

GÊNERO, QUALIDADE E AS ORGANIZAÇÕES NAS BARREIRAS DO PRECONCEITO

GENDER, QUALITY AND ORGANIZATIONS IN PRECONCEPTIONS BARRIERS

Hélio Rubens Alves de Mello¹

Jan Paulo Vicari Natel²

Maura Regina Franco³

Paulo Eduardo Sobreira Moraes⁴

Resumo

Neste artigo buscou-se explorar os estudos sobre Gênero, Organizações e a Gestão da Qualidade. Através da bibliografia utilizada, foi possível discorrer sobre os temas e os unir para embasar a problemática da pesquisa, que visou conhecer a opinião de um público específico. O meio utilizado foi através de entrevista semiestruturada, coletando as respostas dos discentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade da Universidade Federal do Paraná e dos Docentes do mesmo curso, sobre a questão se “Existe um jeito masculino de se fazer Gestão da Qualidade diferente do jeito feminino de se fazer Gestão da Qualidade?”. O objetivo da pesquisa foi fazer um levantamento teórico sobre a percepção do profissional quanto a sua capacidade de gerir relacionado ou não ao gênero masculino e feminino.

Palavras-chave: Diferença; Feminino; Gestão; Masculino

Abstract

In this article looked for to explore the studies about Gender, Organizations and the Quality Management. Through the literature used, it was possible to discourse about the themes and unit them to base a set of problems of the inquiry which aimed to know the opinion for a specific audience. The mean utilized was through the semi-structured interview collecting the answers of students of the Degree in Technology in Quality Management from the Universidade Federal do Paraná and the same course teachers, about the question if “There is a masculine way of doing quality management different from the female way of doing quality management?”. The objective of the research was to make a theoretical survey about the professional's perception of his or her ability to manage whether or not related to the masculine and feminine gender.

Keywords: Difference; Female; Management; Male;

Artigo Científico: Recebido em 07/03/2016 – Aprovado em 10/07/2017

¹ Graduado em Tecnologia de Gestão da Qualidade pela Universidade Federal do Paraná (UFPR – Campus Curitiba – SEPT). e-mail: helioepaty@gmail.com. (*autor correspondente*)

² Graduado em Tecnologia de Gestão da Qualidade pela Universidade Federal do Paraná (UFPR – Campus Curitiba – SEPT). e-mail: janpaulocomercial@hotmail.com.

³ Doutorado em Engenharia Florestal pela Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil. e-mail: maurafranco@ufpr.br

⁴ Doutorado em Engenharia Florestal pela Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil. e-mail: paulomoraes@ufpr.br

1 Introdução

Muito se discute quando se trata sobre o tema “Gênero e Organizações”. No buscador Google (2015) para a expressão “Gênero e Organizações” há pelo menos 78.000 referências. Os estudos de gênero são um campo de pesquisa acadêmica interdisciplinar que procura compreender as relações de gênero na cultura e sociedade humanas. Para compreender melhor esta relação precisa-se entender o que significa Gênero e Organizações e como esta relação binomial se dá.

De acordo com Scott (1995), gênero “é uma categoria social composta sobre um corpo que é sexuado”

Neste artigo a palavra gênero refere-se às diferenças sociais e culturais, não sendo abordado como sinônimo de sexo de acordo com a biologia (sexo masculino ou feminino), mas de como as diferenças físicas geram tratamentos, expectativas, e comportamentos estereotipados. Portanto, o que se observa quando se trata do assunto gênero nas organizações, é que a diferença se estende para além das diferenças físicas, pois a disparidade encontrada entre homens e mulheres quanto às oportunidades, promoções, valorização e qualificação são grandes. Neste artigo, ainda, não se tratará de expressões sexuais de gênero como homossexualidade, bissexualidade, transexualidade, heterossexualidade, entre outras.

No entanto, se abordará as questões pertinentes ao tratamento dos gêneros e suas colocações profissionais dentro das organizações. O público alvo da pesquisa deste artigo responderá à questão apresentada quanto à percepção que tem sobre diferença, ou não, de gerir através de um jeito masculino ou jeito feminino, sendo homem ou mulher. Dentro deste contexto, o artigo se desdobrará com os temas que tornam esta discussão e observação possíveis.

O objetivo da pesquisa foi fazer um levantamento teórico sobre a percepção do profissional quanto a sua capacidade de gerir relacionado ou não ao gênero masculino e feminino.

