha contato com a mãe quando chegava a idade de frequentar o seu meio (MANCINI, 2005).

Entretanto, nas famílias populares, as crianças eram alimentadas pela mãe, que muitas vezes era ama ou criada das famílias burguesas. A educação era dada por membros da própria casa e caso a criança fosse de família pequena, começava a trabalhar desde muito cedo junto com o pai. (MANCINI, 2005)

Nas últimas décadas do século XX, o mundo passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que interferiram diretamente no aumento do trabalho feminino. Cristina Bruschini (1998) destaca que essas transformações se manifestaram aliadas a mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher advindas, ao mesmo tempo, do acesso à escolaridade e do ingresso nas universidades. Esses fatores subsidiaram o crescimento do trabalho feminino e as alterações no perfil de sua força de trabalho. (CHIES, 2010).

Depois disso, começaram a surgir novas profissões femininas, permitindo que as mulheres pudessem entrar no mercado de trabalho. Dentre estas, surgiu, com a Guerra da Criméia em 1854, a função de enfermeira, onde muitas mulheres saíram de suas casas para dar assistência aos feridos e após isso começaram uma preparação e capacitação para aperfeiçoamento profissional (MANCINI, 2005).

No entanto, isso não representou uma transformação total das diferenças dos espaços ocupados por homens e mulheres, principalmente quando se fala em cargos executivos. O número de mulheres em postos diretivos nas empresas vem crescendo consideravelmente. Esse crescimento está ocorrendo em vários países, de maneira semelhante, como se houvesse uma necessidade no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho (SEADE, 1998).

No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. Segundo o Sistema Estadual de Análise de Dados SEADE (1998), houve crescimento da taxa de atividade para as mulheres em todas as faixas etárias. As estatísticas apontam que há mais mulheres que homens no Brasil. Elas vêm conseguindo emprego com mais facilidade que seus concorrentes do sexo masculino, e seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que o dos homens.

É visível que no século XXI, os avanços científicos, tecnológicos e econômicos ocorridos, provocam profunda mudança ideológica, cultural, social e profissional, revelada em fenômenos de exclusão social, persistindo as desigualdades de desenvolvimento no mundo. Diante deste contexto, os países que quiserem progredir, necessitam se comprometer com a educação e compreender as mudanças, porque elas vão ditar as competências, exigidas para os conhecimentos e habilidades no trabalho, bem como, nas relacionadas ao caráter e à personalidade (FARIA; CASAGRANDE, 2004).

Segundo Madalozzo (2009), estudos demonstram uma crescente participação feminina dentro das organizações, visto que no final de 1970, menos de 30% das mulheres estavam inseridas no mercado de trabalho e em 2007 este dado já excedia 50%.

Conforme o portal da Fundação Carlos Chagas (1993), o trabalho das mulheres não depende tão somente da demanda do mercado e das suas qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa de características pessoais e familiares. A desigualdade salarial entre os sexos, por sua vez, é um fenômeno que se verifica mesmo quando as mulheres apresentam os mesmos requisitos de escolaridade, número de horas trabalhadas e posição na ocupação do que os homens.

Diante disso, pode-se entender, conforme Del Pino (1987, p. 27) que:

É preciso, portanto, que a mulher se incorpore não a um simples programa de libertação de si mesma e para si mesma, isto é, feminista, mas que se engaje, num ato de conscientização plena, a todo movimento que lute pela liberdade. Não a liberdade abstrata, mas a liberdade concreta que se expressa na exigência da satisfação imediata das necessidades de agora [...]. Por isso, o trabalho deve ser concebido como primeiro objetivo, como a fonte primeira de independência, diante da necessidade de subsistir.

De acordo com a revista Observatório Social (2004), quando as mulheres ocupam cargos de chefia, o posto de trabalho costuma a ser menos valorizado. Além disso, existem discriminações diretas e indiretas, como por exemplo, algumas empresas eliminam a contratação de mulheres casadas e com filhos. O acesso e a permanência no emprego continuam com a comprovação de não gravidez, idade, experiência profissional e em alguns casos à religião, nacionalidade e etnia. No emprego o assédio sexual e o assédio moral se intensificam.

As mulheres continuam sendo consideradas força de trabalho secundária apesar do aumento de sua taxa de participação, da extensão e continuidade de suas trajetórias ocupacionais, da sua jornada de trabalho e da sua contribuição econômica – às famílias, às empresas, à sociedade. A mulher continua sendo considerada “mais cara”, apesar de não sê-lo; menos produtiva apesar de não existir nenhuma mensuração objetiva confiável de produtividade desagregada por sexo (ABRAMO, 2007).

Nos dias atuais, há belos exemplos da competência feminina em postos de direção nas grandes empresas, como o caso de Marluce Dias, na Rede Globo, e de Maria Sílvia Bastos Marques, na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). Pode-se ainda citar Chieko Aoki, do Grupo *Blue Tree Hotels*, que iniciou a carreira como secretária bilíngue na Ford e que depois atuou na construtora Guarantã. Com muito esforço e dedicação, ela criou sua própria empresa de administração hoteleira (PROBST, 2014).

2.1.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil

Brasil, oficialmente República Federativa do Brasil, é o maior país da América do Sul e da região da América Latina, sendo o quinto maior do mundo em área territorial. A economia brasileira é diversa, abrangendo a agricultura, a indústria e uma multiplicidade de serviços. Com quase 200 milhões de habitantes, o sexo feminino está quase em igualdade (IBGE, 2013).

A industrialização brasileira iniciou-se no Nordeste do país entre as décadas de 1940 e 1960, principalmente com a indústria de tecidos de algodão na Bahia, que se deslocou progressivamente para a região Sudeste. Na passagem deste século, o Rio de Janeiro reunia a maior concentração operária do país, tendo sido superado por São Paulo apenas nos anos de 1920 (RAGO, 1997).

Neste contexto, Rago (1997, p. 585) ainda destaca a frequente associação entre a mulher no trabalho e a moralidade sócia, seno que acreditava-se que:

O trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e a educação infantil seria prejudicada, já que as crianças cresceriam sem a constante vigilância das mães. As mulheres deixariam de ser mães dedicadas e esposas carinhosas, se trabalhassem fora do lar, assim como poderiam deixar de se interessar pelo casamento e pela maternidade.

Após a Revolução Industrial, a mulher deixou o espaço privado de casa e passou a ocupar o espaço público, assumindo uma profissão. Nesta ocasião a mulher deixou de ser esposa e mãe somente, para ser, também, operária, enfermeira, professora, e com o passar do tempo, arquiteta, juíza, motorista de ônibus e outras.

Desde o século XIX, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres lutam por conquistar maior espaço e igualdade do cenário público. Isso começou de fato com as I e II Guerras Mundiais, quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas (PROBST, 2003).

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido acompanhada de segregações e discriminações que as colocam em condições menos favoráveis no campo sócio profissional. Tal realidade tem sido evidenciada a partir do estudo das relações trabalhistas e, especialmente, das formas como homens e mulheres se inserem neste mercado (KARTCHEWSKY, 1986; PROSBT, 2003).

Deve-se considerar um conjunto de fatores, cuja origem pode ser remetida tanto ao campo econômico, quanto a fatores socioculturais e institucionais: a diferença e a identidade feminina (biológica e social), a divisão sexual das

técnicas, o trabalho produtivo e reprodutivo, assim como a relação entre o capitalismo e o patriarcalismo, expressa nas formas de controle da produção, segundo a condição de gênero (PENA, 1981).

Sobre a divisão social do trabalho, Chauí (1980, p.61), afirma que:

[...] não é uma simples divisão de tarefas, mas a manifestação de algo fundamental na existência histórica, a existência de diferentes formas de propriedade, isto é, a divisão entre as condições e instrumentos ou meios de trabalho e do próprio trabalho, incidindo por sua vez na desigual distribuição do produto de trabalho. Numa palavra: a divisão social do trabalho engendra e é engendrada pela desigualdade social ou pela forma de propriedade.

Com o passar dos anos as mulheres sentiram a necessidade de lutar por igualdade para conseguir obter os mesmos direitos que os homens. Isso fez com que as mesmas conquistassem, de um certo modo, a igualdade em relação ao trabalho; bem como alguns benefícios, tais como, o direito de frequentar cursos superiores, licença maternidade, entre outros (VIEIRA, 2006).

Desde a década 1980 fatos inovadores ocorreram. Por exemplo, houve uma conquista feminina por melhores empregos, ocupações de destaque no trabalho e, mulheres com nível superior no ensino tiveram acesso igualmente a profissões que adquirissem cargos de chefia (BRUSCHINI; PUPPIN, 1994).

A inserção da mulher no mercado de trabalho provocou alterações significativas no cotidiano. Sarti (1997) reforça este pensamento ao afirmar que o processo social adquiriu dimensão estrutural no mundo contemporâneo, junto com o desenvolvimento de métodos anticoncepcionais mais seguros, um dos fatores que contribuiu primordialmente para a redefinição do lugar social da mulher, com consequências decisivas nas relações familiares que, gradativamente, foram modificadas em sua organização, na divisão de tarefas domésticas e na educação dos filhos.

