MERCEDES MARTINEZ RODRIGUES CONGRO

MULHERES NA GERÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DAS TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE DOURADOS, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO
Campo Grande
2003

MERCEDES MARTINEZ RODRIGUES CONGRO

MULHERES NA GERÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DAS TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE DOURADOS, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação – Mestrado em Psicologia – da Universidade Católica Dom Bosco, como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Comportamento Social e Psicologia da Saúde.

Orientadora: Profª Drª. Wilma Lucia Castro Diniz Cardoso

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO
Campo Grande
2003

Congro, Mercedes Martinez Rodrigues
Mulheres na gerência: um estudo sobre a qualidade de vida das trabalhadoras em empresas do município de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul / Mercedes Martinez Rodrigues Congro; orientadora Wilma Lucia Castro Diniz Cardoso. Campo Grande, 2003.
225 f; il.; anexos.

Dissertação (mestrado) – Universidade Católica Dom Bosco. Programa de Pós-Graduação - Mestrado em Psicologia
Orientadora: Wilma Lucia Castro Diniz Cardoso
Bibliografia: f. 161-168

1. Qualidade de vida no trabalho 2. Mulheres nos negócios I. Cardoso, Wilma Lucia Castro Diniz II. Título

CDD – 658.4094

Catalogação na fonte: Clélia Takie Nakahata Bezerra
CRB-1/757

BANCA EXAMINADORA

Profª Drª. Wilma Lucia Castro Diniz Cardoso - UCDB (Orientadora)

Profª Drª. Ângela Elizabeth Lapa Coêlho - UCDB

Profª Drª. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães - UNICAMP/UCDB

DEDICATÓRIA

Este estudo é dedicado à memória de KITY (Quitéria), minha saudosa mãe, exemplo vivo de mulher trabalhadora, sábia, que me orientou a lutar com fé e dinamismo a batalha da vida; que demonstrou, com seu exemplo, valores existenciais como dignidade, solidariedade, resignação, paciência, determinação e persistência. E que, acima de tudo, me ensinou a amar.

AGRADECIMENTOS

Ao Pai, nosso Criador, meu respeito de filha agraciada.

Ao Filho, Jesus Cristo, devido a minha existência ser Seu desígnio.

Aos protetores espirituais que acompanham meus passos hoje e sempre.

Ao Hélio, meu companheiro de vida, parceiro de todas as horas, pela dedicação e apoio efetivo e afetivo em todas as etapas da dissertação e na minha atual existência.

Aos meus filhos, Christiane: jornalista (28); Liliane: engenheira civil (26); Ricardo: engenheiro eletricista (24) e Leonardo (22): especialista em atendimento pré-hospitalar e oficial do corpo de bombeiros, profissionais e também pesquisadores, atuando cada qual no seu campo de trabalho e na exploração de suas aptidões, realizando seus sonhos, nas cidades pelas quais optaram; obrigada pela dedicação e incentivo constante às minhas buscas e realizações. Vocês são meus anjos e luz da Divindade; mais ainda, são a estrela-guia para meu aprendizado e prática do amor incondicional.

Às mulheres trabalhadoras de Dourados e, em especial, às entrevistadas e sujeitos desta pesquisa, que consentiram a particularidade de suas vidas, para servir de amostra e referencial neste estudo de Qualidade de Vida no Trabalho, meu respeito. Sem vocês, esta investigação não seria realidade.

Ao Prof. Dr. Odival Faccenda, pela imensa contribuição no trabalho estatístico desta Dissertação.

Às pessoas dos vários segmentos das entidades públicas e particulares do município de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul, que, direta ou indiretamente, repassaram informações, dados e materiais para o embasamento desta pesquisa.

À querida orientadora, Prof ª Dr ª. Wilma Lucia Castro Diniz Cardoso, que, paciente e carismática, conquistou minha confiança e profunda admiração, meu carinho e agradecimento especial.

A todos os amigos e parentes que me ouviram, dedicando atenção a este trabalho, obrigada de coração.

Mercedes Martinez Rodrigues Congro

EPÍGRAFE

OBRIGADO A TI, MULHER!

(Extraído da carta do papa João Paulo II para todas as mulheres do mundo em 1995)

Obrigado a ti, mulher-mãe, que te fazes ventre na alegria e no sofrimento de uma experiência única; que te tornas o sorriso de Deus pela criatura que é dada à luz; que te fazes guia dos seus primeiros passos, amparo do seu crescimento, ponto de referência por todo o caminho da vida.

Obrigado a ti, mulher-esposa, que unes irrevogavelmente o teu destino ao de um homem, numa relação de recíproco dom, a serviço da comunhão da vida.

Obrigado a ti, mulher-filha e mulher-irmã, que levas ao núcleo familiar e à vida social, a tua sensibilidade, intuição, generosidade e constância.

Obrigado a ti, mulher-trabalhadora, empenhada na vida social, econômica, artística e política, pela contribuição indispensável que dás à elaboração de uma cultura capaz de conjugar razão e sentimento e a uma concepção da vida sempre aberta ao sentimento do "mistério".

Obrigado a ti, mulher-consagrada, que, a exemplo da maior de todas as mulheres, a mãe de Cristo, te abres com docilidade e fidelidade ao amor de Deus, ajudando a igreja e a humanidade inteira a viver para com Deus uma resposta "esponsal", que exprime a comunhão que ele quer estabelecer com sua criatura.

Obrigado a ti, mulher, pelo simples fato de seres mulher! Com a percepção que é própria da tua feminilidade, enriqueces a compreensão do mundo e contribuis para a verdade plena das relações humanas.

RESUMO

Esta pesquisa descreve o avanço legal, a trajetória histórica, o papel e a atuação das mulheres trabalhadoras no comando empresarial, pontuando dificuldades dos enfrentamentos da dupla jornada. Conceitua gerência e liderança, relacionando-os à qualidade de vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT) da população de trabalhadores. Objetivou verificar o nível de qualidade de vida das mulheres em função de gerência em empresas do município de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul. Este estudo descritivo-analítico avalia uma amostra de 139 mulheres, na maioria contratadas, incluídas por conveniência. Aplicou-se o instrumento SF-36, "*The Medical Outcomes Study 36-item Short-Form Health Survey*" que apresenta oito domínios: "Capacidade funcional", "Aspecto físico", "Dor", "Estado geral de saúde", "Vitalidade", "Aspecto social", "Aspecto emocional" e "Saúde mental". Quanto às características sócio-demográficas, apresentam-se, com maior porcentagem, as gerentes: acima de 40 anos de idade, casadas, que convivem com a família nuclear, profissionais de nível superior da área financeira, há mais de 10 anos no cargo, com renda suficiente para se manter e autonomia para negociar e fazer investimentos. Predominam as gerentes saudáveis, católicas e que freqüentam um templo religioso. Inter-relacionou-se estas características aos domínios pesquisados, identificando-se, como fator de interferência à QV destas trabalhadoras, entre outros, evidências de comprometimento nos domínios: "Dor" e "Vitalidade", nas gerentes contratadas; "Estado geral de saúde", "Saúde mental" e "Dor", nas que recebem salários mais baixos; ainda, em todos os domínios, nas gerentes entre 31 e 35 anos, se comparadas às mulheres de outras idades. Porém, apresentam-se favorecidas em sua QV: as gerentes viúvas nos domínios "Vitalidade" e "Aspecto emocional", quando comparadas às solteiras, separadas ou casadas; as gerentes proprietárias, nos domínios "Capacidade funcional", "Aspecto físico" e "Aspecto social", se comparadas às gerentes contratadas; e as mulheres com salários mais altos em todos os domínios, se comparadas com as gerentes que ganham menos. No entanto, na análise específica de cada um dos oito domínios do SF-36, observa-se que estes não interferem na QV dessa população. Na distribuição de freqüência observada, quando comparada à distribuição normal teórica (curva de Gauss), verifica-se um maior número de mulheres com escores elevados em todos os domínios, evidenciando QV com "Melhor" estado. Segundo a correlação de Pearson, o domínio "Dor" inter-relacionou-se com "Aspecto Físico" e "Aspecto Social"; de forma acentuada, ocorreu inter-relação de "Aspecto social" com "Vitalidade", "Dor" e "Saúde Mental", favorecendo uma integração social mais adequada à QV. Existe, também, acentuada e relevante inter-relação entre os domínios "Vitalidade" e "Saúde Mental", sugerindo que, quanto maior a vitalidade, melhor a saúde mental destas trabalhadoras ou vice-versa. Este trabalho é pioneiro em Dourados, município de grande porte do Estado de MS, e seus resultados revelam não haver comprometimentos relevantes à QV das mulheres gerentes pesquisadas, pressupondo-se ser esta uma população privilegiada no mercado de trabalho na atualidade. As gerentes demonstram estar preparadas para o gerenciamento de funções e de pessoas, tanto no lar como nas organizações, bem como estar conscientes de seus vários papéis, com evidências de capacidade e equilíbrio no gerenciamento de si próprias.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, mulheres e gerência.

ABSTRACT

The present study describes the legal advance, the historical trajectory, the role and the performance of the hard working women in the business enterprise command, and points their difficulties in facing double working day. It conceptualizes management and leadership, linking them to the quality of life and quality of life at work of the workers population. The objective of the study was to verify the level of quality of life of the women who perform the function of management in companies of Dourados, in Mato Grosso do Sul State. This analytical-descriptive study evaluated a 139 women sample, most of them hired, included by convenience. The used instrument was the SF-36, "The Medical Outcomes Study 36-item Short-Form Health Survey", that evaluates eight domains: "Functional capacity", "Physical aspect", "Pain", "General health state", "Vitality", "Social aspect", "Emotional aspect" and "Mental health". Verifying the social demographic characteristics, the results showed that the managers, in their majority, are: over 40, married, living with the nuclear family, university level professionals of financial area, more than 10 years in the function, with satisfactory income to maintain themselves, with autonomy to make deals and invest. In their majority, they are healthy, catholic and attend to a church. Interrelating these characteristics to the investigated domains, it was identified, as interfering in the quality of life of these workers, among other factors, evidences of exposition in the domains "Pain" and "Vitality" for hired managers; exposition in the domains "General health state", "Mental health" and "Pain" for women with low salaries; and exposition in all domains for 31 to 35 years old managers when compared to women in other age groups**.** On the other hand, widows presented "Vitality" and "Emotional aspect" favored in their quality of life when compared to unmarried, divorced or married women; owners presented "Functional capacity", "Physical aspect" and "Social aspect" favored when compared to hired managers; women with higher salaries presented all domains favored when compared to women with low salaries. However, analyzing specifically each one of the SF-36 eight domains, it was observed that they don't interfere in the quality of life of this population. A comparison between the observed frequency distribution and the normal theoretical distribution showed more women with high scores in all domains, evidencing a "Best" quality of life. According to Pearson's correlation, it was seen that "Pain" was interrelated to "Physical aspect" and "Social aspect"; it was also evidenced a strong interrelation among "Social aspect" and "Vitality", "Pain" and "Mental health", favoring a social integration appropriate to quality of life. The results showed also a strong and relevant interrelation between "Vitality" and "Mental health", that suggests that the bigger the vitality of these women, the better is their mental health or the inverse way. This was a pioneer work in Dourados, a relatively big city in Mato Grosso do Sul State, and the results of the study showed that the quality of life of the investigated managers was not exposed, assuming this is a privileged population in the present workplace. These managers made evident to be prepared for functions and people management, at home or at work, as well as they are conscious of their multiple roles and demonstrate capacity and balance in their own management.