2 Fundamentação Teórica

As percepções de sucesso estão ligadas ao estilo masculino de liderança, o que dificulta a ocupação das mulheres nos altos cargos de liderança, de acordo com Kanter (1997) e Powell (1988). Nos diversos ambientes corporativos existentes, é possível se perceber que nem sempre as ocupações dos cargos gerenciais e demais cargos executivos são preenchidos de acordo com o mérito ou qualificação dos profissionais das organizações, e sim, em grande parte das empresas, o que ocorre é a escolha por meio de promoção, valorização e premiação por conta do gênero, tendo o homem como um referencial líder, um chefe nato por seu sexo.

Dentro das organizações, fazem-se necessário conciliar as diferenças e assumir uma perspectiva global que ultrapasse as fronteiras do preconceito, segundo Alexander; Wilson (1997).

Em contrapartida, o gênero feminino é culturalmente submisso ao comando de um líder/chefes do gênero masculino, e por isso, segundo o que se observa a ocupação de cargos de alto escalão são preenchidos por homens. Bruschini (2000) estuda a mulher no trabalho e salienta que ela vem ocupando espaços sociais, culturais e profissionais tradicionalmente destinados apenas aos homens, provocando uma mudança que induz à redução da hierarquia de gênero nas relações conjugais, também nas demais relações sociais e, consequentemente, no trabalho.

A perspectiva de gênero não é tratada em diversos assuntos com base na administração, de acordo com Alvesson; Billing (1997). Pode-se entender é que as organizações não levam em consideração o gênero como critério de escolha. Então qual seria a relação de gênero nas organizações?

Sobre Organização, tem-se que ela é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos, segundo Maximiano (1992). Organização, então, seria a forma de como o sistema é estruturado para atingir os resultados almejados. Considerando-se o fato de que a organização é composta por diversos recursos como pessoas, tecnologias, estruturas, meios físicos, recursos financeiros entre outros, subentende-se que

sem as pessoas as organizações não existem, uma vez que elas são o elo entre os demais componentes da empresa e o objetivo a ser alcançado.

Dentro deste aspecto, o gênero feminino quando comparada ao gênero masculino, levando em consideração parâmetros como escolaridade, idade, cargo e remuneração são inferiorizados no âmbito profissional. Além das diferenças salariais, há os obstáculos ao seu acesso aos cargos mais elevados e qualificados do ponto de vista da valorização do trabalho e/ou cargos de chefia, onde estão presentes a concentração do poder e os melhores salários de acordo com Bezerra Lima (2004).

Pode-se observar, que mesmo quando as mulheres têm acesso às carreiras em um campo profissional estereotipado como o masculino, elas continuam a serem vistas como menos competentes, em concordância com Foschi (2009, p. 447-457). A discrepância que há na questão de gênero nas organizações, ou seja, a distribuição de pessoas nas empresas não é de acordo com o mérito ou qualificação, pois se assim fosse, haveria no mínimo uma equiparação de ocupação por homens e mulheres nos cargos de gestão e demais cargos executivos, já que; advoga-se; não há diferença geral de competência entre gêneros.

Faz-se necessário também entender o que significa “gestão” no contexto abordado, “Gestão é o ato ou efeito de gerir; gerência”, ou seja, exercer gerência sobre alguma coisa, administrar, dirigir, cuidar, executar e/ ou praticar, de acordo com (FERREIRA, 2000, p. 347) o que não tem relação com gênero.

Gestão é a maneira como os relacionamentos entre as pessoas acontecem, na busca de um objetivo comum entre elas, gestão, é a maneira como conseguimos administrar os relacionamentos com as pessoas, zelando pela integridade delas de forma a direcionar os esforços para um objetivo em comum a todos, segundo Rodriguez (2010). A qualidade é um objetivo comum ao todo da organização.

Em todas as organizações, a competitividade é o combustível para busca incessante da qualidade, e gerir um grupo de pessoas com personalidades distintas e culturas diferentes, unidas para um objetivo em comum à organização, garantindo que o processo ocorra de acordo com o exigido para alcançar um nível de excelência que atenda às

necessidades do cliente é a função do Gestor (a) da Qualidade.

Portanto, vale ressaltar alguns conceitos de qualidade que corroboram tal perspectiva. Shewhart (1931) criou as cartas de controle que é um tipo de gráfico utilizado para o acompanhamento de um processo. Este gráfico determina estatisticamente uma faixa que é limitada pela linha superior (limite superior de controle) e uma linha inferior (limite inferior de controle), além de uma linha média. O objetivo é verificar, por meio do gráfico, se o processo está sob controle, isto é, isento de causas especiais.

O mesmo criador das cartas de controle também difundiu o controle estatístico de processos. O princípio geral por trás da ideia é que quando um processo está em estado de controle e seguindo uma distribuição particular com certos parâmetros cujo propósito é determinar quando o processo se afasta deste estado e quais ações corretivas que devem ser tomadas. “É melhor ter gerentes com qualidade do que apenas gerentes da qualidade” (SHEWHART, 1931); que também não faz menção a gênero até porque a inserção feminina na época era ínfima.