As mudanças apontam na direção de um polo oposto, no qual ocorre a expansão da ocupação feminina em profissões de nível superior de prestígio, como a Medicina, a Arquitetura, o Direito, os mais altos cargos Administrativos e mesmo a Engenharia, áreas que até bem pouco tempo reservadas a profissionais do sexo masculino. O movimento de ingresso das mulheres nessas áreas científicas e artísticas tem-se dado na esteira dos movimentos políticos e sociais deflagrados nas décadas de 1960 e 1970. Aqui incluído o movimento feminista e da mudança de valores culturais deles decorrentes, que se refletiram, na expansão da escolaridade das mulheres e, em consequência, em seu expansivo ingresso no em carreiras

universitárias (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

A desigualdade entre homens e mulheres no Brasil caiu da 82ª posição (em 2011) para a 62ª (em 2013) entre os países que fazem parte do Relatório sobre Desigualdade Global de Gênero. O relatório baseia-se em três critérios: i) participação econômica e oportunidades: salário, participação no mercado de trabalho, acesso a altos cargos; ii) poder político: representação em estruturas que envolvam tomada de decisões; e iii) educação: acesso aos níveis básicos e superiores de educação saúde e sobrevivência: expectativa de vida e proporção entre os sexos. A pesquisa analisou 136 países e concluiu que 86 deles apresentaram melhoras na desigualdade de gênero. Brasil ocupa, pelo segundo ano consecutivo, a posição de número 62 dentre os mais desiguais do mundo (BIACHINI, 2014).

O Brasil teve seu pior desempenho nas questões econômicas, no qual ficou em 120º lugar dentro os 136 países pesquisados. Os motivos que levaram a esta posição foram os salários inferiores ao dos homens, a baixa participação no mercado de trabalho (64% das mulheres contra 85% dos homens), e a baixa participação no mercado de trabalho em cargos de chefia (BIANCHINI, 2014).

De acordo com Freire (2014), do IBGE/RN, o crescimento das ocupações para as mulheres vem se expandindo a uma velocidade maior que a dos homens. Entre 2002 e 2012, o número de homens ocupados aumentou a uma taxa de 22,8%, enquanto que entre as mulheres esse aumento foi de 27,8%. Isso significa que, apesar de minoritárias, as mulheres estão aumentando seu peso entre as pessoas ocupadas. O autor afirma que o motivo para essa inserção crescente das mulheres no mercado pode estar ligado a uma procura maior delas por qualificação, além do fato de setores que tradicionalmente empregam mais mulheres terem crescido, como serviços, indústria da transformação e construção civil. cada vez maior no mercado de trabalho.

2.1.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho no México

México, oficialmente Estados Unidos Mexicanos, é uma república constitucional federal localizada na América do Norte. O México é considerado um dos países recentemente industrializados e uma potência emergente. A economia está fortemente ligada à dos seus parceiros do Tratado Norte-Americano de Livre

Comércio (NAFTA), especialmente os Estados Unidos da América (IBGE, 2012).

Desde a sua independência, as relações exteriores do México têm sido dirigidas principalmente aos Estados Unidos, seu maior parceiro comercial. Com pouco mais de 116 milhões de habitantes, a população do sexo feminino está um pouco acima de cinquenta por cento (IBGE, 2013).

Conforme Herrera (2009) nos anos de 1970 no México, a maior proporção de mulheres economicamente ativas está na faixa etária de 20-24 anos, enquanto que, na década de 1980 e 1990, mulheres economicamente ativas estão acima de 25 anos. De modo mais específico, as informações de pesquisas indicam que a participação das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado significativamente nas últimas décadas.

A inclusão gradual das mulheres no local de trabalho tem sido positiva, e estabeleceu-se como um agente que contribui para o desenvolvimento humano, social e econômico do México. Outros fenômenos relevantes que tiveram lugar no que diz respeito às mudanças na estrutura setorial do país e em muitos outros países nos últimos anos é o forte processo de terceirização de mão de obra. Este processo envolve o constante aumento da importância relativa do total dos serviços de emprego, nas atividades agrícolas e industriais, resultando em um aumento da demanda por força de trabalho feminina, porque as ocupações consideradas como pertencentes às mulheres, são consideradas neutras (HERRERA, 2009).

Entre 15% e 25% dos cargos de gestão em organizações do México são ocupados por mulheres, mais baixo do que em outros países latino-americanos, como Peru, Venezuela, Porto Rico e Guatemala que têm taxas de mais de 30% (TENORIO, 2014).

No México as mulheres que trabalham por conta própria ou em casa, expressam insegurança nos empregos pagos. Em 2012, a proporção de mulheres nestas condições foi de 32%. A taxa de participação econômica mostra grandes desigualdades entre homens e mulheres: De cada 100 homens em idade de trabalhar, 77 participantes no mercado de trabalho. Das 100 mulheres, apenas 44 (ONU, 2014).

Na discriminação, temos considerado que no México, as mulheres recebem salários mais baixos e estão sujeitas a condições de trabalho menos favoráveis, isto apenas porque são do sexo feminino. A incorporação das mulheres no mercado de trabalho está se tornando mais perceptível e torna-se mais

importante na economia nacional. (HERRERA, 2009).

Outro dos principais desafios enfrentados pelas mulheres mexicanas no local de trabalho é a conciliação trabalho-família. Entre as medidas apresentadas para alcançar emprego decente, as mulheres precisavam considerar os seguintes benefícios: redução de emprego (dias de trabalho), horários flexíveis, licenças/maternidade dos pais, entre outros (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2006).

A inclusão gradual das mulheres no local de trabalho tem sido de um modo positivo e estabeleceu-se como um agente que contribui para o desenvolvimento humano, social e econômico do México. No entanto, os desafios permanecem para conseguir melhorar as suas qualidades. Hoje, no México, a mulher representa pouco mais de 50% da população, ocupa 35% da classe trabalhadora. Os problemas enfrentados pela mulher mexicana no mercado de trabalho. Sete em cada dez mulheres trabalhadoras são divorciadas, 12 milhões de mulheres trabalham mais de 12 horas por dia (HERRERA, 2009).

2.2 A INSERÇÃO FEMININA NO COMÉRCIO INTERNACIONAL

O comércio internacional caracteriza-se pela troca de bens e serviços por meio de fronteiras internacionais ou territórios. Este tipo de comércio está em constante crescimento, visto ser uma ponte entre países para a realização de trocas de produtos e serviços (ROSA; CORREIA, 2006).

A evolução do comércio mundial pode ser analisada do ponto de vista do seu volume e da sua estrutura. As trocas internacionais obtiveram um crescimento muito forte no volume desde o começo do século e, mais ainda, após a segunda guerra mundial. Apesar de um abrandamento entre 1973 e 1985, as exportações mundiais cresceram sempre em intervalos superiores aos da produção mundial (ROSA; CORREIA, 2006).

Nesta era de crescente interdependência mundial, o comércio internacional é uma avenida que cada vez mais tem mais importância para o crescimento econômico de todos os países. O comércio internacional não é somente do domínio das grandes companhias multinacionais, de fato, as pequenas e as médias empresas estão descobrindo que o mercado mundial oferece enormes oportunidades de sucesso (ROSA; CORREIA, 2006, p.65).

No que se refere à sociedade moderna, o papel da mulher vem crescendo ao longo dos anos e cada vez elas vêm atuando e conquistando espaço em vários setores profissionais. Com o passar dos tempos, o destaque e a importância do

papel feminino nos ambientes profissionais tornaram-se essenciais, e sendo assim, as fizeram conquistar posições estratégicas em suas profissões (DEDECA, 2005).

Com o processo de reestruturação produtiva e com o crescente número de mulheres no mercado de trabalho, a mão-de-obra feminina tem sido cada vez mais aceita e solicitada. Contudo, este contingente feminino ainda tem sido sujeito a algumas limitações, ou tem sofrido dificuldades quanto ao seu acesso a cargos que exigem maior qualificação ou que oferecem maiores possibilidades de ascensão na carreira, especialmente no que se refere à dinâmica de conciliação das demandas familiar e profissional (CARVALHO, 2003).

Na realidade, o alcance e assimilação das conquistas sociais femininas variam de acordo com a classe social, o grau de escolaridade e a possibilidade real para superar as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres que ainda existem e persistem na sociedade atual. Outro ponto importante a ressaltar é que as mulheres ainda ocupam menos cargos de poder e prestígio e continuam a ser vistas como as principais responsáveis pela casa e pela família (CARVALHO, 2003).

No que se refere ao comércio internacional, Fontana (2000) afirma que a inserção feminina ainda está sendo conquistada aos poucos, visto que, na grande maioria, os principais cargos ainda ficam com os homens. Porém, mesmo assim, está área conseguiu oferecer com o passar dos tempos, oportunidades variadas para a mulher que quer atuar neste setor e isto se deve, especialmente, devido à busca cada vez maior deste gênero, em oportunizar melhores chances abrangendo setores que, até pouco tempo, eram essencialmente masculino.

