

A INFLUÊNCIA DA VARIÁVEL ‘SEXO’ (MASC/FEM) NA ESCOLHA DOS COLABORADORES: a visão dos graduandos do curso de Bacharelado em Administração do IFPB, campus João Pessoa.

BORGES, Bárbara Maria de Oliveira¹
COSTA, Francisca Juliana Nascimento²
NASCIMENTO, Mércia Valdiane P.³
SILVA, Thalian Luiza Neves⁴

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo principal analisar a percepção dos alunos do curso de administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), campus João Pessoa, sobre a influência da variável sexo na escolha do colaborador no mercado de trabalho num contexto geral. Além deste, constituem-se objetivos específicos: traçar o perfil dos alunos, analisar o grau de relevância das variáveis (competências/habilidades) na escolha de um colaborador e identificar o peso da variável sexo e analisar se estes alunos consideram que a majoritariedade docente feminina influencia na sua percepção sobre o referido curso, e ainda, trazer como complemento, o ponto de vista das docentes ao que se refere à expressiva participação feminina e se isto exerce alguma influência na percepção dos alunos sobre o curso. A problemática abordada neste estudo é: a variável “sexo” exerce influência na escolha dos colaboradores? Sob a ótica dos graduandos do curso de Bacharelado em Administração do IFPB, campus João Pessoa. Trata-se de uma pesquisa de campo com metodologias qualitativas e quantitativas. Para tanto, constituem sujeitos deste estudo desta pesquisa 40 (quarenta) alunos no curso de administração do referido campus, o que representa aproximadamente de 11% do universo de 379 (trezentos e setenta e nove) discentes matriculados. Além destes constituem também sujeitos desta pesquisa uma amostra de 5 (cinco) de um universo de 20 (vinte) docentes do curso de Administração. Os resultados apontam que embora existam contradições nas respostas dos entrevistados, há uma negação ao problema investigado, ou seja, os alunos não consideram que a variável sexo exerça influência na escolha de um colaborador.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, escolha de colaborador, gestão por competência.

1 INTRODUÇÃO

A seleção de pessoal, ou seja, a escolha dos colaboradores é uma tomada de decisão que deve necessariamente estar apoiada em critérios que lhe confirmem validade e credibilidade, tendo em vista as competências desejadas pela organização.

Graduanda do curso de Bacharelado em Administração de Empresas do IFPB¹
Graduanda do curso de Bacharelado em Administração de Empresas do IFPB²
Graduanda do curso de Bacharelado em Administração de Empresas do IFPB³
Graduanda do curso de Bacharelado em Administração de Empresas do IFPB⁴

É possível que durante o processo seletivo se avalie, através de provas de conhecimentos, por exemplo, o grau de conhecimento profissional, ou técnico, mas será que as escolhas baseiam-se unicamente nas habilidades, competências, e necessidades dos cargos e das organizações? Selecionar colaboradores é comparar pessoas completamente diferentes, e por que não dizer desiguais. Daí a necessidade latente de que, o profissional de recursos humanos cerque-se de cuidados, para diminuir a subjetividade na hora da comparação e conseguir o perfil adequado.

Farias Filho (2007) diz que, se observarmos nossa sociedade local, identificamos grande transformação de valores adquiridos e estabelecidos através de novas necessidades surgidas nas últimas décadas, nas quais a mulher ganhou espaço, visibilidade e desencadeou processos de mudança de comportamento.

A relevância científica da pesquisa se apoia no seu campo de estudo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB, especificamente no curso de Bacharelado em Administração pelas seguintes razões: a instituição tem expressiva participação feminina no corpo docente e na estrutura administrativa; e não encontramos produções acadêmicas (do curso de Administração na Instituição) que abordem o tema e que decorrem da ótica dos alunos (suas expectativas sobre o cenário atual e futuro no qual eles possivelmente estarão inseridos).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Chiavenato (2010) conceitua a administração de recursos humanos como o conjunto de políticas e práticas necessárias para que se conduzam os aspectos relacionados com as pessoas, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

Transformações desencadeadas no cenário mundial, (inovações tecnológicas, produtivas, econômicas, sociais, demográficas) impulsionadas principalmente pela globalização têm afetado as diversas áreas da administração, dentre elas a de recursos humanos ou gestão de pessoas, sendo esta uma das áreas que mais absorve tais modificações. Neste sentido, Chiavenato pontua que “nas últimas décadas, houve um período turbulento de mudanças sociais, tecnológicas, econômicas, culturais e políticas. Essas mudanças e tendências trazem novas abordagens, mais flexíveis e ágeis” (CHIAVENATO, 2010, p.13).