Key Words: Quality of life in work; women and management.

S

SUMÁRIO

“Nada existe de permanente, a não ser a mudança...”
(Heráclito de Efeso: 600 - 500 a.C.)

SUMÁRIO

RESUMO ..... **x**

ABSTRACT ..... **xiii**

LISTA DE FIGURAS ..... **xx**

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS ..... **xxiv**

APRESENTAÇÃO ..... **xxvii**

JUSTIFICATIVA ..... **xxx**

1 INTRODUÇÃO **1**
1.1 QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 1
1.1.1 Breve histórico de Qualidade de Vida 1
1.1.2 Conceito de Qualidade de Vida 2
1.1.3 Qualidade de Vida no Trabalho 9
1.1.4 Qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador 27
1.2 MULHERES TRABALHADORAS 33
1.2.1 Avanços dos direitos e deveres da mulher no trabalho 33
1.2.2 Revisão histórica e dupla jornada das mulheres trabalhadoras 40
1.2.3 A mulher trabalhadora que exerce função de gerência 52

2 OBJETIVOS **66**
2.1 OBJETIVO GERAL 66
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 66

3 A PESQUISA **68**
3.1 O CAMPO DE INVESTIGAÇÃO 68
3.1.1 Contexto onde se realizou a pesquisa 68
3.1.2 A realidade empresarial de Dourados 69

4 MÉTODO 73
4.1 SUJEITOS 73
4.1.1 Critérios de inclusão 73
4.2 RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS 74
4.3 ASPECTOS ÉTICOS 74
4.4 INSTRUMENTOS 75
4.5 PROCEDIMENTOS 78
4.5.1 Procedimentos gerais da pesquisa 78
4.5.2 Análise estatística e processamento de dados 80

5 RESULTADOS 84
5.1 CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA DA AMOSTRA E VERIFICAÇÃO DOS FATORES QUE FAVORECEM E/OU INTERFEREM NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES GERENTES DE DOURADOS, POR MEIO DAS INTER-RELAÇÕES ENTRE ESTAS CARACTERÍSTICAS E OS OITO DOMÍNIOS DO SF-36 84
5.1.1 Faixa etária 86
5.1.2 Estado civil 88
5.1.3 Escolaridade 89
5.1.4 Profissão 90
5.1.5 Faixa de renda 91
5.1.6 Situação funcional 93
5.1.7 Cargo que exerce 94
5.1.8 Tempo de serviço 95
5.1.9 Com quem vive 96
5.1.10 Mantém-se financeiramente 97
5.1.11 Suficiência de renda 98
5.1.12 Independência para aplicar em investimento sozinha 99
5.1.13 Autonomia para negociar 100
5.1.14 Religião 101
5.1.15 Freqüenta um templo 103
5.1.16 Diagnóstico médico 104
5.1.17 Administração de pessoas 105
5.2 FATORES QUE FAVORECEM E/OU INTERFEREM NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES GERENTES DE DOURADOS, EVIDENCIADOS NO INVENTÁRIO SF-36 106
5.2.1 Capacidade funcional 106
5.2.2 Aspecto físico 107
5.2.3 Dor 107
5.2.4 Estado geral de saúde 108
5.2.5 Vitalidade 108

5.2.6 Aspecto social.....109
5.2.7 Aspecto emocional.....109
5.2.8 Saúde mental.....110
5.3 DISTRIBUIÇÃO DA FREQÜÊNCIA OBSERVADA POR DOMÍNIO DO SF-36 E COMPARADA À DISTRIBUIÇÃO DA FREQÜÊNCIA NORMAL TEÓRICA CONFORME CURVA DE GAUSS 110
5.4 INTER-RELAÇÃO ENTRE OS DOMÍNIOS DO INVENTÁRIO SF-36, SEGUNDO OS COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE PEARSON 114

6 DISCUSSÃ0 118
6.1 CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA DA AMOSTRA E VERIFICAÇÃO DOS FATORES QUE FAVORECEM E/OU INTERFEREM NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES GERENTES DE DOURADOS, POR MEIO DAS INTER-RELAÇÕES ENTRE ESTAS CARACTERÍSTICAS E OS OITO DOMÍNIOS DO SF-36..... 145
6.2 FATORES QUE FAVORECEM E/OU INTERFEREM NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES GERENTES DE DOURADOS, EVIDENCIADOS NO INVENTÁRIO SF-36..... 145
6.3 DISTRIBUIÇÃO DA FREQÜÊNCIA OBSERVADA POR DOMÍNIO DO SF-36 E COMPARADA À DISTRIBUIÇÃO DA FREQÜÊNCIA NORMAL TEÓRICA CONFORME CURVA DE GAUSS 145
6.4 INTER-RELAÇÃO ENTRE OS DOMÍNIOS DO INVENTÁRIO SF-36, SEGUNDO OS COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE PEARSON 145

7 CONCLUSÃO 150

8 REFERÊNCIAS 157

ANEXOS E APÊNDICES 165

LISTA DE FIGURAS

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Distribuição de freqüência por "faixa etária"..... 86
Figura 2: Número de mulheres gerentes, média e desvio padrão, por "faixa etária", conforme SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 87
Figura 3: Condição da mulher entrevistada em relação ao "estado civil", freqüência absoluta e porcentagem. 88
Figura 4: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "estado civil", conforme SF-36, e significância estatística. Dourados, MS. 2003. 88
Figura 5: Freqüência e porcentagem por "grau de escolaridade" das mulheres entrevistadas. 89
Figura 6: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão por "grau de escolaridade" nos domínios do SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 89
Figura 7: Número de mulheres entrevistadas na categoria "profissão"..... 90
Figura 8: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "profissão", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 91
Figura 9: Número de mulheres investigadas e porcentagem por "renda". 91
Figura 10: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "renda", nos domínios do SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 92
Figura 11: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "situação funcional". 93
Figura 12: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "situação funcional", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 93
Figura 13: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por tipo de "cargo de comando" que exercem nas empresas de Dourados/MS. 94
Figura 14: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "cargo de comando", nos domínios do SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 94
Figura 15: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "tempo de serviço"..... 95
Figura 16: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "tempo de serviço", nos domínios do SF-36 e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 96
Figura 17: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "tipo de convívio familiar". 96

Figura 18: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "tipo de convívio familiar", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 97
Figura 19: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem quanto a "se mantém financeiramente". 97
Figura 20: Número de mulheres gerentes que "se mantém financeiramente", média e desvio padrão e significância estatística nos domínios da SF-36. Dourados, MS, 2003. 98
Figura 21: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "provento suficiente"..... 98
Figura 22: Número de mulheres gerentes, média e desvio padrão, por "provento suficiente", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 99
Figura 23: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem quanto a "fazem investimento sozinhas"..... 99
Figura 24: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, quanto a "fazer investimento sozinha", nos domínios do SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003..... 100
Figura 25: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem quanto a "tem autonomia para negociar". 100
Figura 26: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, quanto a "tem autonomia para negociar", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003..... 101
Figura 27: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "crença religiosa". 101
Figura 28: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "crença religiosa", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003..... 102
Figura 29: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem de "freqüência a um templo"..... 103
Figura 30: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "freqüência a um templo", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 103
Figura 31: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "diagnóstico médico". 104
Figura 32: Número de elementos da amostra, média e desvio padrão, por "diagnóstico médico", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003. 104
Figura 33: Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "quantidade de pessoas que administra". 105

Figura 34: Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "quantidade de pessoas que administra", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003..... 105
Figura 35: Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Capacidade funcional"..... 106
Figura 36: Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Aspecto físico"..... 107
Figura 37: Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Dor"..... 107
Figura 38: Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Estado geral de saúde"..... 108
Figura 39: Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Vitalidade"..... 108
Figura 40: Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Aspecto social"..... 109
Figura 41: Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Aspecto emocional"..... 109
Figura 42: Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Saúde mental"..... 110
Figura 43: Domínio – "Capacidade funcional"..... 111
Figura 44: Domínio – "Aspecto físico"..... 111
Figura 45: Domínio – "Dor"..... 111
Figura 46: Domínio –"Estado geral de saúde"..... 112
Figura 47: Domínio – Vitalidade"..... 112
Figura 48: Domínio – "Aspecto social"..... 112
Figura 50: Domínio – "Saúde mental"..... 113
Figura 51: Coeficiente de Correlação de Pearson entre os oito domínios do SF-36..... 114

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACID	Associação Comercial e Industrial de Dourados
AGENFA	Agência Fazendária do Estado de Mato Grosso do Sul
BDE/MS	Banco de Dados do Estado de Mato Grosso do Sul
CDL	Câmara de Dirigentes Lojistas
CIM	Comissão Interamericana de Mulheres
CIOMS	Conselho p/ Organizações Internacionais de Ciências Médicas
CNDH	Conselho Nacional dos Direitos Humanos
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
C.N.P.J.	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CNS	Conselho Nacional de Saúde
DNRC	Departamento Nacional de Registro do Comércio
D.O.U.	Diário Oficial da União
ESPM-SP	Escola Superior de Propaganda e Marketing
FAD	Faculdade de Dourados
FIEMS	Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
GHRI	General Health Rating Index
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBM	International Business Machines Corporation
IBPQ	Instituto Brasileiro de Produtividade e Qualidade
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias
IPLAN	Instituto de Estudos e Planejamento de Mato Grosso do Sul
JUCEMS	Junta Comercial de Mato Grosso do Sul
L.E.R.	Lesões por Esforços Repetitivos
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
MHI	Menthal Health Inventory
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PNDA	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios
QV	Qualidade de Vida
QT	Qualidade Total
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
Sebrae/MS	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Mato Grosso do Sul

Senac	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
Senai	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Senar	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SERC	Secretaria de Estado de Receita e Controle
SGF	Sistema de Gerenciamento de Fiscalização
S.R.F.	Secretaria da Receita Federal
UEMS	Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFPR	Universidade Federal do Paraná
Unigran	Universidade da Grande Dourados
Unip	Universidade Paulista
USP	Universidade de São Paulo

APRESENTAÇÃO

“DEUS é o invisível evidente”.
(Victor Hugo)

O presente estudo teve como objetivo verificar o nível de qualidade de vida das mulheres trabalhadoras que exercem função de gerência em empresas de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul. Procurou-se identificar os fatores que favorecem a qualidade de vida destas mulheres ou nela interferem, bem como levantar as características sócio-demográficas da população pesquisada.