Ao longo dos anos, a evolução comercial cresceu a passos largos. O comércio internacional e suas relações proporcionaram um grande impulso econômico para muitos países e deste modo, fizeram crescer o número de oportunidades no setor ao universo feminino, onde estas buscam a cada dia, conquistar mais espaço. Entretanto, apesar do passar dos tempos, mesmo com toda a evolução comercial e cultural já existente, é inevitável a diferença tanto de cargos, quanto de salários, entre homens e mulheres onde quase que como via de regra, as mulheres acabam sofrendo com a desvalorização, principalmente devido ao preconceito (DEDECA, 2005).

Neste sentido, Dedeca(2005, p.38) ainda destaca que:

Mudanças na configuração do comércio internacional impactam o mercado de trabalho que, dada sua segmentação em termos de gênero, acabam por afetar diferentemente homens e mulheres. Isto se deve ao fato de alguns setores serem mais intensivos em mão de obra feminina ou masculina ou, então, às diferenças salariais existentes entre homens e mulheres. A ligação entre o mercado de trabalho e comércio também pode ser no sentido inverso: ou seja, o menor salário usualmente pago às mulheres pode favorecer países cuja especialização se concentra em setores altamente “feminilizados”.

Com foco direto na questão do emprego feminino no comércio exterior, por mais atuantes que as mulheres já estejam, ela ainda perde espaço no setor em comparação com o homem. Sua importância fica reduzida no quesito geral, mesmo com toda a especialização e experiência, sendo o “saldo” de participação ainda menor que dos homens (FONTANA, 2000).

2.2.1 A mulher nas negociações internacionais

Com as constantes mudanças no cenário do nosso mundo globalizado, e com o aumento cada vez mais dos objetivos desafiadores pelos quais as organizações estão inseridas, a tomada de decisão rápida e acertada, bem como a resolução dos conflitos através da negociação, vêm ganhando espaço e importância no contexto do nosso cotidiano (ANDRADE, 2004).

No processo de negociação, as partes envolvidas têm que ter um compromisso de que a negociação se pautará por um comportamento ético para que haja uma confiança mútua entre as partes (ANDRADE, 2004).

A arte de negociar é fazer com que os negociadores saiam do processo de negociação com a sensação de terem feito um bom negócio ou um bom acordo, e que o fechamento de um processo de negociação é o resultado da encenação e interpretação de dois ou mais artistas que a seu modo e estilo buscam a satisfação e o atingimento real dos objetivos das partes envolvidas (RODRIGUES; DE OLIVEIRA, 2010, p.42).

De acordo com Magalhães (2013), quando nos preparamos para um processo de negociação internacional, não se pode perder de vista que esse processo vai além da técnica, está assentado também em questões culturais e comportamentais. Apesar do crescimento da mulher no mundo dos negócios, a presença da figura feminina na mesa de negociação traz desconforto para as culturas que ainda estão processando essa conquista.

Ainda em relação à mulher, cuidados redobrados são essenciais quando se tratar de negociações em países Muçulmanos, pois tocar ou até mesmo dirigir-se

a elas, em alguns países, é uma ofensa inadmissível. Também é preciso ter mente que a cultura de um povo se forma através de sua história e isto tem importância relevante no processo de aquecimento das negociações ou quando em conversas paralelas o desconhecimento desse tópico pode causar situações (MAGALHÃES,2013).

O perfil da mulher tem mudado constantemente, mas ainda são encontrados vestígios da época em que o homem era o agente negociador. Antigamente as negociações serviam apenas para o sexo masculino, devido as suas características naturais, como sendo mais preparado psicologicamente, mais determinado, resistente e capaz de astúcias. Porém, havia um fator que fazia com que estas afirmações passassem a ser verídicas, pois as mulheres não tinham oportunidades e nem qualificação emocional apropriada para lidar com qualquer tipo de negociação (MACHADO; FAGANELO, 2008).

A prática da negociação, segundo De Matos (1985, p.2):

[...] deve ser, assim, estimulada e orientada no âmbito grupal: na intimidade da família, da fábrica, do escritório, do clube, da igreja, do governo, em todos os grupos sociais[...] Estabelecer os objetivos integrados e fixar-se neles é um dos melhores estratégias para negociar com êxito. Os objetivos integradores correspondem aos pontos de interesse mútuo e aos valores comuns, ou seja, aos aspectos que interessam a todos.

O reconhecimento da diferença entre as partes é essencial em negociações de âmbito nacional ou internacional, no entanto, a pluralidade de representações e significações decorrentes das diferenças culturais é maior nas negociações internacionais (BRILMAN, 1993).

A comunicação é um fator crítico da negociação. Sem uma comunicação eficaz não há a interação necessária para sucesso do processo de negociação. A eficiência da comunicação também é determinada pela cultura e pelo sistema. Seria errado pressupor que em um mesmo país não haja diferenças que possam dificultar a comunicação. O reconhecimento da diferença entre as partes é essencial em negociações de âmbito nacional ou internacional, no entanto, a pluralidade de representações e significações decorrentes das diferenças culturais é maior nas negociações internacionais(BRILMAN, 1993, p.21).

O negociador internacional deve ter bastante cuidado, verificando, onde se manifestam as diferenças culturais e quais são seus efeitos no processo de negociação, compreendendo o fenômeno das diferenças culturais e de como a sua aceitação e compreensão podem afetar de forma positiva ou negativa a concretização do negócio entabulado (BRILMAN, 1993).

Segundo Minervini (1991), são muitas as variáveis culturais a serem

consideradas nas negociações internacionais: espaço, tempo, etiqueta, protocolo, sexo, idade, religião, educação, história, higiene, saudação, piadas, dar presentes, política, hospitalidade, superstição, idioma, atitudes, leis, valores, organização social, linguagem corporal, folclore, cor, adorno do corpo, tabu em relação a alimentos, música, propriedade, status.

Pesquisas e levantamentos dão como parâmetro 10% de mulheres que atingem cargos de chefia a nível internacional. Em 1995, entre 300 empresas na Inglaterra, apenas 10% das mulheres estavam inseridas em cargos de liderança, enquanto em 1999, na Argentina, entre as maiores 2.000 empresas, havia aproximadamente 9,7% de mulheres executivas (MUSCATELLI,1999).

2.3 CARGOS EXECUTIVOS

Um cargo de executivo é um título atribuído a uma função pela empresa e envolve a comprovação da relevância da função, encargos de gestão com autonomia, remuneração equivalente a sua responsabilidade. Representa um poder de mando maior do que a simples execução de rotina empregatícia, colocando o empregado de confiança em natural superioridade a seus colegas de trabalho(DITCHER, 1974).

Conforme uma pesquisa do IBGE (2012), as mulheres ocupam quase a metade das vagas no mercado de trabalho, mas a maior persistência de desigualdade é quando se trata de salário e de funções mais altas. No entanto, os salários das mulheres eram 26% inferiores aos dos homens. O desemprego ainda é maior para as mulheres. No mundo executivo, essa diferença é ainda maior. Quanto mais elevado o cargo, menor é a participação feminina. Se as mulheres hoje são 58% dos formados em curso superior no país, uma pesquisa da consultoria Bain (2000) com 514 executivos, revela a dificuldade de elas se inserirem no mercado de trabalho corporativo: 14% dos executivos eram mulheres, 4% presidentes de empresas e 3% integravam conselhos de administração.

Chiavenato (1985, p.17) afirma que as pessoas nas organizações:

[...] nascem, crescem, são educadas, trabalham e se divertem. Sejam quais forem os seus objetivos – lucrativos, educacionais, religiosos, políticos, sociais, filantrópicos, econômicos etc, as organizações envolvem tentacularmente as pessoas que se tornam mais e mais dependentes da atividade organizacional.

A Michael Page, empresa de recrutamento especializado em média e alta gerência, preparou um comparativo de contratações entre homens e mulheres em 2012. Nos cargos de gestão, com salários acima de R\$ 8 mil, 72% dos candidatos contratados são homens. Em nenhuma das áreas estudadas as mulheres receberam uma faixa salarial acima da aplicada aos homens, para os mesmos cargos e divisões. Avaliando todas as posições em geral, as mulheres estão em desvantagem. Em cargos de gestão, os maiores destaques se dão para as áreas de seguros e varejo. Nessas áreas, os salários das mulheres representam 34% e 65%, respectivamente, do que é pago aos homens na mesma função (AGUIDA,2013).

Para Alves (2004, p.35), existem grandes evidencias confirmando que: “[...] não é a entrada da mulher no mercado de trabalho per si, mas a qualidade do emprego, que possibilita o “empoderamento” econômico da mulher e eleva sua capacidade de decisão nas questões reprodutivas”.