Com todas as mudanças as empresas passaram a adotar modelos mais modernos de estruturas organizacionais, provocando como consequência um forte impacto nas relações funcionais, trazendo uma nova visão acerca do gerenciamento de pessoas e reconhecendo a importância delas na organização - mesmo que as empresas possuam recursos financeiros e tecnológicos para operar nesse ambiente de grandes transformações elas perceberam que os aspectos mais importantes de todas as suas possíveis estratégias, os que de fato geram um diferencial competitivo, são os relacionados a pessoas. (Boog G. e Boog M, 2002). Ou seja, os modelos atuais de gerência tendem a assumir uma postura onde os colaboradores sejam vistos como partes fundamentais, indispensáveis para o seu funcionamento, e para tanto precisam reconhecer a individualidade e as competências de cada colaborador, daí também a importância do processo de escolha dos colaboradores. Desta forma, Rabaglio assevera:

Ser competente está relacionado com um bom desempenho numa determinada tarefa, o que não garante que esse desempenho será bom sempre. Ter competência para a realização de uma tarefa significa ter conhecimentos, habilidades e atitudes compatíveis com o desempenho dela e ser capaz de colocar esse potencial em prática sempre que for necessário. Então podemos definir competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que permitem ao indivíduo desempenhar com eficácia determinadas tarefas, em qualquer situação. (RABAGLIO *apud* PAIXÃO;SOUZA;SOUZA, 2011, p.49)

Com advento de novas tecnologias direcionadas para aumentar a competitividade das organizações, trouxe consequências em relação às estruturas produtivas, nas formas das organizações e também nas relações de trabalho. Tais consequências incentivam as empresas a requerem qualidades e competências, em seus colaboradores, que as auxiliem na busca pela competitividade, a saber: pro-atividade, criatividade, excelência, dentre outras.

Este processo evidencia o quão importante é o recrutamento e seleção de pessoas, uma vez que uma seleção correta e eficaz agrega valores à empresa e a falha deste poderá comprometer o desempenho e a produtividade organizacional. Tal processo foi, por anos, procedido dos métodos tradicionais de recrutamento, mas atualmente expandiu-se este novo método. “Trata-se da seleção por competências, que torna o processo de seleção mais ágil e objetivo por ter a perspectiva de resultados no cargo e na função como foco principal.” (PAIXÃO;SOUZA;SOUZA, 2011, p.45)

Ainda no processo de recrutamento deve-se também oferecer oportunidades iguais, para todos sem discriminação de cor, raça, sexo, religião e nacionalidade.

Tampouco deve ocorrer discriminação de aparência, idade, orientação sexual, deficiência física, estado civil, número de filhos ou posição social. (BOOG G. E BOOG M., 2002).

Nesta mesma perspectiva e por questões histórico-sociais a inserção da mulher no mercado de trabalho e, por conseguinte nas organizações se deu de maneira peculiar. Em meio a todas essas transformações as mulheres 'chegaram' as organizações, embora atuem em diversos setores no mundo corporativo, quanto aos níveis elevados na hierarquia das organizações. A este respeito Bruschini e Puppini (2004) afirmam que o número de mulheres que chega a ocupar cargos de alta gerência ainda é pequeno em relação a esse contingente de mulheres participando em vários setores do sistema organizacional e que, portanto, ainda não se poderia dizer que está consolidado na cultura das organizações uma relação de igualdade de 'sexo/gênero'.