Na introdução desta dissertaçâo, conceitua-se o que é Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho. Apresenta breve histórico sobre "qualidade de vida" e descreve a importância da atividade "trabalho" e seus impactos na saúde e na vida do trabalhador, de acordo com resultados de pesquisas científicas realizadas anteriormente por estudiosos sobre o assunto. Relata sobre a mulher trabalhadora, a partir do avanço de seus direitos, deveres e aspectos legais. De forma abreviada, descreve-se a trajetória histórica desta evolução, pontuada pelas dificuldades características do enfrentamento da dupla jornada, bem como, refere-se ao papel e a atuação das mulheres em cargos de comando e liderança nas empresas conceituando gerência e liderança, na busca de visualizar melhor a função exercida pelas mulheres no comando empresarial.

A segunda parte apresenta os objetivos a serem alcançados neste estudo.

Descreve-se, na terceira parte, a realidade empresarial da cidade de Dourados, contexto onde se realizou este estudo e sua localização no estado de Mato Grosso do Sul.

A quarta parte evidencia os procedimentos metodológicos utilizados. Convém destacar que, para o conhecimento dos sujeitos deste estudo, aplicou-se o questionário SF-36, "*The medical Outcomes Study 36-item Short-Form Health Survey*", com o propósito de se coletar dados sobre a realidade das mulheres trabalhadoras que ocupam cargos de média e alta gerência nas empresas públicas e privadas de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul, nos segmentos de prestação de serviços, comércio e indústria.

Os resultados desta investigação apresentam-se na quinta parte, organizados em figuras que permitem visualizar o nível de qualidade de vida das mulheres, características sócio-demográficas e inter-relações dos oito domínios do SF-36, respondendo às indagações iniciais.

Na sexta parte, são discutidos e referenciados os resultados desta pesquisa, em consonância com a fundamentação teórica.

Finalmente, conclui-se esta dissertação, seguindo-se das referências bibliográficas, anexos e apêndices.

JUSTIFICATIVA

A mulher nasce livre e seus direitos são os mesmos dos homens.
(Olympe de Gouges, 1791)

Decidiu-se pesquisar sobre a qualidade de vida das mulheres que exercem função de gerência em empresas de Dourados/MS, por haver uma identidade da responsável por esta investigação com os conteúdos relacionados à mulher e ao seu ambiente de trabalho. Esta identificação evidencia-se na publicação de estudo anteriormente realizado sobre a trajetória histórica, social e política da mulher, em proferir palestras acadêmicas, realizar trabalhos de assessoria, ministrar cursos e treinamentos sobre as questões de liderança e gerenciamento junto a algumas empresas desta cidade e região.

Intensificando os estudos para esta Dissertação sobre "qualidade de vida" e "qualidade de vida no trabalho", e inter-relacionando-os à vida das mulheres em cargos de comando, tem-se como propósito produzir, de forma útil e integrada, subsídios teórico-reflexivos para futuros estudos sobre estes temas. As evidências reveladas nesta investigação e aqui divulgadas são ínfima parcela de contribuição para a ciência como compreensão teórica. Porém, na prática, essa contribuição proporcionará, a cada mulher trabalhadora, o conhecimento e a valorização de sua independência e da competição enfrentada para a conquista de seu espaço, como, também, uma maior conscientização do real e importante papel que, atualmente, ela desempenha no mercado de trabalho, assim como o conhecimento da necessidade de melhoria em sua qualidade de vida, mesmo diante das dificuldades e barreiras que se impõem em sua dupla jornada.

É urgente e necessário o reconhecimento, pela sociedade em geral e pela classe empresarial, do valor das diferentes contribuições da população feminina no desempenho do papel profissional e de outros papéis assumidos pelas mulheres trabalhadoras para a consolidação das funções de sua vida pessoal e familiar.

Na concepção sociológica de Weber (1974), toda ciência da sociedade, da história ou da cultura implica valores não universais, que servem como ponto de partida para a investigação científica. Ele observa que cada cultura tem valores diferentes, e analisa que, na esfera das ciências sociais, uma demonstração cientifica é válida para qualquer investigador, seja qual for seu ponto de vista, suas pressuposições morais ou políticas. Portanto, este trabalho mostra-se pertinente quando se pretende verificar a qualidade de vida (QV) da mulher trabalhadora que exerce cargo de liderança na cidade de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul.

INTRODUÇÃO

"Deus fez a terra, o homem construiu a cidade e a mulher a sociedade".
(Rev. E. E. Bradford, 1860-1944)

1 INTRODUÇÃO

1.1 QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1.1.1 Breve histórico de Qualidade de Vida

A qualidade de vida (QV) é considerada um dos temas mais interdisciplinares da atualidade. É utilizada em vários contextos de pesquisa, servindo como elo entre diversas áreas especializadas do conhecimento, como sociologia, medicina, enfermagem, psicologia, economia, geografia, história social e filosofia, justificando-se a ocorrência desse fato pela amplitude do termo e diversidade de seus significados (FAQUHAR, 1995 apud MICHELONE, 2002).

Souza e Guimarães (1999) comentam que, a princípio, cientistas sociais, filósofos e políticos foram aqueles que primeiro partilharam e se interessaram por conceitos como "padrão de vida" e "qualidade de vida". Se, por um lado, fez-se notável o crescente desenvolvimento tecnológico da medicina e ciências afins, por outro, apresentou-se também como conseqüência negativa a sua desumanização. Desta forma, refletir sobre "qualidade de vida" vai além da uma preocupação com o conceito, para se tornar um movimento dentro das ciências humanas e biológicas, valorizando medidas mais amplas do que apenas o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida.

Souza e Guimarães, referem-se à publicação "*Quality of Life and Pharmaco-economics in Clinical Trials*", de 1990, como sendo ampla, condensada e eclética, incluindo médicos, psicólogos, sociólogos, estatísticos, pesquisadores, enfermeiros e

outros profissionais de saúde. A publicação "*Quality of Life in Clinical Trials*", em sua primeira edição, introduziu a QV como um novo conceito científico. Spilker (1996 apud SOUZA; GUIMARÃES, 1999, p. 117) afirma:

> [...] que naquela época, sugeriram que o paradigma oferecia o mesmo potencial para os pacientes e os cuidadores, para avaliarem a eficácia do tratamento. Nos últimos dez anos, tem-se progredido com sérias dúvidas sobre o conceito de Qualidade de Vida, sem a delimitação de uma definição única formal, com um contínuo entendimento das prioridades do paradigma e com uma gama de estudos cada vez mais compreensivos.

1.1.2 Conceito de Qualidade de Vida

O conceito de qualidade de vida abrange campos distintos, como estado físico e habilidades funcionais, estado psicológico e bem-estar, interações sociais, fatores e estado econômicos e/ou vocacionais, estado espiritual e/ou religioso. Contudo, alguns autores, em seus estudos clínicos ou pesquisas, avaliam apenas determinados campos considerados pertinentes ao que se vai pesquisar; dessa forma, estas investigações deveriam ser distinguidas das demais, que avaliam todos os campos que envolvem QV. (SPILKER, 1996 apud SOUZA; GUIMARÃES, 1999)

Spilker (1996 apud SOUZA; GUIMARÃES, 1999, p. 122) relata que o conceito apresenta três níveis: avaliação total do bem estar, domínio global (físico, psicológico, econômico, espiritual e social) e componentes de cada domínio. Colocando este conceito em forma de pirâmide, "em sua base estariam os componentes de cada domínio" acima mencionados; "no meio da pirâmide" estariam os "domínios globais"; e, no seu "topo", estaria localizada a "avaliação geral de bem-estar do indivíduo". Este nível mais alto pode ser descrito como a satisfação geral e o sentimento de bem-estar pessoal do indivíduo com sua vida. Para Spilker todos estes componentes podem ser avaliados por testes e escalas em conjunto ou isoladamente.

Para Souza e Guimarães (1999) a QV passou a ser uma medida importante para avaliar a eficácia de experiências clínicas, ou seja, tornou-se um indicador válido para reconhecer se há benefício ou não com o tratamento médico adotado, pois as eventualidades pessoais de vida que levam ao estresse, à ansiedade ou a várias emoções estão diretamente ligadas à saúde da pessoa. Do ponto de vista operacional, discute-se e tenta-se medir QV por meio de uma construção multifatorial, cujos componentes permanecem consistentes, mas cuja significância, mesmo sendo individual, pode

modificar-se com o tempo. A complexidade do conceito de Qualidade de Vida incorpora a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, os relacionamentos sociais, as crenças pessoais e o relacionamento entre as características proeminentes do ambiente.

Segundo Castellanos (1997) a noção de qualidade de vida transita em um campo semântico polissêmico: de um lado, está relacionada a modo, condições e estilos de vida. De outro, inclui as idéias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana. E, por fim, relaciona-se ao campo da democracia, do desenvolvimento e dos direitos humanos e sociais. No que concerne à saúde, as noções unem-se em uma resultante social da construção coletiva dos padrões de conforto e tolerância que determinada sociedade estabelece como parâmetros para si.

Para Minayo, Hartz e Buss, (2002) tornou-se lugar-comum, no âmbito da saúde, repetir, com algumas variantes, a seguinte frase: "saúde não é doença, saúde é qualidade de vida". Freqüentemente, isto revela a dificuldade que os profissionais da área enfrentam para encontrar algum sentido teórico e epistemológico fora do marco referencial do sistema médico que, sem dúvida, domina a reflexão e a prática do campo da saúde pública. Dizer-se, portanto, que o conceito de saúde tem relações ou deve estar mais próximo da noção de qualidade de vida, que saúde não é mera ausência de doença, já é um bom começo, porque isto manifesta o mal-estar com o reducionismo biomédico, porém pouco acrescenta à reflexão.

Com o passar dos anos, a Qualidade de Vida vem adquirindo respeitabilidade e interesse, seja como tema de prática clínica, seja como assunto de pesquisa e avaliação. Mais ainda, tornou-se, pelo que se pode ver em publicações, um parâmetro de êxito em muitas experiências clínicas. Avalia-se QV tanto em termos de indivíduo, grupos específicos, quanto em uma população de pacientes. É importante ressaltar que, muito cedo, médicos clínicos percebem a deficiência da correlação entre como um paciente deve se comportar frente à doença e a capacidade que ele demonstra de dar continuidade à vida em sua comunidade. Nota-se que se tem uma dupla abordagem: a percebida pelo paciente e a contribuição efetiva da mente no resultado fisiológico.

Ware (1984) reformulou de uma outra maneira os aspectos que compõem o estudo de saúde e os conceitos de QV, assim como as conseqüências da doença na comunidade em um sentido amplo. Para eles, diversos aspectos são agrupados em campos concêntricos, a partir dos aspectos fisiológicos da doença, abrindo para o funcionamento individual,

desconforto psicológico e bem-estar; para a forma como a saúde está sendo percebida e o seu funcionamento ou papel social.