Num mercado onde as qualificações técnicas assemelham-se cada vez mais, traços pessoais que não constam no currículo são muito valorizados. A criatividade e a capacidade de criar soluções estruturadas possíveis e viáveis a partir de situações pré-existentes são qualificações bem desejadas. É preciso ser criativo, porém realista. Mais que isso, é preciso criar soluções capazes de envolver os outros e não somente causem a elevação de quem a criou inicialmente. As soluções devem desenvolver-se como redes, com cada um acrescentando a sua contribuição (FONSECA, 1993).

2.3.1 Mulheres brasileiras em cargos executivos

As mulheres sempre viveram uma submissão diante dos homens, tratadas como geradoras de filhos e donas de casa. No Brasil, a “Lei Civil Brasileira”, reforçava essa submissão feminina no matrimônio. Nas palavras de Besse, a lei subordinava as esposas aos maridos, tornando-as eternas menores de idade, sem poder sequer administrar os próprios bens (BESSE, 1999).

Se a persistência da responsabilidade das mulheres pelos cuidados com a casa e com a família é um dos fatores determinantes da posição secundária ocupada por elas no mercado de trabalho, a maternidade é, sem dúvida, aquele que mais interfere no trabalho feminino, quando os filhos são pequenos(BESSE, 1999).

A mulher, de acordo com Shinyaschiki (2006), a cada dia está assumindo cargos mais altos nas organizações, além de trabalhar como educadora do lar e educar os seus filhos. Este crescimento constante vem da participação da mulher em altos cargos nas empresas. Pode ser verificada por pesquisas como a realizada pelo Catho Associados (2005), que mostra que as mulheres já superaram resultados obtidos pelos homens no mundo dos negócios. Sobre isso, Brown (1982, p. 73) afirma que:

Algumas pessoas pensam que, somente porque se acham ocupadas, estão dando o melhor de si. Devotam a mesma atenção a qualquer tarefa à medida que elas chegam. Ao fim do dia, exaustos, podem até congratular-se acerca de todo o trabalho que fizeram, enquanto que as coisas importantes continuam atrasadas. Vejo importantes executivos, homens na maioria, continuarem a agir desta maneira.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2003), no Brasil a cada dez cargos executivos existentes nas grandes empresas, apenas um é ocupado por mulheres. No nível de gerência, dois cargos são das mulheres e oito dos homens. Nas chefias, as mulheres são três e os homens sete. As mulheres também estão em menor número em chãos de fábrica, e nos cargos funcionais e administrativos, 3,5 contra 6,5. Isso está ocorrendo porque os homens têm prioridade sobre as mulheres, e a maioria das empresas ainda tem discriminação de gênero.

Em 2012 No Brasil, as mulheres executivas ganharam 27,1% a menos que os homens que ocupam o mesmo cargo, contra 26,3% em 2011, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD (2013). Na composição executiva das 345 empresas consultadas, somente 8% têm a participação de mulheres.

Nos dados da PNAD (2012), percebe-se uma contínua e crescente incorporação da mulher ao mercado formal de trabalho. Com esse crescimento contínuo a força de trabalho feminina deverá ser a principal responsável pelo crescimento da PEA brasileira nas próximas décadas. Essa perspectiva parece ainda mais factível pelo fato de a participação feminina ainda ser consideravelmente menor do que a masculina em todos os recortes.

No entanto, a diminuição desse gap depende de modificações nas condições culturais, econômicas e sociais que ainda limitam uma presença feminina maior em postos de trabalho. Entre as mulheres mais escolarizadas a diferença de participação no mercado de trabalho em relação aos homens já se mostra pequena.

No futuro, o desafio será incorporar segmentos que demandarão políticas de qualificação eficazes e cujo processo de inclusão costuma, apresentar barreiras sociais, econômicas e culturais mais pronunciadas (NONATO; PEREIRA; NASCIMENTO; ARAÚJO, 2012).

2.3.2 Mulheres mexicanas em cargos executivos

No México, aonde a participação feminina na força de trabalho vem crescendo rapidamente, atingindo cerca de 30%, a população de funcionários e administradores em áreas mais urbanizadas do país representa apenas 14,25 %, o que equivale a dizer que a sua presença é 1-6 homens relativos (INEGI, 1991).

A situação no México é semelhante ao de outros países. Embora as mulheres representem cerca de 40% da força de trabalho em todo o mundo, e foram gradualmente subindo na corrida das organizações hierárquicas, a participação em cargos de liderança é muito mais reduzida. Embora esse percentual ainda é baixo quando comparado com o da população feminina economicamente ativa, tem havido uma crescente presença de mulheres em cargos de liderança em todos os níveis, tanto nas várias instituições do setor público e privado e da sociedade em geral. (ZABLUDOVSKY, 2007).

Segundo Lidia (1994), as mulheres executivas enfrentam a incapacidade de conciliar seus deveres profissionais às suas responsabilidades domésticas. Pode-se ver que a presença significativa das mulheres executivas mexicanas ocorre precisamente nas empresas que forneceram algumas opções para facilitar o trabalho e a família, como por exemplo, horas de trabalho flexíveis, licença especial, dentre outros, considerando que o bom desempenho das tarefas depende apenas de sua disposição e responsabilidade entregue à empresa. Há uma consciência em termos a existência de barreiras estruturais internas que podem afetar as oportunidades das mulheres.

Nas últimas duas décadas foi detectado um aumento significativo no número de postos de trabalho que antes eram consideradas tradicionalmente masculinas, como administração de empresas e direito. Como em outros países, no México, tem havido uma crescente presença universitária nas carreiras profissionais dedicadas aos negócios, administração e finanças. Administração de Empresas é a carreira com uma maior porcentagem (12.9% dentro de total das mulheres frente aos

9.6% do total dos estudantes do sexo masculino).

Conforme Zabludovsky (2007) a ausência de mulheres em posições de liderança em grandes empresas e sua participação em um pequeno número de áreas é assim explicada por vários fatores. No México, há uma consciência muito limitada e recente da necessidade de promover a mulher e, portanto, a cultura organizacional continua alocar ocupações com base em papéis sociais de gênero. Em geral, as empresas não facilitam a entrada de mulheres para cargos de "linha" com um maior peso estratégico e que apresenta a experiência e oportunidades de formação que permitem até posições de liderança com grandes responsabilidades.

As mulheres também enfrentam outras práticas discriminatórias na sociedade, e as dificuldades para encontrar um emprego em que ela possa exercer ainda responsabilidades familiares. A baixa participação das mulheres em cargos executivos é explicada em grande parte por fatores adotados dentro das próprias empresas, em termos de distribuição e hierarquia em relação ao sexo, os diferentes padrões de avaliação e compensação das performances de homens e mulheres, a falta de flexibilidade no horário de trabalho, as estruturas piramidais, e as expectativas que ocorrem ao redor do compromisso oficial para a empresa (ZABLUDOVSKY, 2007).

Um dos principais obstáculos para as mulheres em posições de liderança é a incapacidade de conciliar seus diferentes papéis. Entre os executivos, há uma elevada percentagem de viúvos, divorciados e solteiros, muitas vezes, o desenvolvimento profissional é visto como uma opção de cancelar ou limitar a procriação (ZABLUDOVSKY, 2007).

O estudo, elaborado pela empresa de consultoria McKinsey (2012), apontou que as mulheres ocupam 5% dos cargos executivos no México. Nas empresas com mulheres em seus conselhos de administração têm um lucro bruto de exploração 47,6% superior do que nas que a cúpula é integrada só por homens. Apesar dessa contribuição, o salário entre mulheres e homens executivos continua tendo diferenças.

No próximo capítulo destacam-se os procedimentos metodológicos que ampararam o desenvolvimento da pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Vianna (2001, p.95): “A metodologia pode ser abrangida como a ciência e a arte de como desencadear ações de forma a atingir objetivos propostos para as ações que devem ser definidas com pertinência, objetividade e fidelidade”. No entanto, para Oliveira (2002), o método é a maneira tomada para se responder um problema exclusivo de investigação.

O objetivo do método científico é desvendar a realidade dos fatos. Deve ser aplicado de forma que se preocupe com o que é, e não com o que parece ser (LAKATOS; MARCONI, 1991).

Desta forma, destacam-se a seguir o delineamento da pesquisa, a definição do universo de pesquisa, o plano de coleta e análise dos dados da pesquisa.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Quanto aos fins de investigação, a pesquisa caracterizou-se como descritiva. As pesquisas descritivas têm por base a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então estudar as características de determinado grupo e suas relações as variáveis notadas (GONÇALVES; MEIRELLES, 2004).

Desta forma, a pesquisa foi considerada descritiva, pois teve como objetivo identificar e descrever as principais diferenças entre as mulheres executivas mexicanas e as mulheres executivas brasileiras em empresas exportadoras e importadoras nos países México e Brasil.

Com relação aos meios de investigação, a pesquisa enquadrou-se como bibliográfica e de campo.

A pesquisa bibliográfica é o estudo desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, redes eletrônicas, dentre outros, um material que está acessível ao público (GONÇALVES; MEIRELLES, 2004).