Qualidade é a correção dos problemas e de suas causas ao longo de toda a série de fatores relacionados com marketing, projetos, engenharia, produção e manutenção, que exercem influência sobre a satisfação do usuário. Sendo assim, o gestor da qualidade deve interagir com esses diversos fatores para atingir a excelência, independentemente de gênero, de acordo com Feigenbaum (1994). Ainda para Crosby (1986), qualidade é a conformidade do produto às suas especificações. Qualidade é tudo aquilo que melhora o produto do ponto de vista do cliente segundo Deming (1993), outra perspectiva é de que a qualidade significa desenvolver, projetar, produzir e comercializar um produto mais econômico, mais útil e sempre satisfatório para o consumidor, conforme Ishikawa (1993). Em todas estas falas o gênero é omitido ou nem mesmo ponderado.

Através da exploração dos temas gênero, organização, gestão e qualidade, tornam-se possível estudar as “diferenças” da gerência por gênero nas organizações, se houver mais precisamente no campo de Gestão da Qualidade.

Pode-se entender que Gestão da Qualidade é o jeito eficiente de administrar os processos de transformação de insumos em produtos, e atividades em serviços, de maneira que os resultados destes processos atendam às necessidades do cliente, preservando suas características em conformidade com o padrão estabelecido. Os organismos empresariais requerem uma gestão eficiente da qualidade, e para isso, o capital humano é fundamental para alicerçar este conceito.

Portanto, dentro dos tópicos citados sobre gênero, organização e Gestão da Qualidade, se tem por objetivo este estudo explorar se existe alguma tendência, na visão dos docentes ministrantes das matérias que compõe a grade curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade e seus formandos 2015 da Universidade Federal do Paraná, em relação à pergunta: "Existe um jeito masculino de fazer Gestão da Qualidade diferente do jeito feminino de se fazer Gestão da Qualidade?". Se ele existe, qual seria este jeito?

3 Metodologia

Esta seção explora os aspectos conceituais pertinentes à metodologia de pesquisa, levando em consideração alguns conceitos sobre Metodologia, Pesquisa e Paradigmas de Pesquisas, bem como o Método escolhido e as Ferramentas selecionadas.

A metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em sua origem e em seu desenvolvimento, segundo Bruyne (1991). Ainda de acordo com Bruyne (1991, p. 29) “deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio processo”. Pode-se entender que metodologia também considerada uma forma de conduzir a pesquisa, dos instrumentos utilizados, da divisão do trabalho e equipe de pesquisadores, das formas de tabulação e tratamento dos dados coletados, ou seja, de tudo que foi utilizado para o trabalho de pesquisa.

De acordo com a abordagem do problema a pesquisa pode ser Qualitativa e Quantitativa. Neste estudo optou-se por escolher a pesquisa Qualitativa.

[...] a pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o

sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e atribuição de significados são básicos no processo qualitativo. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem [...] (SILVA; MENEZES, 2000, p. 20).

Neste estudo exploratório optou-se por escolher a entrevista semiestruturada, na qual se buscará obter a opinião de alguns docentes do SEPT – Setor de Educação Profissional e Tecnológica, da Universidade Federal do Paraná, especialmente os professores do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade, além dos formandos 2015 deste mesmo curso. As respostas e opiniões dos entrevistados preservaram-se intactas, de forma que a confiabilidade deste artigo seja estendida até o término deste trabalho.

3 Resultados e Análise das Entrevistas

Os presentes questionários foram aplicados com data inicial do dia 05/10/2015 e foram concluídos dia 20/10/2015. Os resultados podem ser acompanhados de acordo com as figuras e quadros que serão apresentados a seguir. A figura 1 refere-se à quantidade total de alunos matriculado e quantos deles foram entrevistados.

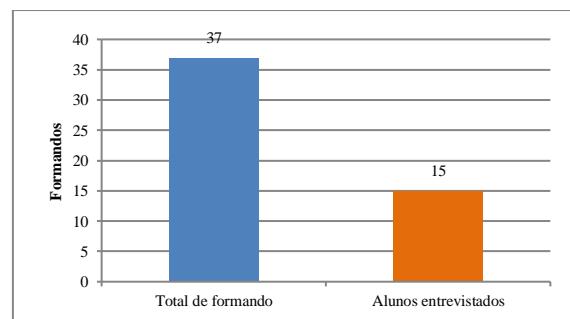


FIGURA 1 - TOTAL DE ALUNOS
FONTE: Os Autores (2015)

De um universo de 37 alunos foram aplicados 29 questionários, correspondendo a um total de 78,4 % de alunos entrevistados. A figura 2 refere-se à

quantidade de entrevistados do sexo masculino e do sexo feminino simultaneamente.