Existem ocasiões em que seria indicado avaliar-se a QV ou realizar-se a reintegração à vida normal. A reintegração está voltada para o quanto o indivíduo é capaz de realizar, apesar de não estar livre de uma moléstia ou de seus sintomas. Casos onde a cura não é esperada e a pessoa necessita viver com a doença, seria importante estarem sendo avaliados em relação à reintegração à vida normal.

A partir das diversas discussões conceituais, começaram a surgir definições de QV que buscavam tornar o conceito cientificamente passível de quantificar e analisar os resultados efetivos de uma doença e a conduta terapêutica na visão do paciente, bem como sua capacidade de ter uma vida proveitosa e realizadora. Contudo, o que resultou dessas discussões foi uma perspectiva que busca a dimensão qualitativa de funcionamento do indivíduo, sem perder de vista que QV é uma variável dinâmica durante toda a vida.

Já os instrumentos de avaliação de QV foram sofrendo modificações substanciais, que levaram à elaboração de inúmeros questionários genéricos e específicos. Algumas modalidades de mensuração podem ser classificadas como específicas. Muitas podem ser encontradas na literatura sobre saúde e qualidade de vida, mormente nas fontes anglo-saxãs, e.g., os volumes e fascículos do periódico "*Quality of Life Research*". Pode-se dizer que as discussões conceituais não terminaram, apenas estão direcionadas para um mesmo foco, sendo resultado de um processo consensual global, suas características operacionais são únicas e afetam materialmente o conteúdo das experiências.

Enfocando qualidade e quantidade de vida, diante de determinados campos de QV e sua correlação com subgrupos de indivíduos, seja em que condições ocorrer, e até em circunstâncias idênticas, os resultados sofrem influência direta, tanto da idade, quanto do momento profissional do sujeito.

Bley e Nernazza-Licht (1997) falam da multiplicidade de usos indevidos do conceito, particularmente no domínio da comunicação e do consumo. O termo qualidade de vida aparece sempre com sentido bastante genérico, ora sendo empregado como título de seminários, ora associado a algumas classificações nos grupos dos trabalhos de vários congressos. Isso quer dizer que, se a idéia geral de qualidade de vida está presente, precisa ser mais bem explicitada e clarificada.

Hubert (1997) julga, também, que a literatura sobre QV é essencialmente medicalizada, adotando uma visão bioestatística e economicista da saúde.

Bley e Nernazza-Licht (1997) acrescentam que os estudos são funcionalistas e focalizados no custo-efetividade. Para estes autores, existem basicamente quatro campos que compõem a QV, embora algumas vezes haja divergências quanto à terminologia: função física e profissional, estado psicológico, intervenção social e sensação somática. Seguem-se comentários sobre cada um desses campos.

Função física e profissional: pode-se dizer que esta é a função que chega mais próxima dos parâmetros de resultados utilizados pelos médicos. Aborda força, energia e a capacidade de dar continuidade às atividades normais esperadas, porém os questionamentos não devem solicitar respostas que serão influenciadas pela idade, sexo ou local geográfico; devem ser passíveis de serem respondidos, tanto por aqueles que são profissionais, quanto pelos que não são.

Função psicológica: as medidas psicológicas mais analisadas em QV são a ansiedade, depressão e medo. Alguns estudos indicam a ocorrência de uma evolução natural de sentimentos. Na hora do diagnóstico, por exemplo, os percebidos são depressão e ansiedade; nos períodos de reavaliação, a ansiedade, e nos momentos de dúvida sobre o diagnóstico e tratamento, o medo predomina. A análise dessa função deve ser global, não fazendo uma diagnose específica.

Interação social: apesar de ter sido relegado por um tempo, este campo adquiriu seu real valor. Ele trata tão somente da capacidade do indivíduo de dar continuidade às suas relações interpessoais, sendo que estas estão classificadas hierarquicamente: família, amigos íntimos, colegas profissionais e a comunidade.

Sensação somática: são as sensações físicas repulsivas (dor, náusea, dispnéia, ...) que empobrecem a QV da pessoa. Alguns autores indicam que a intensidade da dor multiplicada pela sua duração mostra o quanto o paciente é capaz de suportar; e seu alívio conseguiria dar uma longevidade maior ao paciente.

Os quatro campos acima descritos, referem-se àquilo com que as pessoas se preocupam em sua vida diária. Os dois primeiros campos têm um enfoque maior, existindo também mediação entre eles mais significativa. A espiritualidade, contudo, ainda é muito pouco explorada, apesar de ser uma área conceitual importante. Uma vez que a espiritualidade é inerente à natureza do ser humano, provavelmente a doença não irá alterá-

la; menos ainda a terapia. Mesmo assim, existem momentos em que se pode esperar mudanças neste campo, como descrevem a seguir, Bley e Nernazza-Licht (1997):

- as doenças crônicas, com o passar do tempo, podem, gradativamente, mudar as crenças pessoais do paciente; o êxito do tratamento médico pode, indiretamente, reacender a fé;
- o indivíduo que, repentinamente, apresenta uma crise de saúde, possivelmente questionará suas crenças espirituais;
- quando a família ou amigo é atingido, subitamente, por problemas de saúde, isso despertará na pessoa dúvida, questionamento ou, até mesmo, a rejeição de algumas crenças.

Bley e Nernazza-Licht (1997) admitem que o tema qualidade de vida é tratado sob os mais diferentes olhares, seja da ciência, através de várias disciplinas, seja do senso comum, seja do ponto de vista objetivo ou subjetivo, seja em abordagens individuais ou coletivas. No âmbito da saúde, quando visto no sentido ampliado, este tema apóia-se na compreensão das necessidades humanas fundamentais, materiais e espirituais e tem, no conceito de promoção da saúde, seu foco mais relevante. Quando vista de forma mais focalizada, qualidade de vida em saúde coloca sua centralidade na capacidade de viver sem doenças ou de superar as dificuldades dos estados ou condições de morbidade.

Partindo das idéias anteriores, torna-se necessário investir muito, ainda, no aprofundamento do conceito e da mediação de promoção da saúde, para que esta signifique mais do que uma idéia de senso comum ou programa ideológico e possa nortear o sentido verdadeiramente positivo de qualidade de vida.

Congro (2003) comenta que a QV não pode ser entendida de forma fragmentada e isolada, pois ela se refere à qualidade de vida de seres humanos e, nessa premissa, é preciso vê-los em sua totalidade.

Ramos (1995) definiu qualidade de vida como sendo um equilibrado e harmonioso conjunto de realizações, em todos os níveis de saúde, trabalho, lazer, sexo, família como, também, no desenvolvimento espiritual.

Wilheim e Deak (1970 apud CARDOSO, 1999, p. 77), definiram qualidade de vida como "[...] a sensação de bem-estar do indivíduo." Esta sensação "[...] é proporcionada pela satisfação de condições objetivas (renda, emprego, objetos possuídos, qualidade de habitação) e de condições subjetivas (segurança, privacidade, reconhecimento, afeto)".

Um exemplo claro do que foi exposto anteriormente pode ser visto através de uma pesquisa sobre Qualidade de Vida Urbana, realizada na cidade de São José dos Campos, estado de São Paulo, por Dias (1998 apud CARDOSO, 1999, p.77), em que os moradores das favelas expressaram estar felizes de lá residirem, pois haviam comprado um "pedacinho de chão" e não precisavam mais pagar o aluguel. Contudo Dias (1998),observa que estas favelas quase nunca possuem as condições mínimas necessárias, como luz elétrica e saneamento básico.

Pode-se avaliar a QV, então, sob dois aspectos: objetivo e subjetivo. O aspecto objetivo é possível de ser aferido através das condições de saúde física, remuneração, habitação e, também, por meio daqueles indicadores observáveis e mensuráveis. Já a subjetividade da qualidade de vida busca os sentimentos humanos, as percepções qualitativas das experiências vividas.

Alguns estudos têm apontado algumas dimensões existenciais no aspecto subjetivo, que podem ser relacionados a uma ótima QV, e. g: relacionamentos sociais positivos, estabilidade e conformidade frente às expectativas para desenvolver uma gama de papéis, e uma disparidade mínima entre expectativas e realizações. É importante sublinhar que, na literatura, a opção em pesquisar os aspectos objetivos envolve discordância sobre quais indicadores são relevantes; percebe-se, inclusive, a falta de conhecimento da associação entre condições objetivas de vida e a percepção subjetiva destas condições; muitas vezes as condições objetivas são pouco significativas à QV. (SOUZA; GUIMARÃES, 1999)

Dalkey (1972 apud CARDOSO, 1999, p. 76) menciona que, quando se fala em Qualidade, deve-se refletir sobre dois elementos: o estado (condição) ou a excelência, ou seja:

> A vida se torna um pouco mais simples, se nós iniciarmos com uma noção prescritiva. Isso se resume em considerarmos os fatores que são relevantes e importantes para o bem-estar dos indivíduos e para preservar o que é socialmente bom.

Dalkey assinala ainda, como fatores subjetivos (sentimentos), a esperança, a antecipação, a ambição, o nível de aspiração, a ansiedade e a idealizada "felicidade". Deve-se compreender que estas características são as que nos distinguem dos demais animais, pois são estes diferenciais que levam o homem a buscar objetivos e ter

perspectivas de futuro em decorrência dos fatores subjetivos. Dalkey destaca, ainda, a necessidade de um estudo sociológico e/ou psicológico.

Cardoso (1999) admite que é impossível separar o indivíduo de sua interação com o meio. Desta forma, para esta autora, qualidade de vida diz respeito, justamente, à maneira pela qual o indivíduo interage, levando-se em conta sua individualidade e subjetividade, sua interação com o mundo externo, portanto, a maneira como o sujeito é influenciado e como influencia. "Vida com qualidade" é determinada por uma relação de equilíbrio entre forças internas e externas.

Percebe-se nos estudos dos autores citados, uma amplitude de entendimentos e conceitos sobre qualidade de vida, e o grau de bem-estar da sociedade com relação ao acesso a bens materiais e culturais.

Sob uma perspectiva histórico-dialética, Minayo, Hartz e Buss (2002) incluem atributos como amor, liberdade, solidariedade, inserção social e realização pessoal, além da satisfação e felicidade. O valor subjetivo, nesta circunstância, só pode ser avaliado pela própria pessoa. Para estes autores, qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial.

Oleson (1990 apud MICHELONE, 2002, p. 16) analisou, sob uma perspectiva fenomenológica, as principais definições de qualidade de vida percebida subjetivamente e identificou dois atributos importantes, definidos como "satisfação" e "felicidade". A partir de seus estudos, propôs uma definição de QV como "uma experiência cognitiva manifestada pela satisfação com os domínios de vida importantes para o indivíduo e uma experiência afetiva manifestada pela felicidade com os importantes domínios de vida".

Em 1994, a Organização Mundial de Saúde (OMS), através de seu grupo de estudos sobre Qualidade de Vida, definiu qualidade de vida como "[...] as percepções individuais da pessoa de sua posição na vida, no contexto de sua cultura e sistema de valores nos quais ela vive, e em relação às suas metas, expectativas, padrões, interesses e preocupações" (FLECK, 1999 apud SOUZA; GUIMARÃES, 1999, p. 123). Este conceito da OMS é bastante abrangente e engloba cinco dimensões como saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e meio ambiente.