Sendo assim, a questão referente à inserção do sexo feminino como mão-de-obra no mercado de trabalho e nas organizações não pode ser dissociada das questões sociais pertinentes à gestão de pessoas e dos processos de escolha de colaboradores.

Nas sociedades contemporâneas e conseqüentemente nas organizações contemporâneas o trabalho feminino está sendo discutido mais amplamente, com o objetivo de romper com as velhas dicotomias e promover as articulações necessárias entre produção e reprodução, como também às relações entre gêneros. (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Segundo Bohlander *et al* (2010) entre os desafios mais significativos para os gestores, estão as mudanças demográficas (na formação, na idade, no sexo) que vem ocorrendo, visto que afetam a força de trabalho do empregador. A provisão de pessoas não deve ser condicionada à normas, diretrizes e rotinas de trabalho que provoquem rigidez e inflexibilidade, ela precisa ser adaptável ágil e flexível (Chiavenato 2009), de tal forma o processo de provisão de pessoas deve estar atento as transformações sociais, tais como as questões do 'sexo' dos colaboradores.

Macêdo e Macêdo (2004) pesquisaram como as relações de gênero são percebidas no contexto de uma organização industrial. A pesquisa foi realizada em uma indústria onde a maior parte dos funcionários do setor operacional era do sexo feminino. Contudo, os cargos gerenciais, ou seja, de maior nível hierárquico nessa organização eram ocupados em sua maioria por homens. A segmentação dos postos de trabalho na organização estudada pelos autores exprime desigualdades nas relações de gênero e demonstra segundo os autores a construção de 'guetos' femininos de ocupações. Ainda

segundo os autores o que acontece muitas vezes é que mesmo que algumas organizações possuam um discurso de igualdade de gêneros, na prática esse discurso não se confirma, ou seja, existia um discurso de interação entre homens e mulheres nessa organização, mas a pesquisa de Macêdo e Macêdo (2004) identificou uma realidade diferente declarada pela organização.

Levando em conta as transformações sociais, demográficas, econômicas e tecnológicas as gerações atuais, os novos gestores vão precisar responder de forma rápida às mudanças. A velocidade dessas transformações e informações no tempo e no espaço faz com que acontecimentos distantes repercutam sobre a vida cotidiana, numa negociação permanente entre o global e o local, Tonelli (2001). Isto com certeza aplica-se a gestão de pessoas, e ao processo de escolha dos colaboradores.

3 METODOLOGIA

Podemos definir como metodologia os procedimentos e técnicas utilizados na construção de uma pesquisa. Segundo Prodanov (2010, p.14) “a metodologia, em um nível aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação.”

Este estudo trata-se de uma pesquisa quantitativa (mais adequadas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utilizam instrumentos padronizados - questionários), como também qualitativa descritiva (de caráter exploratório, pois estimulam os entrevistados a pensar e falar livremente sobre o tema/conceito).

A pesquisa foi realizada no o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, no campus localizado na Avenida 1º de Maio, no Bairro de Jaguaribe em João Pessoa, Paraíba.

Conforme dados do site do Instituto,

O IFPB é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica, contemplando os aspectos humanísticos nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica. O Campus João Pessoa é o mais

antigo do IFPB. Oferta atualmente 12 cursos superiores e 07 cursos técnicos. O Curso de Graduação Superior de Bacharelado em Administração do IFPB, vinculado a Unidade Acadêmica de Gestão & Negócios, está concebido à formar profissionais competentes técnica e cientificamente, capazes de desenvolver atividades de gerência, de consultoria, de planejamento e de pesquisa em organizações públicas, privadas e do terceiro setor, além da competência para empreender, internalizando valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional.

Para a coleta de dados desta pesquisa foram utilizados questionários padronizados a serem aplicados *in loco*, com os participantes da amostra. O questionário destinado aos alunos continha 7 questões (2 objetivas e 5 mistas. Já o questionário aplicado às docentes continha 6 questões (4 objetivas e 2 mistas).

O modelo de escala adotado foi a “Escala Likert” na qual os/as pesquisados/as devem responder a 05 (cinco) pontos que determinam o grau de concordância ou discordância. Onde os números “1” e “2” representam a discordância, “3” representa a neutralidade e os “4” e “5” correspondem ao nível de concordância de cada questão.