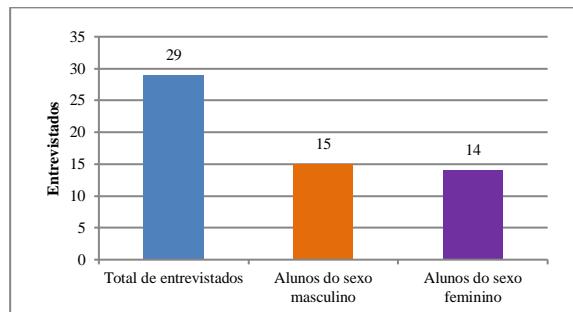


FIGURA 2- TOTAL DE ALUNOS DO SEXO MASCULINO E DO SEXO FEMININO
FONTE: Os Autores (2015)

No total foram entrevistados 29 alunos; deste total, 15 pessoas (51,72%) são do sexo masculino e 14 pessoas (48,28%) do sexo feminino. Para o próximo gráfico identificado como figura 3 foram levadas em consideração as informações sobre a resposta da pergunta inicial que era “Existe um jeito masculino de fazer Gestão de Qualidade diferente do jeito feminino de se fazer Gestão de Qualidade?”. As respostas possíveis eram “Não absolutamente”, “Sim há, mas não sei exatar” e “Sim”; conforme ilustração que segue durante no texto.

Dos 29 alunos entrevistados, 15 pessoas (51,7%) responderam o questionário alegando “Não absolutamente”; 3 pessoas (10,3 %) disseram que “Sim há, mas não sei exatar” e 11 pessoas (38 %) informaram que “Sim”.

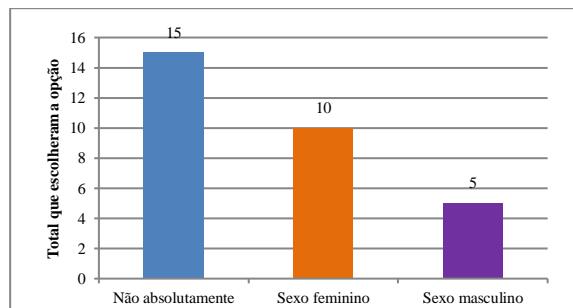


FIGURA 3- TOTAL DE RESPOSTAS À PERGUNTA PRINCIPAL
FONTE: Os Autores (2015)

Dos entrevistados que assinalaram a opção “Sim”, os mesmos deveriam descrever brevemente qual seria esse “jeito” referindo-se a pergunta principal feita “Existe um jeito masculino de fazer Gestão de Qualidade diferente do jeito feminino de se fazer Gestão de Qualidade?”, as informações sobre as respostas serão apresentadas no quadro 1.

As figuras 4, 5 e 6 referem-se aos entrevistados do sexo feminino e do sexo masculino que assinalaram as opções “Não absolutamente”, “Sim há, mas não sei exatar” e “Sim”. A próxima ilustração identificada como figura 4, diz respeito à opção “Não absolutamente” e qual sexo pertencia.

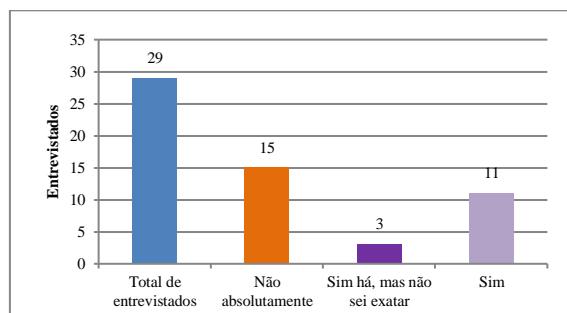


FIGURA 4- TOTAL QUE ESCOLHERAM A OPÇÃO “NÃO ABSOLUTAMENTE” E IDENTIFICAÇÃO DO SEXO
FONTE: Os Autores (2015)

Dos entrevistados que escolheram a opção “Não absolutamente” no total de 15 pessoas, 10 pessoas (66,7 %) são do sexo feminino e 5 pessoas (33,3 %) são do sexo masculino, respondendo à pergunta principal do questionário “Existe um jeito masculino de fazer Gestão de Qualidade diferente do jeito feminino de se fazer Gestão de Qualidade? ”. Esta opção tornava desnecessário justificar a resposta à entrevista, porém o mesmo estava livre caso quisesse opinar. A figura 5 ilustra quantos entrevistados escolheram a opção “Sim há, mas não sei exatar” e a qual sexo pertence.