1.1.3 Qualidade de Vida no Trabalho

O desenvolvimento das sociedades através dos tempos desencadeou fatores positivos e negativos e conseqüências para a humanidade de um modo geral. A qualidade de vida (QV) das pessoas, como, também, a qualidade de vida no trabalho (QVT), foram afetadas pela evolução. Viver com QV é o grande e atual desafio da humanidade. É importante compreender o campo do trabalho como uma das áreas em que, atualmente, se discute esse conceito, para se ter uma melhor visão acerca do papel que o mesmo possa representar junto à Qualidade de Vida.

Os conceitos de QV e QVT são diferenciados e exigem esforços no sentido de se aprofundar na literatura científica para compreendê-los, mas entrelaçam-se e revelam grande preocupação com relação ao equilíbrio, satisfação pessoal e profissional, além de bem-estar. Evidenciam, ainda, como harmonizar as emoções e a afetividade, visando a melhoria de condutas pessoais, objetivando maior produtividade e qualidade de resultados nas empresas.

Para Ferreira (1995) a palavra "trabalho" é definida de forma bastante ampla, com conotações e entendimentos diversos, como a aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim; ou, ainda, a atividade coordenada de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.

Bom Sucesso (1997) explica que a palavra "trabalho" vem do latim "*tripalium*", referindo-se a um instrumento de tortura formado por três paus, utilizado, na antiguidade, para atar e punir criminosos condenados, os quais, ao perderem a liberdade, eram submetidos a trabalho forçado. Partindo desta origem, a autora esclarece que trabalho era concebido como algo humilhante e sem qualificação. Acrescenta que, em alguns dicionários da língua portuguesa, são registrados, como sinônimos da palavra trabalho, os termos capricho, cuidado e esmero, fadiga e esforço. Já na língua inglesa, Bom Sucesso (1997) encontrou uma diversidade de sinônimos para a palavra trabalho (*work*), definido como ocupação, serviço, atividade, só tomando conotação desagradável seguida de adjetivos que lhe atribua características negativas.

Lima (1986 apud VALLE; VIEIRA, 1999, p. 40) relata que o trabalho ocupa lugar de destaque na vida humana. O trabalho transformou-se e hoje ocupa posição central na vida do homem:

> Tudo parece girar em torno dele: a maior parte do seu dia, a pessoa está trabalhando e quando pára, ela descansa a fim de recuperar suas energias e retomar suas atividades. Seus momentos de folga só se justificam como um descanso, um prêmio pela dedicação ao trabalho, para que possa retornar e produzir mais ainda.

O valor supremo de nossa cultura é o trabalho; todas as outras dimensões da existência estão a ele submetidas, ou, simplesmente, perderam a importância. O indivíduo espera que a atividade profissional venha a suprir todas as suas necessidades e possibilitar a total realização. Para Lima, tudo converge para o trabalho, este poderoso mito da sociedade industrial moderna.

Entende-se então, que desde o início da existência humana, o trabalho se fez presente, seja como atividade braçal e/ou atividade intelectual; porém, o crescimento do homem, o desenvolvimento social, econômico e tecnológico, tornou-se reflexo das mudanças ocorridas nas formas de organização, gerência e planejamento de trabalho, provocadas pela própria evolução humana.

Para Borsoi (1992), na história das sociedades, "o trabalho" assumiu vários significados, os quais foram sintetizados por ele, na relação apresentada a seguir.

Gregos antigos: o trabalho embrutecia o espírito, tornava o homem incapaz para a prática da virtude; por isso, o trabalho mecânico era realizado por escravos.

Hebreus: o trabalho era um meio de expiação do pecado; era visto como "labuta penosa", à qual o homem fora condenado pelo pecado.

Rabinismo: o trabalho é um exercício útil, não só flagelo da alma, e o reino de Deus seria o lugar do ócio abençoado.

Catolicismo:

1) o trabalho é punição para o pecado, saúde do corpo e da alma, meio de afastamento de maus pensamentos provocados pelo ócio;

2) Santo Agostinho: o trabalho é obrigatório para os monges, necessário apenas para a satisfação das necessidades da comunidade; deveria ser mediado pela oração.

Protestantismo:

1) Lutero: o trabalho é "a base e a chave da vida", modo de servir a Deus, meio de salvação, profissão e vocação;

2) Calvino: “trabalho predestinado” é vontade de Deus, os frutos do trabalho não devem ser cobiçados, mas reinvestidos para incentivar mais trabalho; “trabalho obstinado”, maior alívio da culpa e/ou condenação é igual à vida santa e piedosa.

Renascimento: o trabalho é estímulo para o desenvolvimento do homem e não obstáculo; através do trabalho, o homem se torna criador.

1) Da Vinci: exaltação do trabalho criador, considerando trabalho igual à arte;

2) Bruno: glorificação do trabalho como arma contra a adversidade e instrumento de conquista.

Século XIX: inspiração na visão renascentista do homem como utilizador de instrumentos; divisão do trabalho; distribuição do produto; significado intrínseco do trabalho como atividade humana intencional.

Entre meados do século XIX e século XX: De Masi (1999) contribui quando fala da inventividade, da criatividade, da capacidade de solucionar problemas, do emprego da inteligência, que são aspectos que devem ser buscados, quando se estuda as principais experiências criativas de trabalho na época citada, tanto em empresas como em instituições de pesquisa.

Início do séc. XX: Braverman (1977) relata que, desde que surgiu o modelo Taylorista (de Frederic Winslow Taylor, fundador da Ciência da Administração nos Estados Unidos), como parte integrante da escola de Administração Científica, no início do séc. XX, os princípios eram baseados na troca de favores entre a direção e o trabalhador. A divisão excessiva do trabalho e a visão do homem como uma peça da engrenagem do sistema de produção conduziram às insatisfações e reações adversas dos funcionários. Taylor (1987 apud BRAVERMAN, 1977, p. 84), sobre a fábrica Midvale Steel, afirmou: “o controle sobre o processo de trabalho deve passar às mãos da gerência, não apenas num sentido formal, mas pelo controle e fixação de cada fase do processo, inclusive seu modo de produção”.

Se, sob o Taylorismo, os indicadores mais diretos da nocividade e da exploração do trabalho estavam relacionados aos acidentes típicos e às chamadas doenças ocupacionais, características dos efeitos das matérias e dos agentes de risco, existentes no ambiente de trabalho onde ocorria a transformação industrial, também a eles associava-se uma maneira de compreender os tais agravos à saúde. BRAVERMAN (1977) critica tal escola e afirma que, enquanto a divisão social do trabalho subdivide a sociedade, a divisão parcelada do

trabalho subdivide o homem. E complementa que, enquanto a divisão da sociedade pode fortalecer o indivíduo e a espécie, a subdivisão do indivíduo, quando efetuada com menosprezo das capacidades e necessidades humanas, é crime contra a pessoa e a humanidade. Posteriormente, o trabalho perde tanto o significado de ato compulsório como o de arte, passando a ser um mal necessário, adquirindo uma conotação desagradável.

Repensando estas considerações, pode-se entender que a revolução industrial trouxe sérias conseqüências para a humanidade, do ponto de vista social e psicológico, com reflexos e resquícios que perduram até nos dias atuais.

Borsoi (1992) afirma que o trabalho não possui um significado intrínseco, ou seja, que o trabalho adquire um sentido ou outro, dependendo do momento histórico de cada sociedade. E assegura que nem o ódio nem o amor ao trabalho são sentimentos inerentes ao homem ou a qualquer tipo de atividade que este se ocupe. Esta afirmativa vem ao encontro do que Karl Marx colocava a respeito do trabalho, que este tem um caráter contraditório, tanto pode ser criação, realização e felicidade como também tédio, tragédia e tortura.

Segundo Valle e Vieira (1999), pode-se perceber que a relação com o trabalho não se dá apenas de forma prazerosa, apesar de ser a fonte de inúmeras recompensas e acúmulo de capital e gerador de riquezas. Existem conceitos negativistas anteriores que imprimem ao homem um comportamento negativo frente ao trabalho, às vezes reais, herdados de gerações.

Codo (1994 apud VALLE; VIEIRA, 1999, p. 43) afirma que há sempre uma grande carga afetiva despejada no trabalho, por mais alienado que ele seja:

> Qualquer que seja o modo de produção ou tarefa existe sempre uma transferência de subjetividade do produto: trabalhar é impor à natureza a nossa face, o mundo fica mais parecido conosco e, portanto, nossa subjetividade depositada ali, fora de nós, nos representando. Quando trabalhamos em condições gratificantes, gostamos do produto realizado. Mas quando trabalhamos subjugados, imprimimos raiva ao produto.

Segundo CODO (1994), atualmente a visão apresentada pelo trabalho tende a não ser mais aquela da parte desagradável que se deve enfrentar, gerada pela sua excessiva especialização e fragmentação. É necessário acrescentar ao indivíduo profissional, racional, a emoção e o sentimento, para que ele possa vivenciar, de forma completa, o que passou a ser o veículo de integração do homem moderno.

Handy (1978 apud RODRIGUES, 1994) considera o trabalho como algo inseparável da vida humana e afirma que, provavelmente, as organizações são o melhor meio para o homem adquirir sua identidade, buscar seu ego ideal.

Associando trabalho à qualidade de vida, Rodrigues (1994) relata que Qualidade de Vida no Trabalho é uma terminologia que tem sido largamente difundida nos últimos anos, inclusive no Brasil. Como incorpora uma imprecisão conceitual, vem dando margem a confundir-se "qualidade de processo e de produto" com "qualidade de vida" por uma série de práticas aproximadas, nela contidas. O conceito, através dos programas de Qualidade Total (QT), vem impregnando propostas de práticas empresariais.

Rodrigues (1994) rememora a história, afirmando que o século XX caracterizou-se pelo desenvolvimento e preocupações com o binômio Indivíduo x Trabalho. Resume que, na década inicial do século, a racionalização do trabalho, mediante técnicas científicas, visou à elevação de produtividade e, como resultado, houve maiores ganhos aos detentores do capital.

Rodrigues (1994) descreve que, nos anos 20, 30 e 40, a preocupação básica foi estudar o comportamento do indivíduo e sua satisfação em um contexto, em princípio, contrário aos seus interesses. Ou seja, dois momentos e concepções distintas: produtividade e satisfação do trabalhador.

Para Rodrigues (1994), somente a partir dos anos 50, foi que surgiram as primeiras teorias que associavam estes dois elementos: unir produtividade à satisfação do trabalhador. Os anos 60 foram caracterizados pela vivência de convulsão social com reflexos imediatos no interior das organizações, diante das fortes influências dos movimentos reivindicatórios de trabalhadores norte-americanos e da não passividade dos estudantes franceses. Nesta fase, os trabalhadores tornaram-se mais conscientes, motivando o desenvolvimento de estudos iniciados na década anterior, nos Estados Unidos, com respeito ao que se denominou Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Rodrigues (1994) destaca também, que, na década de 70, surgiram os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas no interior das organizações, utilizando métodos de QVT. Assistiu-se às mudanças no enfoque gerencial da organização, influenciadas pelo sucesso industrial japonês, com destaque para as formas de gerenciamento, bastante distintas das usadas no Ocidente.