Neste sentido, para que o tema fosse estudado com maior profundidade e com base em autores fundamentais na área de pesquisa, foi necessária a pesquisa em livros, artigos científicos disponibilizados em bases de dados com os Periódicos CAPES, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), SCOPUS e SCIELO.

Com relação à pesquisa de campo, Gonsalves (2001, p.67) afirma que:

A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto. Nesse caso, o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas.

O estudo também foi enquadrado como pesquisa de campo, pois foi realizada uma pesquisa de campo junto a executivas brasileiras e mexicanas com o objetivo de identificar os desafios no mercado de trabalho internacional.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU POPULAÇÃO- ALVO

De acordo com Malhotra (1996) a população corresponde ao agregado de todos os elementos que compartilham um conjunto comum de características de interesse para o problema em investigação. Assim, a caracterização da população alvo deste estudo são executivas brasileiras e mexicanas em cargos de chefia.

Amostra é uma parte da população, um subconjunto do universo extraído com o propósito de inferirmos características da população (MALHOTRA, 1996).

Sendo assim, a amostra foi composta por dez executivas de empresas importadoras e exportadoras do Brasil e México, selecionadas pelo critério de disponibilidade de acesso para aplicação do questionário de pesquisa.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Os dados utilizados neste trabalho foram coletados diretamente pela autora, caracterizando-se como dados primários. Dados primários são relativos a informações que serão obtidas pelo pesquisador em sua coleta de dados, nos locais onde os mesmos são originados (CERVO; BERVIAN, 2002).

Para coletar, desenvolver e processar os dados utilizou-se de um questionário com perguntas abertas e fechadas. Este questionário foi enviado via correio eletrônico. Os endereços de *e-mail*, para os quais o *link* do questionário foi enviado, foram obtidos pelo pesquisador por meio de diferentes fontes: listas de *e-mails* fornecidas por terceiros, redes sociais, *sites* governamentais.

A estruturação do questionário foi efetivada de acordo com o conhecimento adquirido a partir das leituras efetuadas para a pesquisa. Para obtenção dos dados, foram feitos contatos telefônicos, afim de identificar-se e

explicar de uma forma direta o objetivo do trabalho, pedindo assim, permissão para encaminhar o questionário de pesquisa via correio eletrônico.

Como critérios de inclusão foram mulheres executivas, em cargos de chefia no Brasil e México, que aceitaram participar da pesquisa respondendo ao questionário. Como critérios de exclusão foram considerados: mulheres que trabalham em empresas, porém, não atuam em cargos de gerência, bem como os trabalhadores do sexo masculino em qualquer cargo.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

A abordagem qualitativa são os estudos que empregam uma metodologia que pode descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de suas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais (RICHARDSON, 1989).

Teixeira (2005, p. 136) afirma que:

Na pesquisa qualitativa o pesquisador procura reduzir a distância entre a teoria e os dados, entre o contexto e a ação, usando a lógica da análise fenomenológica, isto é, da compreensão dos fenômenos pela sua descrição e interpretação. As experiências pessoais do pesquisador são elementos importantes na análise e compreensão dos fenômenos estudados.

Na pesquisa qualitativa concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado (BAUREN, 2006).

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Neste capítulo são apresentados os dados coletados com a pesquisa de campo realizada junto às profissionais de empresas de importação e exportação que atuam na área de gerência no Brasil e México.

4.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS

O Quadro 1 apresenta questões relacionadas ao perfil das entrevistadas no Brasil e México.

Quadro 1 – Perfil das entrevistadas.

CARACTERÍSTICAS	BRASIL	MÉXICO
IDADE		
18 - 24 anos	1	1
25 - 29 anos	2	1
30 - 34 anos	5	6
Acima De 40 Anos	2	2
ESTADO CIVIL		
Solteira	2	5
Casada	8	2
Divorciada	-	2
Viúva	-	1
ESCOLARIDADE		
Ensino Fundamental	-	-
Ensino Médio	-	-
Ensino Superior Incompleto	-	-
Ensino Superior Completo	9	3
Pós Graduação	1	7
Mestrado	-	-
Doutorado	-	-

Fonte: Dados obtidos com a pesquisa (2014).

Pode-se observar que dentre as respondentes brasileiras mais da metade está entre 30 e 34 anos de idade, seguidos por mulheres de 25 a 29 anos e mulheres acima de 40 anos. Observa-se também que dentre as entrevistadas em cargos de chefia somente uma tem entre 18 e 24 anos de idade. Neste sentido, perceber-se que é incomum encontrar mulheres com pouca idade em cargos mais elevados organizacionalmente.

É importante ressaltar que as mulheres ainda ocupam menos cargos de poder e prestígio e continuam a ser vistas como as principais responsáveis pela

casa e pela família (CARVALHO, 2003). Apesar do que afirma o autor existem dificuldades em relação às mulheres em cargos de chefia, e que em sua grande maioria, não atingem um nível alto dentro das organizações pelo fato de serem casadas e não se dedicarem totalmente pode-se perceber que a pesquisa contradiz essa afirmação. Das entrevistadas brasileiras, a grande maioria é casada.

Quanto ao grau de escolaridade das entrevistadas brasileiras, pode-se perceber que somente uma possui curso de pós-graduação e que o restante possui ensino superior completo, podendo-se perceber que as organizações buscam pessoas com experiência e motivação, e não somente pessoas com um grau elevado de estudo. A pesquisa também procurou averiguar o tempo de presença no mercado de trabalho das entrevistadas brasileiras, que variou entre 10 a 15 anos, novamente afirmando que nos dias atuais as empresas buscam pessoas experientes para ocuparem seus cargos de maior hierarquia.

As mulheres recebem uma faixa salarial abaixo da aplicada aos homens, para os mesmos cargos e divisões. Avaliando todas as posições em geral, as mulheres estão em desvantagem. Em cargos de gestão, os salários das mulheres representam 34% e 65%, respectivamente, do que é pago aos homens na mesma função (AGUIDA,2013). Apesar desta afirmação nossa pesquisa aponta que dentre as entrevistadas todas afirmaram que sua participação da renda com a família varia em torno de 50%. Com isso podemos perceber que as mulheres conseguem receber um salário digno de suas funções, apesar de serem menos valorizadas que os homens na questão salarial.

Pode-se perceber que quanto aos idiomas com fluência, destacaram-se o inglês e o espanhol somente, sem obter nenhuma resposta sobre os outros idiomas mencionados no questionário de pesquisa.

A participação das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado significativamente nas últimas décadas. Conforme Herrera (2009) nos anos de 1970 no México, a maior proporção de mulheres economicamente ativas está na faixa etária de 20-24 anos, enquanto que, na década de 1980 e 1990, mulheres economicamente ativas estão acima de 25 anos. Das executivas mexicanas entrevistadas, podemos destacar que a faixa etária gerencial está entre 30 a 34 anos, seguida de executivas acima de 40 anos, podendo-se perceber uma exigência de experiência para seus cargos de maior hierarquia.

Um dos principais desafios enfrentados pelas mulheres mexicanas no

local de trabalho é a conciliação trabalho-família. Para alcançar empregos decentes, as mulheres precisavam considerar os seguintes benefícios: horários flexíveis, licenças/ maternidade dos pais, entre outros (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2006). Na questão aplicada sobre o estado civil das entrevistadas mexicanas, predominou as mulheres solteiras com cinco, duas casadas, duas divorciadas e uma viúva, e com isso podemos verificar que predominam as mulheres solteiras para cargos de chefia no México.

As mexicanas em sua maioria (nove dentre dez entrevistadas) têm um grau de escolaridade alto, possuindo pós-graduação. Com isso pode –se perceber que a cultura mexicana exige, além de experiência, com presença de mercado que variou entre 10 a 15 anos, um grau de escolaridade alto.

Na discriminação, temos considerado que no México, as mulheres recebem salários mais baixos e estão sujeitos a condições de trabalho menos favoráveis (HERRERA, 2009). No entanto, verificou-se na pesquisa que as mulheres executivas mexicanas possuem uma renda em média de 60% da participação da renda familiar, podendo observar que elas possuem uma renda que as torna financeiramente independentes.

Dentre os idiomas com fluência destaca-se o inglês. Com isso verifica-se que estando em um país em que a língua fluente é o espanhol, as executivas mexicanas não tem uma preocupação em aprender uma língua além do inglês.

4.2 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O movimento de ingresso das mulheres nos cargos de gerência tem-se dado na esteira dos movimentos políticos e sociais deflagrados nas décadas de 1960 e 1970. Aqui incluído o movimento feminista e da mudança de valores culturais deles decorrentes, que se refletiram, na expansão da escolaridade das mulheres e, em consequência, em seu expansivo ingresso no em carreiras universitárias (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).A pesquisa apresentou que das trabalhadoras executivas brasileiras entrevistadas uma média de 80% trabalham em empresas de pequeno e médio porte, mostrando que as mulheres estão cada vez mais ocupando cargos importantes.