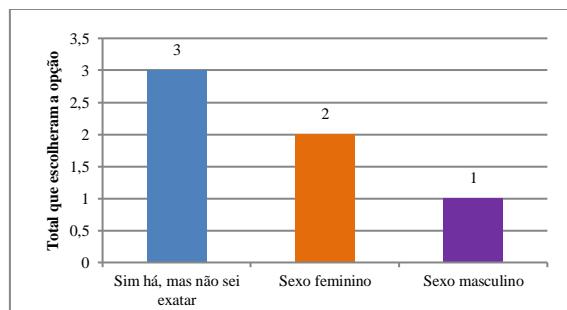


FIGURA 5- TOTAL QUE ESCOLHERAM A OPÇÃO “SIM HÁ, MAS NÃO SEI EXATAR” E IDENTIFICAÇÃO DO SEXO
FONTE: Os Autores (2015)

As pessoas entrevistadas que optaram por escolher a alternativa “Sim há, mas não sei exatar” foram 3 no total, 2 pessoas (66,7 %) foram identificadas como sendo do sexo masculino e 1 pessoa (33,3%) do sexo feminino. Sobre a figura 6

identifica quantas pessoas escolheram a opção “Sim” e qual sexo pertence.

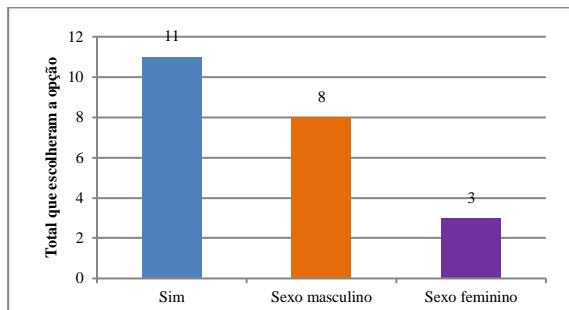


FIGURA 6 – TOTAL QUE ESCOLHERAM A OPÇÃO “SIM” E IDENTIFICAÇÃO DO SEXO
FONTE: Os Autores (2015)

Das 11 pessoas que escolheram a opção “Sim” referente à pergunta principal “Existe um jeito masculino de fazer Gestão de Qualidade diferente do jeito feminino de se fazer Gestão de Qualidade?”, 8 pessoas (72,7 %) são do sexo masculino e 3 pessoas (27,3 %) são do sexo feminino.

É Importante ressaltar que o respondente que optou pela opção “Sim”, precisava descrever brevemente qual seria esse “jeito” em resposta a questão principal “Existe um jeito masculino de fazer Gestão de Qualidade diferente do jeito feminino de se fazer Gestão de Qualidade?”. Desta forma foi elaborada uma ilustração identificada como quadro 1, que contém informações referentes ao que os entrevistados escreveram sobre qual seria esse “jeito” de se fazer Gestão de Qualidade.

Apesar da orientação, uma das entrevistadas que respondeu “não absolutamente” expressou sua opinião da seguinte maneira: “O tema, se tratando de gênero masculino e feminino deveria ter na pergunta ‘Identidade de Gênero’, ao invés de ‘Sexo’”.

“Essa é uma questão muito atual e está em evolução, tendo como exemplo os próprios vestibulares, inclusive o da UFPR, que já aboliu a forma de padronizar as pessoas apenas através do sexo”.

Levando em consideração as informações dos entrevistados que escolheram a opção “Sim” do questionário e que descreveram brevemente qual seria o “jeito”, é possível perceber que as diferenças entre o gênero masculino e feminino se atribuem ao fato de que:

QUADRO 1 - ENTREVISTADOS QUE ESCREVERAM SOBRE QUAL SERIA ESSE “JEITO” DE SE FAZER GESTÃO DE QUALIDADE

| IDENTIFICAÇÃO | DESCRIÇÃO |
|--|---|
| Sexo masculino, entre 21 e 25 anos de idade. | “O jeito masculino, de forma direta, focando mais no resultado das aplicações de treinamento, ferramentas ou tomadas de decisões. O modo como as coisas são feitas é muito importante, mas acredito que o resultado é o principal foco da gestão da qualidade.” |
| Sexo masculino, entre 21 e 25 anos de idade. | “O homem tem uma postura mais racional para aplicar as metodologias. A mulher usa do racional, mas também do emocional. Pensa no outro antes de agir”. |
| Sexo masculino, entre 21 e 25 anos de idade. | “O homem é mais organizado em alguns aspectos, porém a mulher possui mais empatia.” |
| Sexo masculino, entre 21 e 25 anos de idade. | “Homens são mais focados em fatos, mulheres em intuição.” |
| Sexo masculino, idade entre 31 e 35 anos de idade. | “Acredito que o homem se baseie mais em regras e normas; cobra mais do que dá exemplo; mais individualista, menos organizado e menos detalhista; leva menos a sério os procedimentos.” |
| Sexo masculino, idade entre 26 e 30 anos de idade. | “Masculino: muito mais objetivo que a mulher, no entanto, com dificuldade de gerenciar pessoas”. Feminino: muito mais criativo que o homem e com facilidade de gerenciar pessoas, no entanto, pouco objetivo nas suas ações.” |
| Sexo masculino, idade entre 26 e 30 anos de idade. | “Mulher é muito mais atenciosa e cuidadosa; aberta a mudanças e pensamento no coletivo.” |
| Sexo masculino, idade entre 26 e 30 anos de idade. | “Mulheres, tendencialmente, são mais perfeccionistas que homens. Tendem a ser mais competitivas o que faz com que elas busquem melhores resultados ao se sentirem ameaçadas”. |
| Sexo feminino, idade entre 26 e 30 anos de idade. | “Jeito masculino: mais objetivo”. “Jeito feminino: mais detalhista.” |
| Sexo feminino, idade entre 31 e 35 anos de idade. | “Os homens focam mais nos resultados obtidos. As mulheres focam no processo, nos detalhes.” |
| Sexo feminino, idade entre 17 e 20 anos de idade. | “Acredito que as mulheres possuem um senso crítico um pouco mais aprimorado que os homens. O perfeccionismo é parte da rotina feminina e funciona como um “combustível” a mais.”. |

FONTE: Os Autores (2015)

O gênero masculino é mais metódico, focado nos interesses individuais e a seguir procedimentos, não levando em consideração algumas vezes as decisões de modo coletivo, e pouco se preocupam com os detalhes ou até mesmo com a organização.

Já o gênero feminino é capaz de seguir procedimentos, trabalha de forma mais organizada, preocupada com os detalhes e com alta performance na execução de suas tarefas, coloca-se no lugar das outras pessoas e toma decisões levando em consideração o senso coletivo e a disposição para novas mudanças.

Porém, um dos fatos observados é o fato de que a pergunta proposta era quanto ao jeito, e não ao gênero. Talvez este fato tenha passado despercebido para alguns entrevistados, mas apesar disso, as respostas coletadas foram de grande importância para a observação e análise dos dados. Foram coletadas cinco entrevistas dos Docentes, sendo que elegíveis a respondê-las eram onze, do total de quinze Mestres e Doutores que ministram aulas na grade do curso.

As entrevistas coletadas sobre as opiniões dos docentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade são apresentadas no quadro 2.

QUADRO 2- DADOS COLETADOS NAS ENTREVISTAS AOS DOCENTES DO TGQ - UFPR

| Dados coletados nas entrevistas aos Docentes do TGQ – UFPR | |
|--|--------------|
| Total de docentes que compõe a grade curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Qualidade | 15* |
| Docentes do Sexo Masculino / Total de entrevistados | 7 / 3 |
| Docentes do Sexo Feminino / Total de entrevistados | 8 / 2 |
| Total de questionários aplicados aos docentes | 5 |
| Questão apresentada: Existe um jeito masculino de fazer Gestão da Qualidade diferente do jeito feminino de fazer Gestão de Qualidade? As respostas possíveis eram: Não absolutamente; Sim há, mas não sei exatar; Sim. | |
| Não absolutamente: 2 | |
| Sim há, mas não sei exatar: 1 | |
| Sim: 2 | |
| A orientação nas respostas da entrevista, era de que, caso o (a) entrevistado respondesse sim, que este descreve brevemente qual seria esse jeito, descritas abaixo: | |
| Sexo masculino, idade superior a 51 anos de idade: “Os gêneros são sempre diferentes na vida, e sem dúvida, o “jeito feminino” se aplica para a gestão de maneira geral, e com certeza à Qualidade em particular. Atenção, detalhes, aprofundamento, sentimentos, etc.”. | |
| Sexo masculino, idade superior a 51 anos de idade: O jeito feminino é mais suave, mais conservado e menos impositivo. | |
| *4 dos docentes que compõe a grade curricular do TGQ – UFPR não estavam elegíveis a participar das entrevistas, uma vez que: | |
| - 2 são participantes da elaboração da pesquisa, sendo 1 como orientador e 1 como coorientador; | |
| - 2 Participantes que estavam presentes na banca avaliadora do TCC1, e apesar de suas opiniões serem importantes, a possibilidade de exercer influência sobre a pesquisa, inviabiliza considerar suas respostas. | |

FONTE: Os Autores (2015)

Como se observa no quadro acima, o número de opiniões é pequeno, uma vez que é inferior à metade do total de possíveis respostas, porém tem sua importância e representatividade. Quatro dos 15 Docentes no curso não eram elegíveis a participar da pesquisa devido ao seu envolvimento, direta ou indiretamente no trabalho de pesquisa.