Rodrigues complementa que, nos anos 80, houve crescente avanço tecnológico e conseqüente modernização das empresas. Os meios produtivos passaram a ser automatizados e as constantes mudanças políticas, econômicas, sociais e tecnológicas tornaram o contexto altamente dinâmico e estável.

Rodrigues (1994, p. 20) ao analisar o quadro evolutivo desde o início do século, concluiu que, apesar da grande diversidade de situações, este apresenta um aspecto que as une: "[...] a necessidade de alguém com responsabilidade e autoridade para gerir, decidir, planejar coordenar, controlar, enfim administrar todos os aspectos aos 'negócios', diante dos diversos contextos, ou seja, a necessidade de um gerente".

Cardoso (1999), entende qualidade de vida como harmonia e equilíbrio em todos os níveis de realização de trabalho, saúde, lazer, família, sexo e desenvolvimento espiritual. Também menciona a década de 70 como sendo um marco no desenvolvimento da QVT. O trabalho passou a ser enobrecedor, significativo, um caminho para a auto-realização, crescimento profissional, possibilidade de se obter recompensas intrínsecas e extrínsecas, desenvolver habilidades até então desconhecidas, ter o potencial aumentado, proporcionando segurança e satisfação com cada realização.

Relata Vieira (1993) que a origem da Qualidade de Vida no Trabalho pode ser encontrada no longínquo período pós-guerra, como conseqüência da implantação do Plano Marshall para a reconstrução da Europa, e sua trajetória tem passado por vários enfoques.

Segundo Walton (1973 apud VALLE; VIEIRA, 1999), o termo Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usado, freqüentemente, para descrever certos valores humanísticos e ambientais negligenciados pela sociedade industrial em favor do avanço tecnológico, produtividade industrial e crescimento econômico.

Para Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996) a Qualidade de Vida no Trabalho é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações. Esses autores destacam preocupações com o impacto do trabalho sobre as pessoas, assim como com a eficiência da empresa e ressaltam a idéia de participar da resolução de problemas e decisões organizacionais.

Estudos analisados e descritos por Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996) evidenciam concepções que caracterizam várias interpretações sobre a qualidade de vida no trabalho ao longo do tempo, que demonstram a evolução do conceito de QVT:

QVT como uma variável (1959 a 1972): Reação do individuo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o individuo.

QVT como uma abordagem (1969 a 1974): O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia-se a trazer melhorias, tanto ao empregado quanto à direção.

QVT como um método (1972 a 1975): Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. A QVT era entendida como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.

QVT como um movimento (1975 a 1980): Declaração ideológica sobre a natureza dos trabalhadores e da organização. Os termos administração, participação e democracia industrial – eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.

QVT como tudo (1979 a 1982): Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas, queixas e outras dificuldades organizacionais.

QVT como nada (futuro): No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.

Conseqüentemente, as teorias motivacionais desenvolvidas foram, pouco a pouco, divulgadas e aplicadas no mercado de trabalho.

Mayo (1959), na época do aparecimento da Escola Humanista de Administração, entre 1927 e 1932, fez experiências na fábrica de Hawthorne, da "Western Electric Company", na cidade de Chicago, e comprovou que o grupo do qual o indivíduo era parte integrante deveria buscar seu bem-estar material e atender a suas necessidades sociais e psicológicas como fatores determinantes no rendimento funcional.

Os estudos de Mayo (1959) demonstraram que a produtividade e a eficiência do trabalhador sofrem influência preponderante na valorização do seu diferencial humano. Esta escola teve sua importância como agente transformador da maneira de se encarar o trabalhador, como, também, pela dinâmica grupal e interpessoal necessários nos ambientes de trabalho e, ainda, pela contribuição aos estudos de motivação no ser humano. A experiência de Mayo é considerada responsável por mudanças fundamentais, não só nas relações de trabalho, como também nas concepções que as próprias ciências humanas tinham dessas relações.

Fernandes (1996) relata que, em 1950, no "Tavistock Institute", Eric Trist e colaboradores, numa abordagem sócio-técnica, desenvolveram estudos sobre a organização do trabalho e deram origem ao termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Estes estudos serviram para designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida do trabalhador menos penosa. Ao apresentarem esta abordagem, afirmaram que uma organização, para funcionar, precisaria da inter-relação e interdependência de dois sistemas, sendo eles o tecnológico e o social, sem se desconsiderar a motivação, pelos requisitos psicológicos do trabalhador.

Maslow (1954) idealizou e definiu a "hierarquia das necessidades", que é assim classificada: fisiológicas, de segurança, sociais, de auto-estima e, por último, completando o topo da pirâmide, a necessidade de auto-realização. Posteriormente, Maslow (1971) admitiu que sua "hierarquia", na realidade, era menos rígida do que foi sugerida. Afirmou, então, que as "necessidades" podem surgir de forma consciente e inconsciente, sendo mais freqüente nesta última forma. Esta Teoria Motivacional apresentou embasamento para o auto conhecimento, facilitando caminhos para as relações interpessoais.

McGregor (1967) desenvolveu a Teoria X e a Teoria Y, nas quais apresentou suas idéias pertinentes ao assunto tratado. Na primeira delas, Teoria X, a pessoa prefere ser dirigida, não deseja responsabilidade, visa, como objetivo maior, a segurança. Em contraposição a esta, a Teoria Y defende o conceito de que o indivíduo, estando motivado, terá condições de dirigir a si mesmo e utilizar seu potencial criativo no trabalho. Esta teoria explicita a forma encontrada pelo autor para a operacionalização de uma proposta de satisfação no trabalho, que se constituiu, sem dúvida, em um grande avanço para a qualidade de vida do indivíduo trabalhador.

Herzberg (1968) define dois fatores chaves e fundamentais nas questões empresa e funcionário: "os higiênicos" (política administrativa da empresa sobre relacionamentos interpessoais entre equipes e hierarquias, condições de trabalho, salários, "*status*", segurança do trabalho) e os "motivacionais" (realização, reconhecimento, o trabalho por si só, a responsabilidade, o progresso e desenvolvimento). O fator motivador impulsiona o trabalhador a obter realização e o reconhecimento, proporcionando sua satisfação no trabalho, possibilitando crescimento e desenvolvimento. Rodrigues (1994, p. 47) entende que o autor estabelece, primeiro, um trinômio de vital importância, "fatores-atitudes-

efeito", sendo assim interpretados na mesma seqüência: as dimensões básicas da tarefa – os estados psicológicos – as respostas efetivas ao trabalho. Em segundo lugar, Herzberg (1968) investigou, a partir do enriquecimento do cargo, a satisfação do trabalhador. Dessa forma, estar-se-ia produzindo motivação e satisfação, logo, reestruturando o cargo, tornando-o mais enriquecido, celebrando-se, então, um dos pontos fundamentais, com vistas a proporcionar ao trabalhador uma melhor qualidade de vida.

Segundo Fernandes (1996), atualmente se pode verificar pessoas trabalhando cada vez mais, dispondo de menos tempo para a família e, conseqüentemente, vivendo situações conflitantes e desencontros emocionais, sem lazer, dentre outros detrimentos que lhes são impostos, com prejuízos evidentes e maiores para a saúde física e mental. Essa não é uma condição apenas dos países em desenvolvimento como o Brasil, Chile e outros, pois os países desenvolvidos como Estados Unidos, Austrália e também o Japão, tiveram sua média nacional de horas trabalhadas aumentadas.

Para Fernandes (1996) os pesquisadores Bergeron (1982), Boisvert (1980), Werther e Davis (1983), Oldham e Hackmam (1970), Westley (1979), Guest (1979), Walton (1975), entre outros, em países da Europa, Canadá e Estados Unidos, trataram os aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em situações de trabalho através da ciência comportamental, orientados e guiados por uma linha de pesquisa conhecida como Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A partir destas informações teóricas, entende-se que a origem e os avanços da QVT são comprovados pela crescente mudança de atitudes e evolução em favor do trabalhador. Enfatiza-se então, a necessidade de se verificar a QV de mulheres trabalhadoras através desta investigação. Percebe-se a seguir, as constantes buscas em novos estudos e pesquisas científicas que vêm sendo realizadas a cada dia no mundo todo, trazendo à humanidade expectativas de melhoria de vida e a efetivação de dias melhores, num futuro próximo. A idéia de QVT procura integrar interesses diversos e contraditórios, presentes nos ambientes e condições de trabalho, em empresas públicas ou privadas.

Porém, a preocupação com as questões que envolvem a aplicação da QV ao trabalho visando melhoria da QVT é relativamente recente. Os autores Valle e Vieira (1999, p. 39) confirmam que a "qualidade de vida é uma tendência que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho". Esta tendência objetiva alcançar o engrandecimento do trabalho para obter maior produtividade e qualidade de resultados,

sendo também interpretada, na atualidade, como um conceito global e como forma de dimensionar esses fatores, adotando filosofia e métodos para uma maior satisfação do indivíduo nas suas atividades profissionais, conforme afirmam Valle e Vieira.

Sampaio (1996, p. 36) observa que se descortina um novo universo nas empresas de controle privado, povoado pelos mais interessantes tipos de organizações e pessoas. Observa que não existe organização sem função, tampouco existe organização sem pessoas, "[...] apesar de toda a onda virtual que domina a cena de hoje". As pessoas podem ou não estar presentes, mas sempre existem. Elas precisam falar de si próprias, às vezes para si próprias e, quase sempre para uma organização indiferente e até impaciente.

Expandindo o conceito enunciado e parafraseando inúmeros autores e pensadores do humanismo contemporâneo, Sampaio (1996, p. 36) anuncia que poderia imaginar "[...] que um dos extremos caracteriza o 'ser', o reino do indivíduo, seus anseios, seus desejos e seu mundo. E, do outro lado, o 'ter', o reino do coletivo, das organizações formais que moldam o comportamento possível à massificação".

Para Sampaio é importante compreender a natureza das organizações e identificar a empresa como uma família. Deve-se perceber a massificação dos trabalhadores e como esta se encarrega de confundir empresa e trabalhador com força cada vez maior, e que alguns hábitos e culturas das organizações migram para todos os segmentos da sociedade, através de seus indivíduos. O mesmo indivíduo trafega na família nuclear, vive numa sociedade moderna regulada por um Estado de Direito e, normalmente, exerce uma profissão que lhe garante sustento e sobrevivência. Assim, também, as práticas familiares migram para empresas, normas empresariais migram para instituições diversas, leis de Estado modelam relacionamentos entre pais e filhos, práticas negociais influenciam sonhos juvenis. São tantas as interligações, que determinados traços tornaram-se comuns na base das empresas atuais.