Para efetivação da pesquisa constituíram-se sujeitos desta 40 (quarenta) alunos do curso de administração do referido campus, o que representa aproximadamente de 11% do universo de 379 (trezentos e setenta e nove) discentes matriculados, além destes, compuseram também esta pesquisa uma amostra de 5 (cinco) de um universo de 20 (vinte) docentes do curso de administração, selecionados pela amostra por acessibilidade. Conforme este método, Gil (2002, p.92) ressalta “o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que possam de alguma forma, representar o universo. Aplica-se este tipo de amostra em estudos exploratórios ou qualitativos onde não é requerido elevado nível de precisão.”

Os dados quantitativos foram tabulados conforme o método estatístico, agrupados em gráficos, quadros e tabelas. Os dados relativos às questões qualitativas serão categorizados conforme a análise de conteúdo.

4 RESULTADOS DA ANÁLISE

4.1 Perfil dos alunos

Para o perfil dos alunos foram trabalhados os seguintes aspectos: faixa etária, estado civil, sexo e situação trabalhista.

Tabela 1 – Resultado do questionário social

IDADE	Média de idade 22 anos	entrevistado(a) mais novo(a) 17 anos e entrevistado(a) mais velho(a) 29 anos
ESTADO CIVIL	55% solteiros(as) 45% casados(as)	22 solteiros(as) 18 casados(as).
TRABALHO	40% trabalham 60% não trabalham	16 trabalham e 24 não trabalham.
	66,7% já trabalhou	16 dos que não trabalham já trabalharam.
SEXO	40% mulheres 60% homens	16 mulheres e 24 homens.

Fonte: Autoria própria 2013

4.2 Variáveis para a escolha do colaborador

Foram apresentadas variáveis para atribuição de notas (peso) no processo de escolha de um possível colaborador. A tabela a seguir mostra as 20 variáveis em escala de preferência (extremamente importante – menos importante) conforme a média de todas as respostas.

Tabela 2 – Variáveis para a escolha do colaborador

FACILIDADE DE TRABALHAR EM EQUIPE	5
CRIATIVIDADE	5
CONFIANÇA	5
MOTIVAÇÃO	5
PROATIVIDADE	4,55
COMUNICAÇÃO	4,55
CAPACITAÇÃO	4,45
LIDERANÇA	4,4
AFABILIDADE COM AS PESSOAS	4,325
FOCO EM RESULTADOS	4,325
CONTROLE EMOCIONAL	4,325
VISÃO SISTÊMICA	4,225
GRAU DE INSTRUÇÃO	4,2
FLUÊNCIA EM OUTROS IDIOMAS	3,825
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	3,775
RESISTENCIA A FRUSTRAÇÃO	3,5
EXCELENTE MEMÓRIA	3,25
IDADE	2,55
BOA APARÊNCIA	2,45
SEXO	1,45

Fonte: Autoria própria 2013

Conforme as respostas obtidas nessa questão os alunos conferem à variável ‘sexo’ o menor grau de importância, seguido de **boa aparência** e **idade**. No outro extremo como variáveis mais apreciadas na escolha do colaborador aparecem **Confiança, Facilidade de trabalhar em Equipe, Motivação e Criatividade**. Competências técnicas como **Fluência em outros idiomas** e até mesmo o **Grau de instrução**, foram bem avaliadas, mas não obtiveram o grau de relevância mais importante.

A cultura organizacional recebe forte impacto do mundo exterior, nessa concepção as pessoas deixam de ser simples recursos para serem abordadas como seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos e habilidades. (CHIAVENATO, 2008).

Também foram listadas 15 (quinze) características para que o aluno, conforme a sua percepção as classificasse entre: característica feminina; característica masculina ou o sexo não é fator determinante para essa característica.