A figura 7 das participações.

Apesar da participação de 6 do total de entrevistados, um dos docentes optou por não emitir opinião sobre sua resposta, pois sua opção extinguia a necessidade de justificativa, reservando-se ao direito de responder a entrevista de forma simples e objetiva. Surpreendentemente, a participação dos

professores foi de certa forma pequena, uma vez que se tratando de uma pesquisa cujo envolvimento dos mesmos era essencial.

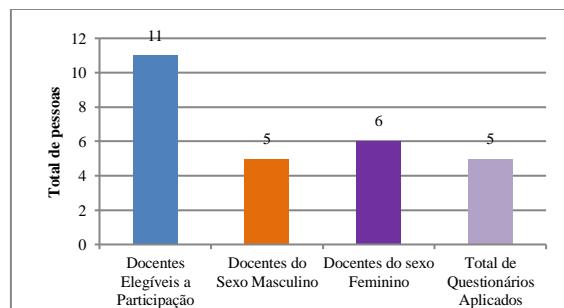


FIGURA 7- PARTICIPAÇÃO DOS DOCENTES NA PESQUISA

FONTE: Os Autores (2015)

Outra representação gráfica interessante de ser observada é com relação às respostas dos participantes, a seguir, na figura 8.

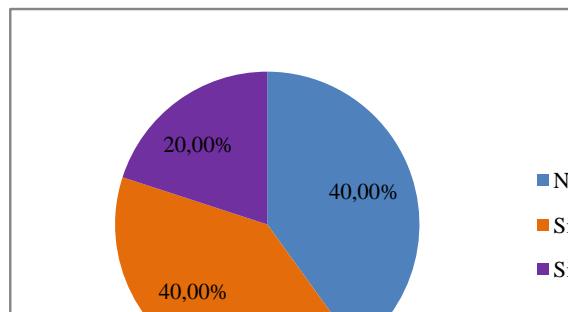


FIGURA 8- RESPOSTAS DOS DOCENTES
FONTE: Os Autores (2015)

Conforme se pode observar, houve uma divisão de opiniões bem equilibrada, o que torna a pesquisa ainda mais interessante, uma vez que profissionais bem qualificados, com competências em diversas áreas de formação e que dispõe de muitas informações, além de serem corresponsáveis pela formação de novos Gestores da Qualidade, possuem opiniões e pontos de vista diferentes uns dos outros.

Dentro das organizações, conforme as referências estudadas e apresentadas neste trabalho de conclusão de curso há também esta distinta apreciação dos profissionais Gestores quanto à diferença do profissional sendo ele do sexo feminino ou masculino, tanto na observação se há igualdade ou diferença por ser homem ou mulher.

4 Considerações Finais

A valorização do gênero feminino no âmbito profissional foi a principal problemática observada, pois a participação do gênero feminino no mercado de trabalho é crescente, porém não tão valorizada em relação a alguns aspectos como remuneração e outros benefícios, em conformidade com Anker, (1983), isso quando comparada ao gênero masculino.

É possível perceber que a maioria dos cargos de liderança ocupada dentro das organizações é de gestores do gênero masculino; sendo o homem tratado como um líder nato, não por sua competência, formação ou mérito, mas culturalmente selecionado por seu “dom”. Frente a

esta observação, tratou-se de aplicar uma metodologia em uma área mais específica: Gestão de Qualidade, que compreende a esfera de formação dos autores deste artigo, no curso de Tecnologia em Gestão da Qualidade.

A Gestão da Qualidade tem como base a Administração, segundo GIL (1992), porém é uma abordagem mais específica que trata de assegurar a qualidade dos processos, e não somente do produto final. Dentro desta constatação, buscou-se por verificar a percepção de docentes da grade curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e dos formandos 2015 deste mesmo curso, também da UFPR, “se existe um jeito masculino de se fazer Gestão da Qualidade, diferente do jeito feminino de se fazer Gestão da Qualidade”.