Segundo Sampaio (1996) as organizações dos mais variados tipos possuem os mesmos elementos fundamentais, "função e pessoas". Portanto, é natural que as empresas tenham desenvolvido verdades e formas próprias, para que pudessem funcionar, mas devem respeitar a emergência da individualidade como forma de dar sentido à vida nas organizações.

Para Ciborra e Lanzara (1985), são várias as definições da expressão QVT, ora associando-a às características intrínsecas das tecnologias introduzidas e ao seu impacto,

ora a elementos econômicos, como salário, incentivos, abonos, ou, ainda, a fatores ligados à saúde física, mental e à segurança e, em geral, ao bem-estar daqueles que trabalham. Em outros casos, segundo estes autores, considera-se que a QVT é determinada por fatores psicológicos, como grau de criatividade, de autonomia, de flexibilidade de que os trabalhadores podem desfrutar ou usufruir, de fatores organizacionais e políticos, como, e. g., a quantidade de controle pessoal sobre o posto de trabalho ou a quantidade de poder que os trabalhadores podem exercitar sobre o ambiente circundante, a partir de seu posto de trabalho.

A nova abordagem da QVT, segundo Ciborra e Lanzara, está em buscar a humanização dos ambientes organizacionais, fazendo vistas ao cargo, às interações e às políticas presentes. Para os autores, a tônica desta abordagem, consiste em um maior equilíbrio entre trabalho e lazer, indo além do que permeia a organização, no anseio de que o "bem-estar" se estenda para todos os ambientes que façam parte da vida do trabalhador.

O conceito de QV descrito por Carreira, Ajamil e Moreira (2001, p. 174) engloba as "[...] atitudes pessoais e as condutas facilitadoras", citadas como primordiais para a instalação da qualidade de vida e que decorrem da emoção que aproxima e une as pessoas, como também considera o afeto, que se manifesta de infinitas formas e se configura em virtudes que deveriam orientar o trabalho deste século.

Carreira, Ajamil e Moreira (2001, p. 176) comentam que reverter o cenário tenso e competitivo em que a maioria das inovações ocorre, é um processo de mudança de mentalidade "que começa pela consciência dos efeitos negativos das condutas dificultadoras", tanto para a QV da própria pessoa, quanto na instalação de um clima desfavorável de trabalho. Os autores acrescentam que no trabalho, "viver com qualidade decorre do reconhecimento dos direitos e responsabilidades, da contribuição social e do orgulho pelo que se faz".

Compreende-se esta conotação, pois toda mudança causa bloqueios e/ou geram satisfações, considerando-se que, no cenário da vida, o ser humano, passível de metamorfose, é envolto na competitividade e na necessidade de maior produtividade como trabalhador. As insistentes buscas pessoais e empresarias de QVT, geralmente, são facilitadas ou dificultadas, dependendo das circunstâncias, pelo próprio funcionário e/ou pelo empregador. Conseqüentemente, provocam mudanças de atitudes e de

conscientização, como também promovem inovações em ambas as partes, na tentativa de evitar tensão e desestímulo alheios às suas vontades.

Um outro aspecto, ao qual não se referem os programas que abordam melhorias na QVT, é a remuneração. Em oposição a outros autores, Thériault (1980 apud FERNANDES, 1996) a define como problema central. Contudo, essa é uma área que envolve também aspectos econômicos, psicológicos, políticos e éticos. Torna-se, assim, bastante complexo abordar a questão, inclusive pela inter-relação dessa área, e determinar a prática cultural de uma organização.

Segundo Laurell (1991), advém para o trabalhador, tanto uma "subcarga" qualitativa, como uma sobrecarga quantitativa psíquica, podendo ser prognosticada a permanência da heterogeneidade tecnológica, mas com certa homogeneidade desfavorável das condições de trabalho e de vida.

Evidencia-se através das investigações científicas, o quanto as teorias proporcionam suporte técnico às empresas que, por vezes, demonstram cada vez mais interesse na melhoria da Q V T, bem como, percebe-se que esta evolução científica previne o trabalhador, quanto a necessidade de buscar nos diversos aspectos, os campos distintos de seus interesses, agregados à sua QVT e mudanças no seu estilo de vida. Admite-se, aqui, um simplório enunciado: funcionário e empresa, satisfeitos e produzindo, como binômio eleito para a performance ideal de QVT. Porém, outros coadjuvantes deverão ser engajados neste cenário, objetivando completar o entendimento sobre como se efetiva ou se deteriora este processo evolutivo.

Na obra intitulada "*La Qualité de la vie au travail: regards sur l'expériense québécoise*", publicada em 1980, de forma original Boisvert e Thériault (1978 apud FERNANDES, 1996, p. 42), distinguiram "[...] quatro aspectos na QVT das pessoas: o trabalho em si como dimensão central, a participação, o ambiente de trabalho e as questões de remuneração direta ou indireta".

Convém destacar que Turner e Lawrence (1965 apud CARDOSO, 1999) apresentaram um estudo do comportamento do trabalhador, cujas tarefas incluíam seis atributos: variedade, autonomia, interação exigida, interação operacional, conhecimento, habilidade e responsabilidade.

Durante seminário sobre QVT promovido pela psicóloga Bom Sucesso (1997), duzentas pessoas, aproximadamente, definiram qualidade de vida no trabalho. Entre elas,

destacam-se, conforme organização da autora: compreender as diferenças individuais; aprender a melhorar a forma de lidar com os problemas; saber administrar o tempo; realizar-se no trabalho; cultivar ambiente de trabalho saudável e dialogar. Além dessas definições, Bom Sucesso destaca, como importante, equilibrar trabalho e lazer; ter saúde; dinheiro; ter equilíbrio financeiro; ter autocrítica; ter orgulho pelo que se faz; ter tranqüilidade e equilíbrio; sentir-se útil e ser feliz.

Bom Sucesso afirma que QVT diz respeito aos 10 (dez) itens fundamentais, a saber: 1) renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; 2) orgulho pelo trabalho realizado; 3) vida emocional satisfatória; 4) auto-estima; 5) imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; 6) equilíbrio entre trabalho e lazer; 7) horário e condição de trabalho sensato; 8) oportunidades e perspectivas de carreira; 9) possibilidades de uso do potencial e respeito aos direitos; e, por último, 10) justiça nas recompensas.

Bom Sucesso (1997) destaca ainda, os obstáculos mais citados à qualidade de vida, como os conflitos decorrentes à insatisfação profissional, a falta de estrutura doméstica para a mulher que trabalha fora e o sofrimento decorrente das crises de insatisfações com ela mesma.

Bom Sucesso confronta detalhadamente, a QVT com os fatores citados a seguir, como a cultura organizacional; a infraestrutura familiar; as relações interpessoais; os fatores intrapessoais dificultadores, como a falta de objetivos pessoais, dificuldades em priorizar, dificuldades em ouvir; e, por último, questiona de quem é a responsabilidade pela promoção da QVT.

Bom Sucesso atribui esta complexa responsabilidade, à integração de todos os envolvidos, desde as políticas públicas de regulamentação geral do trabalho como também do trabalho remunerado protegido por legislação trabalhista, dos serviços de interesse coletivo quanto à segurança, educação, saúde, habitação, assegurando ao cidadão as condições mínimas e dignas, como também a consolidação destas expectativas pelas organizações. Afirma, ainda, a necessidade de realização de trabalho que leve os trabalhadores a participarem de forma a resultar em sentimento de contribuição, revelando a marca pessoal, melhorando a auto-estima e auto-realização.

Finalmente, Bom Sucesso (1997, p. 47) alerta para um grande desafio: “reverter a postura usual dos que se consideram vítimas de um mundo onde se tornou ironia falar em QV, ou de quem acredita que a empresa sozinha consegue melhorar a QVT”.

Percebe-se, entre os vários enfoques conceituais, o ponto comum de intenção da maioria dos pesquisadores, quanto à abordagem sobre a QVT através da conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo, objetiva-se melhorar a satisfação do trabalhador e a produtividade da empresa. Observa-se que a idéia de QVT é complexa. Pressupõe-se, além da abordagem organizacional, circunstâncias de saúde coletiva, clínica, preventiva e pessoal, necessitando novos olhares práticos, funcionais, despolitizados para as relações saúde-trabalho.

Compreende-se que a QVT vem resgatar noções como motivação e satisfação do trabalhador, bem como, saúde-segurança no trabalho, envolvendo, sempre, discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias.

Valle e Vieira (1999) perceberam que a abordagem de QVT de Richard Walton é a mais freqüentemente utilizada, por orientar análises feitas por estudiosos do assunto, e tem sido empregada para realçar alguns valores ambientais e humanos que foram relegados pela Sociedade Industrial, devido ao avanço tecnológico, à produtividade e ao crescimento econômico. Relatam que Walton levanta questões sobre a QVT: Como deve a QVT ser compreendida e como pode ser medida? Quais os critérios apropriados e como eles podem ser inter-relacionados? De que modo cada um desses critérios é relacionado à produtividade? Estes critérios são uniformemente destacados em todos os grupos de trabalho?

Walton (1973 apud VALLE; VIEIRA, 1999, p. 44) descreve oito categorias conceituais de QVT, sendo elas: "1) compensação adequada e justa; 2) condições de segurança e saúde no trabalho; 3) oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento de capacidades humanas; 4) oportunidade de crescimento e segurança; 5) integração social na organização do trabalho; 6) constitucionalismo na organização do trabalho; 7) o trabalho e o espaço total da vida e 8) relevância social da vida no trabalho".

Walton (1973 apud VALLE; VIEIRA, 1999) afirma, ainda, que os critérios de QVT, quando são propostos e analisados de maneira adequada, geram uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve contemporaneamente relativo grau de responsabilidade e autonomia do cargo, viabiliza recursos de "*feedback*" sobre o desempenho, com adequada variedade e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Todos os fatores descritos por Walton são importantes. Porém, observa-se que o último fator mencionado por ele, "relevância social da vida no trabalho", demonstra os aspectos da empresa que asseguram elementos relacionados à auto-estima do trabalhador por se referirem à imagem que a empresa possui, à responsabilidade com os trabalhadores e às práticas utilizadas por ela. Walton, admite ainda que muitas organizações levam os indivíduos a depreciarem o valor de seu trabalho e, conseqüentemente, de sua carreira profissional, o que vem a ter reflexos negativos em sua auto-estima. Para Walton, (1973 apud GOULART; SAMPAIO, 1999, p. 27) "o nível de satisfação e a auto-estima do empregado são diretamente proporcionais à QVT".

Walton (1973 apud GOULART; SAMPAIO, 1999, p. 27) analisa que as mudanças organizacionais tendem a ocorrer mais lentamente do que a expectativa dos trabalhadores, e essa situação produz a alienação desses trabalhadores, o que pode ser equacionado com a reestruturação da organização do trabalho. Dessa forma, a "qualidade de vida no trabalho poderá ser exaltada e as expectativas dos trabalhadores de todos os níveis poderão ser entendidas e satisfeitas".