Dentre as entrevistadas, apenas duas foram contratadas diretamente para o cargo, a maioria foi contratada para um cargo de menor importância, tendo

experiências profissionais dentro da empresa e conseqüentemente promovidas para a função de gerência. Em sua maioria também, possuem experiências profissionais anteriores em outras empresas, em outras áreas e funções. Somente uma das entrevistadas está na mesma empresa desde que ingressou no mercado de trabalho, e isso ocorreu, pois a empresa é uma empresa de pequeno porte e também uma empresa familiar.

Num mercado onde as qualificações técnicas assemelham-se cada vez mais, traços pessoais que não constam no currículo são muito valorizados. A criatividade e a capacidade de criar soluções estruturadas possíveis e viáveis a partir de situações pré-existentes são qualificações bem desejadas (FONSECA, 1993). A pesquisa apontou que todas as entrevistadas possuem algum curso de especialização na função atual. Verificou-se também que três das entrevistadas trabalham em empresas de grande porte, e sete em empresas de pequeno e médio porte.

A respeito da contratação das entrevistadas três foram contratadas diretamente pela empresa para o cargo de gerência, e as outras sete levaram de um a cinco anos para serem promovidas ao cargo de gerência. Das executivas mexicanas entrevistadas todas possuem experiências profissionais anteriores ao cargo de gerência e possuem curso de especialização na função atual, mostrando que as elas procuram estar em constante aprendizado.

4.3 ATIVIDADES E DESAFIOS NA GERÊNCIA

Quando questionadas sobre experiências fora do país somente uma das entrevistadas brasileiras teve viagens de estudo e de *business*, as demais nove nunca tiveram experiência profissional, somente viagem de passeio. Isso mostra que ainda há certo recuo das empresas quando se trata de negociações em outros países.

Um cargo de executivo é um título atribuído a uma função pela empresa e envolve a comprovação da relevância da função. Representa um poder de mando maior do que a simples execução de rotina empregatícia, colocando o empregado de confiança em natural superioridade a seus colegas de trabalho(DITCHER, 1974). Diante disto, quando foram questionadas sobre a dificuldade em ser mulher em cargo gerencial quatro responderam que sim, que ainda sofrem algum tipo de

preconceito, conforme comentou uma das executivas.

[...] internamente subordinados homens tendem a não entender num primeiro momento a hierarquia quando seu superior é mulher, e externamente alguns parceiros tendem a se sentirem desconfortáveis quando as exigências são feitas por uma mulher [...].

Das entrevistadas que responderam que participam de reuniões com profissionais em outros países, como países do Mercosul, China, Chile dentre outros, as mesmas responderam que apresentam dificuldades pelo fato de serem mulheres, e que sentem uma retração da parte masculina.

O perfil da mulher tem mudado constantemente, mas ainda são encontrados vestígios da época em que o homem era o agente negociador. Antigamente as negociações serviam apenas para o sexo masculino, devido as suas características naturais, como sendo mais preparado psicologicamente, mais determinado, resistente e capaz de astúcias (MACHADO; FAGANELO, 2008).

Uma das entrevistadas brasileira ressalta que:

[...] em grande maioria os profissionais estrangeiros (parceiros e clientes) são homens o que causa algum desconforto inicial em reuniões onde só há presença de uma mulher. Após certo tempo se cria um laço comercial e a comunicação flui melhor, mais num primeiro momento você sente um certo recuo por parte deles[...]

Quando questionadas quanto à retração de subordinados masculinos ao acatar ordens, a maioria afirmou que sente algum tipo de preconceito pelo fato de serem mulheres. Uma das entrevistadas afirmou que o grau maior de preconceito foi quando ela coordenou operários. “[...] senti uma grande resistência quando coordenei operários, onde o nível de educação era mais baixo, hoje em dia trabalho com pessoas mais esclarecidas e não tenho nenhum problema [...]”.

As mulheres sempre viveram uma submissão diante dos homens, tratadas como geradoras de filhos e donas de casa. Nas palavras de Besse, a lei subordinava as esposas aos maridos, tornando-as eternas menores de idade, sem poder sequer administrar os próprios bens (BESSE, 1999). Quando questionadas sobre a influência da família nas atividades profissionais, as brasileiras afirmaram que sempre há algum tipo de influência. “[...] a dedicação ao trabalho vai além do horário convencional. Levar trabalho pra casa é algo normal[...]”.

A mulher, de acordo com Shinyaschiki (2006), a cada dia está assumindo cargos mais altos nas organizações, além de trabalhar como educadora do lar e educar os seus filhos. Este crescimento constante vem da participação da mulher em altos cargos nas empresas.

[...] passo o dia dando ordens e chego em casa e continuo dando ordens, tenho que aprender a separar a vida pessoal da vida profissional[...]de certa forma atrapalha um pouco, não pelo marido e sim pelo filho. Conciliar trabalho x casa x filho é de certa forma um pouco difícil, e torna a vida da mulher um pouco mais cansativa. Faço de tudo para não influenciar na minha vida profissional, mais acaba acontecendo algumas vezes, como chegar atrasada ou ter que sair para levar o filho ao médico[...].

Quanto às executivas mexicanas, quando questionadas sobre experiências fora do país somente duas afirmaram que tiveram experiências somente em viagens de estudo e não a trabalho, e o restante não tem e nunca tiveram experiência profissional fora do seu país, reforçando ainda mais o fato da discriminação das mulheres nas negociações em outros países, e que a maioria das vezes os homens são enviados a outros países para esse tipo de trabalho.

Sobre a dificuldade em ser mulher em cargo gerencial seis das entrevistadas responderam que tem ou tiveram algum tipo de preconceito. Uma das entrevistadas afirma que: “[...] trabalhava em uma empresa onde o diretor foi substituído e logo me demitiram única e exclusivamente por discriminação [...]”.

Em relação a reuniões com profissionais de outros países, todas participam desse tipo de reuniões e afirmam que lidam com situação normalmente sem nenhum tipo de preconceito. Somente uma das mexicanas afirmou que sofreu discriminação algumas vezes: “[...] participo de muitas reuniões com pessoas de outros países, e em muitos casos sinto alguma forma de preconceito[...]”.

Sobre a questão dos subordinados terem algum tipo de preconceito pelo fato de serem mulheres, a maioria respondeu que sim, que sofrem preconceito e afirmam que muitas vezes eles não acatam as ordens impostas por elas, confirmando assim que nos dias de hoje alguns homens ainda acha que as mulheres devem ser submissas.

Sobre a influência da família nas atividades profissionais, as executivas mexicanas afirmaram não sentem nenhuma dificuldade, e que o fato de serem mães e esposas, não interfere no trabalho. A maioria afirma que recebem total apoio dos familiares, sempre as incentivando e apoiando.

4.4 ANÁLISE COMPARATIVA - EXECUTIVAS BRASILEIRAS X MEXICANAS

A faixa etária das executivas está basicamente entre 30 e 34 anos tanto no Brasil quanto no México. Isso afirma que para chegar a cargos de chefia as

empresas dos dois países estão exigindo experiência.

Podemos perceber que as executivas brasileiras em sua maioria são casadas e somente uma pequena quantidade é solteira. No México as executivas estão com maior índice em solteiras. Com isso pode-se perceber que as brasileiras tem mais facilidade e mais acessibilidade dentro das empresas em conciliar trabalho e família, enquanto as mexicanas ainda sentem um certo preconceito quando se trata de cargos gerenciais.

Desde a década 1980 fatos inovadores ocorreram. Por exemplo, houve uma conquista feminina por melhores empregos, ocupações de destaque no trabalho e, mulheres com nível superior no ensino tiveram acesso igualmente a profissões que adquirissem cargos de chefia (BRUSCHINI; PUPPIN, 1994).

Quando analisados o grau de escolaridade das executivas brasileiras e mexicanas, percebe-se uma grande diferença. As brasileiras executivas possuem em sua maioria ensino superior completo, enquanto que as mexicanas são pós-graduadas. Diante deste fato, compreende-se que as organizações mexicanas são mais exigentes no quesito grau de escolaridade, exigindo que para ocupar seus cargos de maior hierarquia as mulheres tenham um grau de estudo maior.

No que se refere à sociedade moderna, o papel da mulher vem crescendo ao longo dos anos e cada vez elas veem atuando e conquistando espaço em vários setores profissionais. Com o passar dos tempos, o destaque e a importância do papel feminino nos ambientes profissionais tornaram-se essenciais, e sendo assim, as fizeram conquistar posições estratégicas em suas profissões (DEDECA, 2005). A pesquisa procurou averiguar o tempo de presença no mercado de trabalho das entrevistadas que variou entre 10 a 15 anos tanto no Brasil quanto no México. Este fato ocorre, pois há uma exigência maior das organizações quando se trata de uma contratação ou uma promoção aos cargos de liderança.

Pode-se verificar uma diferença entre as executivas brasileiras e mexicanas quando se trata de participação na renda familiar. As mexicanas possuem uma participação maior com 60%. Pode-se afirmar que isto ocorre pelo fato de que as mexicanas possuem um grau de escolaridade melhor, tendo assim uma remuneração ainda maior.