Em um primeiro momento optou-se pela entrevista semiestruturada onde foram coletados dados qualitativos para que fosse possível perceber características do público alvo da pesquisa como, gênero, idade, se o entrevistado era docente ou discente e a resposta à questão principal “se existe um jeito masculino de se fazer Gestão da Qualidade, diferente do jeito feminino de se fazer Gestão da Qualidade”. Após a resposta desta questão o entrevistado também poderia escolher qual opção mais condizia com sua opinião e caso escolhesse a opção “Sim”, qual seria este jeito descrevendo-o o mais breve possível. Em um segundo momento foram coletados todos os dados e apresentados em figuras e quadros. Após a estratificação e análise dos dados coletados, não é possível perceber nem identificar uma resposta definitiva e até mesmo satisfatória para afirmar quaisquer diferenças da gestão por gênero, pois com o número de respostas obtidas, impede de quantificar a pesquisa para torná-la confiável a ponto de formar uma opinião.

Alguns fatores contribuíram para que não fosse possível identificar diferenças nas questões abordadas, por exemplo, o grau de envolvimento do entrevistado com o questionário apresentado no que diz respeito à motivação de responder as perguntas.

Ainda podendo haver questionamentos sobre as referências bibliográficas, no que diz respeito a não conterem autores do gênero feminino e que tal perspectiva compromete a percepção do estudo, faz-se necessário levar em consideração que os

principais precursores do conceito de Gestão da Qualidade são do gênero masculino, uma vez que a gestão da qualidade começou a ser abordada em meados do século XX, com o fim da Segunda Guerra Mundial; historicamente período em que o gênero feminino ainda conquistava seus direitos e que as áreas de produção eram dominadas pelos gêneros masculinos.

Mesmo que a abordagem neste caso não se diz respeito às conquistas de ambos os sexos, mas sim das diferenças entre os gêneros, no que tange a Gestão de Qualidade, são temas que podem ser melhores analisados num outro momento.

Desta forma, até o presente momento, pode-se dizer que não há algo que justifique a situação de disparidade quanto à valorização do gênero feminino no mercado de trabalho, uma vez que não há dados comprobatórios para dizer que ela não se encaixe dentro dos parâmetros exigidos e ou requeridos pelas organizações quando estas buscam um profissional qualificado para os cargos de gestão. De qualquer maneira, é possível intuir que este artigo possa ser útil e inspirador para dar sequência a um possível aprofundamento em uma pós-graduação, mestrado ou doutorado, sendo abordado tanto para outros grupos de formação acadêmica quanto para outras universidades, bem como gestores de organizações na área da qualidade e afins.

Referências

- ANKER, R. "Female Labor Force Participation in Developing Countries: A Critique of Current Definitions and Data Collection Methods", International Labor Review, 1983.
- ALEXANDER, J.; WILSON, M. S. Liderando entre culturas. In: DRUCKER, P. F. **A organização do futuro**. São Paulo: Futura, 1997. p. 25-40.
- ALVESSON, M. BILLING, I. D. **Understanding gender in organizations**. London: Sage, 1997.
- BEZERRA LIMA, M. E. "A Mulher no Mercado de Trabalho", **Revista Observatório Social**, n. 5, 2004. Disponível em <http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/08-01-2004_03-er05-a_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>
- BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: Novas conquistas ou permanência da discriminação? (Brasil 1985/95). In: ROCHA, M. I. **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Editora 34, 2000.
- BRUYNE, P. **Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais**: Os polos da prática metodológica. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.
- CROSBY, Philip B.. **Qualidade é Investimento**. New York: McGraw-Hill, 1986.
- DEMING, W. E. **Dr. Deming: o americano que ensinou a qualidade total aos japoneses**. Rio de Janeiro: Record, 1993.
- FEIGENBAUM, A. V. **Controle da qualidade total**: gestão e sistemas. São Paulo: Markon, 1994.
- FERREIRA, A. B. H. **O minidicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.
- FOSCHI, M. Gender, performance level, and competence standards in task groups. **Social Science Research**, n 38, p. 447-457, 2009.
- GIL, A. C. **Qualidade Total nas Organizações**. Atlas: São Paulo, 1992.
- GOOGLE, www.google.com.br. Acessado em 2015
- ISHIKAWA, K. **Controle de Qualidade Total: à maneira japonesa**. Rio de Janeiro: Campus, 1993.
- KANTER, R. M. **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books, 1977.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1992.
- POWELL, G. N. **Women and Men in management**. Newbury Park CA: Sage, 1988. Disponível em <http://www.researchgate.net/publication/24768968_3_Women_men_and_management_styles>
- RODRIGUEZ, V. R. M. **Gestão empresarial: organizações que aprendem**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.
- SCOTT, J. W. **Gender: a useful category of historical analyses. Gender and the politics of history**. New York, Columbia University Press, 1995.
- SHEWHART, W. A. **Economic Control of Quality of Manufactured Product**. New York: D. Van Nostrand Company, Inc., 1931.
- SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: LED/UFSC, 2001.