As 15 (quinze) características apresentadas foram: **Afabilidade No Trato Com As Pessoas; Facilidade No Relacionamento; Vontade De Agradar Ao Cliente; Resistência a Frustração; Excelente Memória; Facilidade Em Trabalhar Em Equipe; Concentração Visual E Mental; Liderança; Comunicação; Facilidade Em Lidar Com Números; Motivação; Visão Sistêmica; Foco Em Resultados; Controle Emocional E Iniciativa**.

Propositamente 11 variáveis aparecem nas duas questões para que pudéssemos comparar as respostas obtidas:

Tabela 3 – Características relacionadas ao sexo

	Q2 (PESO)	Q3
FACILIDADE DE TRABALHAR EM EQUIPE	5	O Sexo não é fator determinante para essa característica. (60%)
MOTIVAÇÃO	5	Característica Feminina (40%) Sexo não é fator determinante para essa característica(40%)
COMUNICAÇÃO	4,55	O Sexo não é fator determinante para essa característica. (60%)
PROATIVIDADE	4,55	O Sexo não é fator determinante para essa característica. (80%)
LIDERANÇA	4,4	O Sexo não é fator determinante para essa característica (40%). Característica Masculina (40%)
AFABILIDADE COM AS PESSOAS	4,325	Característica Feminina (40%) Sexo não é fator determinante para essa característica(40%)
CONTROLE EMOCIONAL	4,325	Característica Masculina (40%)
FOCO EM RESULTADOS	4,325	O Sexo não é fator determinante para essa característica (40%). Característica Masculina (40%)
VISÃO SISTÊMICA	4,225	Sexo não é fator determinante para essa característica(60%)
RESISTENCIA A FRUSTRAÇÃO	3,5	Característica Feminina (40%) Sexo não é fator determinante para essa característica(40%)
EXCELENTE MEMÓRIA	3,25	Característica Feminina (40%) Sexo não é fator determinante para essa característica(40%)

Fonte: Autoria própria 2013

Todas essas variáveis foram elencadas de Extremamente Importante a Importante na Q1, pelos alunos, ou seja, são caracterizadas como relevantes no processo de escolha do colaborador para eles, e apenas Controle Emocional foi classificada majoritariamente como característica masculina pelos alunos, já a resposta “Sexo não é fator determinante para essa característica” apareceu nas outras 10 características.

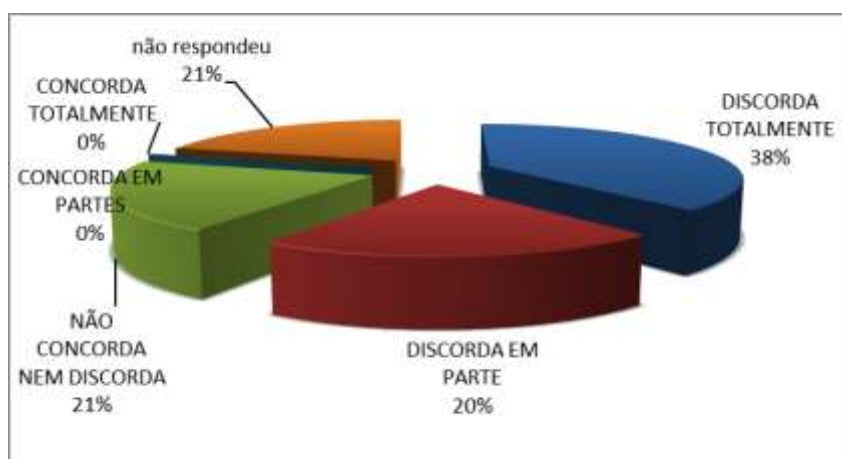
As evidências indicam que os dois gêneros são mais parecidos do que diferentes, no desempenho de suas atividades nas organizações. Muito dessa similaridade é baseada no fato de que, independentemente do gênero, desempenham suas atividades, ou seja, executam seu trabalho e o fazem igualmente bem ambos os sexos (masc./fem.) O mesmo serve para outras profissões, por exemplo: embora o estereótipo de enfermeira seja mulher, os homens são igualmente eficazes e bem sucedidos nessa carreira. (ROBBINS E DECENZO, 2004, p.243).