Dos idiomas com fluência, as brasileiras falam além do inglês também o espanhol, enquanto as mexicanas são especializadas somente no inglês. Isso ocorre pelo fato que o inglês e o espanhol são as línguas mais faladas nas

comunicações entre os países e como o espanhol é a língua falada no México, as mexicanas não veem necessidade em falar uma terceira língua.

Em sua maioria, tanto brasileiras quanto mexicanas tiveram experiências profissionais anteriores em sua função, em outras áreas de atuação e em outras empresas. Além disso, todas as entrevistadas possuem algum curso de especialização na função atual. Isso mostra que elas estão sempre em constante aprendizado.

De acordo com Magalhães (2013), quando se prepara para um processo de negociação internacional, não se pode perder de vista que esse processo vai além da técnica, está assentado também em questões culturais e comportamentais. Quando questionadas sobre experiências fora do país somente uma das entrevistadas brasileiras teve viagens de estudo e de *business*, enquanto que as mexicanas nunca tiveram este tipo de oportunidades, somente viagens a passeio. Isso mostra que ainda apesar do passar dos anos as empresas ainda preferem enviar seus representantes do sexo masculino quando se trata de negociações em outros países.

A pesquisa apontou que as mulheres ainda sofrem com o preconceito por serem mulheres em um cargo gerencial. Quando questionadas, tanto as brasileiras quanto as mexicanas afirmaram que sentem certo preconceito em diferentes situações quando estão lidando com o sexo masculino, que subordinados tendem a não entender a hierarquia, mais que lidam com isso com bastante facilidade. Isso mostra que mesmo com o preconceito, elas conseguem desenvolver seu papel com facilidade. Apesar do crescimento da mulher no mundo dos negócios, a presença da figura feminina na mesa de negociação traz desconforto para as culturas que ainda estão processando essa conquista (MAGALHÃES, 2013).

Pode-se perceber que as executivas mexicanas têm maior abertura quando se fala em reuniões com pessoas de outros países, dentre as entrevistadas todas participam deste tipo de reuniões, enquanto que dentre as brasileiras somente duas responderam que participam. Apesar de afirmarem que sentem algum tipo de retração inicial por parte dos negociadores, a pesquisa mostra que as mulheres mexicanas possuem maior liberdade exercer tal função.

Tem-se uma semelhança entre os países na questão aplicada sobre retração dos subordinados em acatar ordens. Tanto as brasileiras quanto as mexicanas foram firmes quanto ao fato de que sofrem este tipo de preconceito. Isso

ocorre principalmente quando se trata de pessoas com menor nível de educação. Pode-se perceber que nos dias de hoje as pessoas mais esclarecidas, não tem problemas com a hierarquia.

Com o crescente número de mulheres no mercado de trabalho, a mão-de-obra feminina tem sido cada vez mais aceita e solicitada. Contudo, este contingente feminino ainda tem sido sujeito a algumas limitações, ou tem sofrido dificuldades quanto ao seu acesso a cargos que exigem maior qualificação ou que oferecem maiores possibilidades de ascensão na carreira, especialmente no que se refere à dinâmica de conciliação das demandas familiar e profissional (CARVALHO, 2003).

Diante disto, quando questionadas sobre a influência da família nas atividades profissionais, verificou-se uma grande diferença entre as duas culturas. As brasileiras afirmam que não é fácil conciliar o trabalho e a família, vindo de encontro aos estudos de Carvalho (2003). No entanto, as executivas mexicanas afirmaram não sentem nenhuma dificuldade, e que o fato de serem mães e esposas, não interfere no trabalho. Pode-se dizer que este fato ocorre devido a grande maioria das executivas mexicanas serem solteiras.

5 CONCLUSÃO

Atualmente o perfil das mulheres é muito diferente daquele do começo do século. Além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, as mesmas aglutinam as tarefas tradicionais: ser mãe, esposa e dona de casa. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas.

Apesar da evolução da mulher dentro de uma atividade que era antes exclusivamente masculina, verificam-se ainda barreiras de preconceito, como diferenciação por meio dos salários inferiores aos dos homens, participação quase mínima em reuniões com pessoas de outros países, retração quando se impõe diante de subordinados, dentre outros.

Por meio deste estudo, foi possível verificar que as mulheres ainda sofrem preconceito. Tendo em vista a grande competitividade do mercado, percebe-se que as mulheres estão cada vez mais ocupando seu espaço e conquistando cargos de maior hierarquia dentro das organizações. Apesar desse possível diferencial e o grande aumento feminino no mercado de trabalho no decorrer do tempo, alguns autores renomados afirmam que ainda há um longo caminho a ser percorrido pelas mulheres.

Neste contexto, o trabalho objetivou analisar os desafios enfrentados por mulheres brasileiras e mexicanas em cargos executivos de empresas importadoras e exportadoras. Para isto, foram envolvidas mulheres em cargos gerenciais em empresas que atuam com comércio exterior no Brasil e do México.

Neste sentido em relação ao primeiro objetivo específico, verificou-se que em sua maioria as mulheres executivas estão entre 30 a 34 anos de idade e que a grande maioria das brasileiras que ocupam cargos gerenciais são casadas, enquanto as mexicanas em sua maioria são solteiras. Com isso, as brasileiras têm maior facilidade em lidar com a família enquanto ocupam seus cargos de liderança. Quando se averiguou sobre o grau de escolaridade as mexicanas estão na frente, pois possuem um grau mais elevado, contando com cursos de pós-graduação, enquanto as brasileiras somente com ensino superior. Isso ocorre, pois o mercado de trabalho mexicano é ainda mais exigente que o brasileiro no que diz respeito aos seus cargos de liderança.

No que se refere ao segundo objetivo específico, conclui-se que os

problemas enfrentados em ambos os países são similares. Ainda sofrem com preconceito nos dias atuais, tanto em negociações em outros países aos quais nunca são representantes, pois são do sexo feminino, quanto nas negociações em seu próprio país. Apesar do crescimento da mulher do mercado de trabalho, a presença na mesa de negociações ainda é vista com maus olhos, causando desconforto para os negociadores. Elas enfrentam também preconceito por parte dos subordinados, que não entendem a hierarquia e acabam por não acatar as ordens impostas. No entanto, percebeu-se que isso ocorre com pessoas com menor nível de educação.

Contemplando-se do terceiro objetivo específico, explorando as diferenças entre Brasil e México e suas mulheres, verificou-se que as executivas mexicanas possuem maior liberdade dentro das organizações quando se trata de negociações, pois a pesquisa mostra que em sua maioria as mexicanas possuem liberdade para participar dessas reuniões. Pode-se concluir que as executivas brasileiras possuem maior dificuldade em conciliar trabalho e família, e isto ocorre pelo fato de que as mexicanas executivas em sua maioria são solteiras e não possuem marido e filhos. No Brasil não existem barreiras quando se trata do estado civil para contratação ou promoção, pois em sua maioria as executivas brasileiras em cargos de gerência são casadas.

Diante disso, acredita-se que o presente trabalho foi capaz de alcançar os objetivos esperados, como também responder à pergunta de pesquisa, promovendo uma análise comparativa acerca das principais diferenças entre Brasil e México na atuação de mulheres executivas em empresas exportadoras e importadoras, e analisar que nos dias atuais tanto as mulheres brasileiras quanto as mulheres mexicanas ainda sofrem algum tipo de preconceito e que enfrentarão ainda dificuldades e desafios ao longo dos anos.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: uma Força de Trabalho Secundária?** São Paulo, 2007.

AGUIDA, Wagner; Canal Executivo: Dança das Cadeiras, 2013 Disponível em: <http://www2.uol.com.br/canalexecutivo>. Acesso em 10 de outubro 2013.

ARIZPE J; ARANDA J.: **Women workers in the stawberry agribusiness in Mexico**. Nova York, 1986.

BAXTER, J.; WRIGHT, E.O. **The glass celing hypothesis: a comparative study of the United States, Sweden, and Australia**. *Gender & Society*, [S.l.], n. 292, Apr. 2000.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2006.

BIANCHINI, Alice. 8 de março – **Dia internacional da mulher: desafios e conquistas**. São paulo, 2014.

BRILMAN, Jean. **Ganhar a competição mundial**. Lisboa: Dom Quixote, 1993

BRUSCHINI, M. C.; LOMBARD, M. R. **A bipolaridade do trabalho feminino**. Cadernos de Pesquisa, 1998.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa ; MERCADO, Cristiano; BIZZOCHI, Miriam, 1998. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie8.php?area=series>. Acesso em 02 de outubro 2013.

CERVO, Amado Luis.; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**, 5.ed, São Paulo: ABDR, 2002.

CARDOSO, Irene. **Mulher e Trabalho: as discriminações e as barreiras no mercado de trabalho**. São Paulo, 1980.

CERQUEIRA,Wagner.Brasil Escola, Disponível em: <http://www.brasilecola.com/brasil/a-diversidade-cultural-no-brasil.htm>). Acesso em 20 de outubro 2013.

CHAUÍ, Marilena. **O que é Ideologia**, São Paulo: Brasiliense, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1985.

CORREIA, António. **O comercio internacional**. Rui Rosa, 2006.

CHIES, Paula Viviane. **Feminine and masculine professions do exist: gendered obstacles to professional insertion.** Rev. Estud. Fem., Florianópolis , v. 18, n. 2, Aug. 2010 .Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2010000200013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 24 setembro, 2013.

CHU, Chin-Ning. **A Arte da Guerra para Mulheres.** Curitiba, PR, 2003.

CURLEY BROWN, Helen. **A Mulher de Hoje: tudo que a mulher moderna precisa saber.** 2.ed. São Paulo: Editora Record, 1982.

DE FREITAS, Eduardo. Brasil Escola, Disponível em: <http://www.brasilecola.com/geografia/aspectos-populacao-mexico.htm>. Acesso em 20 de outubro 2013.

DE MATOS, Francisco Gomes. **Negociação Gerencial: Aprendendo a negociar.** Editora José Olympio, Rio de Janeiro,1985.

DEL PINO, Carlos C. **A "Função" de Mulher.** 1. ed. Brasileira, São Paulo: Martins Fontes, 1987.

DICHTER, Ernest. **O gerente nu.** São Paulo: Editora Summus, 1974.

FARIA, J.I.L.; CASAGRANDE, L.D.R. A educação para o século XXI e a formação do professor reflexivo na enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, v.12, n.5, p.821-827. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n5/v12n5a17.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2013

FONSECA, Claudia. **Fronteiras da Cultura.** Editora da Universidade. Rio Grande do Sul, 1993.

FREIRE, Vinícius Menna.**Mulher avança e desemprego recua.** Publicação: 09 de Março de 2014. Acesso em: 1 abr. 2014.

GIGLIAN, Carol. **In a Different Voice.**HarvardUniversity Press, Cambridge, Massachusets,1982.

GONÇALVES, E. M. **Iniciação à pesquisa científica.** 2 ed. Campinas: Alínea.2001.

GONÇALVES, Carlos Alberto; MEIRELLES, Anthero de Moraes. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2004.

GUILHOTO, Lúcia de Fátima. **Caderno de Pesquisas em Administração,** São Paulo, 2001.

HELLER, Lidia,**Relaciones asimétricas entre hombres y mujeres en las Organizaciones.**, Buenos Aires, Argentina, OIT, 1990.

HERRERA, Olga Molina. **La participación de lamujer enel mercado laboral**. 2009. Disponível em: <http://www.strm.org.mx/acso/partmujerlab.htm> , Acesso em: 02 outubro 2013.

IBGE, Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/paisesat/main.php>. Acesso em 20 de outubro 2013.

INEGI, **Encuesta Nacional de Empleo**, México, D.F, 1991.

LIDIA, Margaret. **Mulher: Exclusão e inclusão dos valores femininos na sociedade**. Rio de Janeiro, 1994.

MADALOZZO, R. CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de MANCINI, M. Mulheres profissionais bem sucedidas: **um estudo exploratório no contexto organizacional brasileiro**. 2005. 222 f. Tese (Doutorado em ciências sociais) PUC, São Paulo.

MAGALHÃES, LEILA R. **Negociação Internacional realmente é diferente**, 2003 Disponível em: <http://www.angelfire.com/comics/spiderfriend/page7.html>. Acesso em: 04 de outubro 2013.

MALHOTRA, N. K. **Marketing Research: an applied orientation**. New Jersey: Prentice Hall, 1996.

MINERVINI, N. O exportador: **como iniciar e conduzir sua empresa a uma estratégia sólida e segura de exportação**. São Paulo: McGraw-Hill, 1991.

MUSCATELLI, N. **Las mujeres sólo ocupan el 10% de los cargos directivos**. El Clarín, Buenos Aires, p. 26, 15 Aug. 1999.

NONATO, Fernanda; PEREIRA, Rafael; NASCIMENTO, Paulo; ARAÚJO, Thiago. **O Perfil da Força de Trabalho Brasileira: trajetórias e Perspectivas**. São Paulo, 2012.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Estratégia empresarial & vantagem competitiva: como estabelecer, implementar e avaliar**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de metodologia científica. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ONU, Boletín, **La igualdad entre mujeres y hombres es progreso para toda la sociedad**. 2014.

PEDRO, Joana M.; AREND, Silvia Maria; RIAL, Carmen Silvia. **Fronteiras de Gênero**. Ilha de Santa Catarina, 2011.

PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo, 1997.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. Gestão Estratégica de Recursos

Humanos, 2012.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Revista Leonardo Pós Órgão de Divulgação Científica e Cultural do IPCG, 1,n.2. Disponível em: <http://www.ipc.com.br/artigos/rev02-05.pdf> .Acesso em 15 setembro,2013.

RAGO, Margareth. **Trabalho feminino e sexualidade**. Editora CNT Compostela, 1993.

RAGO, Margareth. **Descobrimos historicamente o gênero**. Editora CNT Compostela, 1998.

RICARDO. Gozzi. **Desigualdade de gênero cai pelo 3º ano seguido no Brasil**. Agência Estado, 2013.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

SEBENIUS, James K, **HarvardBusinessSchool Publishing**. Editora New York Times Special Features, 2002.

SILVEIRA, N.S.P. Entendendo a Experiência de Inclusão-Exclusão de Mulheres em Cargos de Alta Gerência. In: ANPAD, 33., 2009, São Paulo. Anais eletrônicos... São Paulo: Em ANPAD, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2009/EOR/EOR769.pdf> Acesso em: 10 nov. 2013.

TENORIO, Miguel Rubén. **Día Internacional de la Mujer.Discriminación laboral**. El Universal, 2014.

VELHO, B.T.M. Equidade de gênero no mundo do trabalho: A história de uma organização. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 7., 2011, Rio de Janeiro. Anais eletrônicos... Rio de Janeiro: CNEG, 2011. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg7/anais/T11_0452_2137.pdf> Acesso em: 10 nov. 2013.

VIANNA, Ilca Oliveira de A. **Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: E.P.U., 2001.

ZABLUDOVSKY, Gina. Las mujeres en México: **trabajo, educación superior y esferas de poder**. México, 2007 . Disponível EM:<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 10 outubro, 2013.

APÊNDICE



**UNESC – UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO COM LINHA ESPECÍFICA EM COMÉRCIO EXTERIOR**

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

O presente questionário trata-se de uma pesquisa realizada pela acadêmica Manuela Goulart e seu orientador Prof. Mestre Júlio César Zilli para o trabalho de conclusão de curso de Administração com habilitação em Comércio Exterior. Sua identificação não será revelada e sua participação é voluntária.

PERFIL DA ENTREVISTADA

Idade:

- 18-24 anos
- 25-29 anos
- 30-34 anos
- De 34-40 anos
- Acima de 40 anos

Escolaridade da entrevistada:

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós Graduação concluída
- Pós Graduação em andamento
- Mestrado concluído
- Mestrado em andamento
- Doutorado concluído
- Doutorado em andamento

Estado civil:

- Solteira
- Casada
- Divorciada
- Viúva

Filhos:

- Sim. Quantos? _____
 Não

Presença no mercado de trabalho:

- 5 anos
 10 anos
 15 anos
 20 anos
 25 anos
 30 anos
 40 anos

Participação da sua renda com a família

- 10% a 20%
 21% a 30%
 31% a 40%
 41% a 50%
 51% a 60%
 61% a 70%
 71% a 80%
 81% a 90%
 91% a 100%

Quais os idiomas com fluência

- Inglês
 Espanhol
 Italiano
 Alemão
 Outros: _____

INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Quais suas experiências profissionais anteriores?

Porte da empresa em que trabalha atualmente?

- Micro
 Pequena
 Média
 Grande

Quando do ingresso na atual empresa, você foi contratada diretamente para cargo de chefia?

- Sim
- Não

Caso a resposta acima tenha sido NÃO, quais as suas experiências profissionais na atual empresa?

Você possui algum tipo de curso de especialização em sua função?

- Não possui
- Possui um curso
- Possui dois cursos
- Possui vários cursos

ATIVIDADES E DESAFIOS NA GERÊNCIA

Você já estudou ou possui alguma experiência fora do seu país? Qual a experiência? Quais países envolvidos?

Você tem alguma dificuldade por ser uma mulher em cargo gerencial?

- Sim
- Não

Caso a resposta anterior seja SIM, quais os maiores desafios, preconceitos, obstáculos?

Você participa frequentemente de reuniões com profissionais de outros países?

() Não

() Sim

Quais países? _____

Caso a resposta acima tenha sido SIM, quais os maiores desafios/dificuldades quando das reuniões internacionais, pelo fato de você ser mulher?

Quais os países/mercados em que você ainda sente preconceito nas negociações com mulheres em cargos de gerência?

Sendo mulher, o subordinado tem algum tipo de retração para aceitar suas orientações?

Qual a influência da família em suas atividades profissionais?