4.3 Percepções dos alunos

“Percepção é o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais, a fim de dar significado a seus ambientes. Pesquisas sobre percepção demonstram consistentemente que vários indivíduos podem olhar para mesma coisa e, ainda assim, percebê-la de diferentes maneiras.” (ROBBINS E DECENZO, 2004, p.174).

Quando questionados acerca da presença expressiva de mulheres no corpo docente do curso e se esta influenciou ou influencia de alguma maneira a percepção sobre o curso, nenhum dos graduandos concordou. Conforme o gráfico a seguir:

Gráfico 1 – Percepção sobre o curso em relação à presença de docentes mulheres



Fonte: Autoria própria 2013

Como forma aprofundar o assunto foi utilizado um campo para comentários complementares, no entanto, nenhum dos participantes utilizou esse espaço, o que dificultou uma análise mais detalhada.

Quando questionados sobre qual a percepção que estes possuem em relação a existência de áreas ‘obrigatoriamente’ femininas ou masculinas na Administração e nas organizações.

Dos participantes 21% (vinte e um por cento) dos alunos entrevistados concordam em partes com essa questão, e apenas 23% (vinte e três por cento) discordam totalmente. Os alunos dos períodos iniciais (1º ao 3º) foram maioria entre os que concordam em partes ou totalmente. Conforme podemos constatar nos fragmentos de frase a seguir:

“Por exemplo, na área financeira, na minha opinião os homens são os melhores e na área de RH as mulheres são as melhores (sic).” - Aluno(a), 17 anos, 1º período, que Discorda Totalmente.

“Discordo com o termo ‘obrigatoriamente’ pois não existe esta exclusividade total de tarefas, porém há atividades que o homem domina melhor que a mulher e há atividades que a mulher exerce melhor que o homem (sic).” - Aluno(a), 18 anos, 1º Período, que Discorda em parte.

Ainda segundo esse quesito 20% dos alunos se abstiveram de respondê-lo, enquanto os demais 36% não concordaram com tal afirmação.

Como forma de complementar o nosso estudo foi aplicado também um questionário as docentes do curso de Administração. Dentro desse contexto, foi-se examinado se estas acreditavam que a participação, em sua maioria feminina, exercia alguma influência no modo de ver dos alunos acerca do referido curso. Diante disto, foi constatada a existência de um consenso que nega a existência de alguma influência, só pelo fato de serem do sexo feminino.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho foi desenvolvido objetivando verificar o peso da variável sexo na escolha do colaborador, para o aluno de administração do IFPB, campus JP.

Sendo assim, o peso atribuído a essa variável foi o menor dentre todas as que foram apresentadas, ou seja, num primeiro momento é possível concluir-se que os alunos não conferem muita relevância ao sexo (masc / fem) na hora de selecionar um colaborador. Foi possível perceber ainda que para os graduandos competências técnicas são importantes, mas não suficientes para garantirem, por si só, a escolha de um colaborador.

Quanto à presença expressa de mulheres como docentes atuando no curso na instituição, a possibilidade de alguma influência na percepção do curso foi descartada pelos alunos.

Uma parcela dos alunos consultados (21%) acreditam que exista na administração e nas organizações áreas obrigatoriamente masculinas ou femininas, dentre aqueles que discordam em partes, unanimemente a justificativa para a parcial discordância foi a palavra “obrigatoriamente”, para esses existem estereótipos masculinos ou femininos em determinadas áreas do mundo corporativo, entretanto isso não é um fator ‘obrigatoriamente’ excludente.

Destacamos que embora o sexo tenha recebido a menor ‘nota’ no que diz respeito a sua relevância no processo de escolha de colaborador(a), 17 % dos alunos que responderam ao questionário afirmam que se importam sim com o sexo do colaborador. Acreditamos que esses 17% conferem coerência a certa dose de ambiguidade encontrada nas perguntas anteriores, já que segmentaram características por sexo (Q2), e acreditam, a minoria, que existem áreas masculinas e femininas na administração e nas organizações. Ainda que de maneira geral o aluno afirme não se importar com o sexo do candidato, as ambiguidades percebidas nos remetem ao estudo de Macêdo e Macêdo (2004) citado no referencial, muitas vezes o discurso não condiz com a prática.

Os resultados apontam que embora existam contradições nas respostas dos entrevistados, há uma negação ao problema investigado, ou seja, os alunos não consideram que a variável sexo exerça influência na escolha de um colaborador.

Quanto aos questionários aplicados às docentes as respostas obtidas negam a existência de alguma influência em razão da preponderância de docentes do sexo feminino na forma dos alunos enxergarem o curso.

Vale salientar que alguns quesitos foram desprezados durante o tratamento dos dados em função da não correspondência com nossos objetivos. Como não foi possível

realizar um pré-teste, devido a falta de tempo e disponibilidade e/ou interesse dos participantes, ocorreram alguns contratempos a este respeito, pois alguns temas enrolados na elaboração do questionário não tinham articulação direta com o objetivo delimitado. Sendo assim, alguns ajustes tiveram que ser feito neste sentido a fim de dar uma maior organicidade à análise pretendida.

Por fim, consideramos que a realização desta pesquisa contribuiu significativamente para a compreensão do assunto em discussão. Na realização desta pesquisa, pudemos perceber o quanto o ambiente acadêmico pode ser formador de opiniões e contribuir para promover discursões e mudanças.

Portanto, devemos registrar aqui que este estudo não pretendeu esgotar esta discussão, mas contribuir no sentido de oferecer subsídios para ampliação da discussão sobre a busca de um ambiente organizacional igualitário e construção de um caráter mais “social” à carreira de Administrador. Esta pesquisa foi encarada por nós como estímulo a buscar formas efetivas de promoção da igualdade nas oportunidades e no tratamento no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BOOG G. e BOOG M. (Coord.); **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências**. Volume 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX**. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. de O. L. de; e BRITO, M. J. M. **Relações de Gênero e de Poder: Repensando o Masculino e o Feminino nas Organizações**. In: Anais do ENANPAD 2002, Bahia: ANPAD, set. 2002. CD-ROM.

CHIAVANETO, Idalberto; **Gestão de Pessoas** - 3.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FILHO, José Gomes Farias; **Liderança Feminina na Administração Pública: estudo de caso na UEPB**. (Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências da Sociedade.) Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2007.

GIL, Antônio Carlos; **Métodos e técnicas de pesquisa social** – 6. ed. Editora Atlas. São Paulo 2008.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA - Disponível em <http://www.ifpb.edu.br/campi/joao-pessoa/cursos/cursos-superiores-de-bacharelado/administracao/professores>> Acessado em Julho, 2013.

MACÊDO, K. B.; MACÊDO, G. N. S. **A percepção das relações de gênero a partir do discurso de homens e mulheres, no contexto organizacional.** In: III EnEO – Encontro de Estudos Organizacionais, Anais, 3, Atibaia: ANPAD, 2004.

PAIXÃO, Claudiane Reis; SOUZA, Dércia Antunes de; SOUZA, Edna Alves B. – Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas: uma análise do modelo de seleção por competências, sob a ótica de profissionais da área de gestão de pessoas. IN: **Gestão e regionalidade.** Vol. 27 nº 80 – Mai/Ago, 2011.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico] métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov; Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SNELL, Scott e BOHLANDER, George; **Administração de Recursos Humanos** – tradução Maria Lúcia G. Leite Rosa e Solange Aparecida Visconti. Editora: Cenange Learning – São Paulo 2009.

STEPHEN P. ROBBINS e DAVID A. Decenzo; **Fundamentos da Administração:** conceitos essenciais e aplicações – tradução Robert Brian Taylor. – 4ªEd. - Editora: Prentice Hall – São Paulo, 2004.

TEXEIRA,G. **O que significa metodologia?**. 2005. Disponível em: <<http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=21&texto=1338> > Acesso em: Julho, 2013.

TONELLI, M. J. ; ALCADIPANI, R. **Organizações pós-modernas:** novos modelos organizacionais, gestores e a maquiagem do Self. Revista de Estudos Organizacionais, São Paulo/SP, v. 2, n.1, p. 27, 2001.