Dentre as descrições aqui apresentadas, pode-se notar semelhanças nos itens ou categorias conceituais definidos por Bom Sucesso (1997) e por Walton (1973), que por vezes se fundem, como: oportunidades e perspectivas de carreira e/ou oportunidade de crescimento e segurança; interação exigida, interação operacional e/ou horários e condições de trabalho sensatos, ou integração social na organização do trabalho e/ou ambiente e local trabalho ou clima organizacional de trabalho.

Também as questões de remuneração direta ou indireta e/ou renda ou compensação adequada e justa, capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais ou benefícios oferecidos; responsabilidade social da empresa ou respeito aos direitos e/ou constitucionalismo na organização do trabalho imagem da empresa/instituição junto à opinião pública ou solidez financeira do empregador; auto-estima, vida emocional satisfatória, equilíbrio entre trabalho e lazer e/ou condições de segurança e saúde no trabalho.

Envolvem, ainda, conhecimento e habilidade e/ou possibilidades de uso do potencial e/ou oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento de capacidades humanas; o trabalho e o espaço total da vida e/ou orgulho pelo trabalho realizado ou o trabalho em si como dimensão central e/ou relevância social da vida no trabalho.

Dentre os fatores descritos, os não coincidentes ou diferentes em suas categorias conceituais, notam-se os atributos como variedade, autonomia, estilo de processo decisório, grau de estresse, suporte secretarial e ficar fora de casa.

Observa-se que são vários os autores que desenvolveram teorias acerca de QVT de relevância para a sociedade e percebe-se, então, a coerência de idéias entre esses autores, que revelam, em seus estudos, o crescente interesse, buscas e transformações necessárias para a humanização das empresas, confirmando a conciliação dos interesses indivíduo/empresa, empresa/indivíduo, nova realidade para a efetivação da melhoria da QV do trabalhador.

Por outro lado, Heloani (1994) comenta que, nos Estados Unidos, apesar de há três anos apresentarem um baixo índice de desemprego, na última década mais de um quarto da população experimentou, ao menos um ano, o subemprego, trabalhando 35 horas semanais. Isto faz com que o americano não se esqueça do que passou e prefira trabalhar e se esforçar muitas horas para não ser dispensado.

Segundo Heloani (1994), por tanta dedicação, seja ela imposta ou não, passando, inclusive, a maior parte da sua vida trabalhando, o homem deixou de ser apenas o objeto para tornar-se também o sujeito e protagonista de pesquisas e estudos, sendo consideradas as suas necessidades fisiológicas, culturais e sociais. Um exemplo disso é o que as empresas têm feito, oferecendo, em suas próprias instalações, aulas de inglês, judô, artesanato, pintura, dentre outras atividades. Algumas oferecem até mesmo lugar para o descanso após o almoço. Heloani cita que no caso do Brasil, as políticas empresariais de programas de qualidade, conforme vêm se apresentando, são caracterizadas por envolver mecanismos de controle da percepção e subjetividade para enquadrar trabalhadores mediante engrenagens que visem introjetar as normas e metas da empresa.

Huse e Cummings (1985), por seu lado, acreditam que as intervenções de QVT podem ter um efeito direto sobre a produtividade pela melhoria da comunicação e coordenação, motivação dos empregados e suas carreiras individuais. Elas podem, também, influenciar, indiretamente, a produtividade, pelos efeitos da melhoria do bem-estar e da satisfação dos trabalhadores. Huse e Cummings detectaram, como causas da crescente alienação, a insatisfação do trabalhador e a queda da produtividade, a baixa QV nas organizações, comportamentos como o alcoolismo, o absenteísmo, as greves, entre outros.

Diante dessas afirmações, defende-se que, dos elementos que explicitam a definição e a concretização da qualidade de vida **no** e **do** trabalho, é o controle que engloba a autonomia e o poder que os trabalhadores têm sobre os processos de trabalho.

Almeida (2002) revela que modificações exigem que o trabalhador esteja capacitado para realizar suas aptidões e competências em diferentes espaços e de diversas maneiras, ou seja, em alguns momentos o indivíduo realizará suas tarefas através do emprego fixo ou temporário, em outros surgirão às terceirizações, e em outros, a prática de atividades autônomas. Tal novidade transforma significativamente a cultura, pois retira do trabalhador uma série de direitos que antes lhe eram garantidos, fazendo com que o indivíduo se torne o único responsável pela garantia de seu sustento e de seu desenvolvimento pessoal e profissional. A autora esclarece que a consciência dessa nova realidade do mundo do trabalho talvez seja o remédio mais eficaz para impedir a instalação de doenças derivadas de situações organizacionais como o estresse, a depressão, a ansiedade moral, entre outras.

Almeida (2002) ressalta outro tema que vem sendo debatido com muita freqüência nos últimos tempos, o assédio moral. Já a mídia tem se encarregado de chamar a atenção para esta situação, que faz parte do mundo em que vivemos, e que se mostra tão danosa para a saúde dos indivíduos. Como é um assunto atual, é preciso que sejam realizadas atividades que estimulem a troca de experiências e permitam a ampliação de pesquisas que favoreçam uma melhor compreensão sobre este assunto, possibilitando sistematizar ações para prevenir, evitar e coibir o assédio moral. A autora relata, também, que o assédio moral está diretamente relacionado com o poder e se faz necessário entender qual o verdadeiro significado do exercício de poder, para diferenciá-lo do seu uso indevido. Segundo ela, usar adequadamente o poder fornece, ao indivíduo, recursos e meios para que se realize algo, dando respaldo e confiabilidade para suas ações .

Também é conveniente lembrar os valores atribuídos à cultura organizacional e às estruturas organizacionais e administrativas dentro das empresas que afetam a QV e a QVT e que, por vezes, passam desapercebidos ou a empresa não lhes dedica a atenção necessária. Percebe-se que dentre eles, são citados: as posturas autoritárias, gestão centralizadora, ausência de delegações, tratamento diferenciado, ambiente desconfortável, sentimento de discriminação, injustiça, desconsideração, inveja, ciúmes, medo, perseguição e outros, que acarretam a falta de motivação para o trabalho e geram conflitos.

Pode-se perceber, também, atitudes como disfarces, máscaras, desacertos, falta de sinceridade entre colegas, tratamento áspero, competitivo, abuso de poder por parte de lideranças formais e informais.

Pelos conceitos até então analisados, entende-se que, nos últimos tempos, o mundo do trabalho vem passando por profundas alterações socio-políticas. As mudanças, além de transformar a relação entre o empregado e a empresa, alteram a maneira como o indivíduo deve ser mais produtivo em sociedade. Estas transformações na vida das pessoas estão impregnadas de fatores que favorecem a QV bem como que fatotres adversos e interferem na QVT.

Esses obstáculos à QVT dizem respeito aos conflitos decorrentes da insatisfação com a profissão ou com a empresa, nas relações interpessoais, nos sofrimentos decorrentes das crises de insatisfação da pessoa consigo mesma e/ ou com o mundo exterior ou, ainda, pela falta de infra-estrutura doméstica para a mulher que trabalha fora de casa, que serão abordados em seção posterior desta Dissertação. Inclusive, esses obstáculos à QVT podem se efetivar para a mulher que cumpre, pelo menos, 8 horas de trabalho fora de casa e, no retorno ao lar, assume outra jornada de trabalho na administração do lar, companheiro, filhos, dentre outros papéis que desempenha, o que se denomina dupla jornada.

Considera-se relevante destacar, nesta investigação, o valor da inveja e do ciúme dentro das organizações. A inveja é tratada, claramente, nas histórias bíblicas de Caim e de José, ilustrações bem conhecidas de suas conseqüências e seus efeitos nefastos. São Thomás de Aquino incluiu a inveja entre os sete pecados capitais, considerando que ela pode gerar murmuração, maledicência, ódio, exultação pela adversidade e aflição pela prosperidade do próximo.

Vries (1996) descreve a inveja como um fator ignorado e até mesmo reprimido nas organizações, influenciando a motivação, a ação e o comportamento humano. Apesar de desempenhar um papel determinante na sociedade, é ainda vista como um tabu nos textos que tratam de gestão empresarial. Dirigindo-se ao mundo interior do indivíduo, este conceito visa rever o significado da inveja para se compreender a perspectiva clínica, a fim de explorar suas origens e seu papel na sociedade, como também estudar as diferentes maneiras de fazer face à inveja num contexto organizacional. Percebe-se, ainda, que, juntamente com a inveja, caminham o ciúme, a cobiça, o espírito de vingança e o rancor. Nas organizações, já se evidencia o quanto é embaraçoso para cada pessoa admitir a

presença da inveja, porém o ciúme é muito mais aceito e, por isso, menos disfarçado. Pode-se entender, então, que o ciúme tem sua origem na inveja e a sociedade trata as duas emoções de maneira distinta, cabendo a ela aceitá-las nos seus sentidos atuais.

Shoeck (1969 apud VRIES, 1996, p. 81) afirma que "a essência da inveja reside na rejeição da diversidade, isto é, o homem experimenta uma grande necessidade de igualização".

Vries (1996, p. 65) também aceita esta posição e qualifica a inveja de "emoção particularmente perigosa e destrutiva porque supõe hostilidade a qual conduz agressão e à violência capazes de destruir sociedades inteiras". A inveja condiciona nosso meio de trabalho e dela se têm uma análise organizacional realista. Deve ser levada em conta nas orientações sobre o comportamento dos que trabalham. Porém, do ponto de vista organizacional, algumas medidas preventivas podem ser colocadas em prática. É preciso que funcionários e gerenciadores permitam a auto-avaliação, a compaixão, o reconhecimento, a responsabilidade e o engajamento pessoal.

É importante transportar estes entendimentos para a QVT, para situá-los nos conceitos acima revistos.

Retornando a Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p. 36), este descreve que um programa de QVT deve ter como meta:

> Gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia ao nível do cargo, recebimento de recursos de feedback sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Este conceito engloba, além de atos legislativos, que protegem o trabalhador, o atendimento às necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização e na responsabilidade social da empresa.

A nova ordem social desponta para um caminho profissional, pessoal, social e familiar em que haverá a ampliação da co-responsabilidade de cada pessoa e de cada empresa envolvida nos processos de trabalho.

1.1.4 Qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador

Sempre que se fala em QV, relaciona-se este conceito à saúde, pois ter saúde é a primeira e essencial condição para alguém qualificar sua vida como de boa qualidade.

Porém, as concepções, tanto de saúde quanto de QV, comportam interpretações e discussões diversas.

Souza e Guimarães (1999, p. 121) afirmam que "[...] avaliar QV é avaliar dimensões [...]", e complementam, esclarecendo que, segundo a Organização Mundial de Saúde, "[...] saúde não é o centro da qualidade de vida [...]" e esta "[...] comporta um conceito multifacetado [...]".

Para Silva e De Marchi (1997, p.10) "saúde é o resultado do gerenciamento adequado das seis dimensões das áreas física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual". Esta sofre forte influência do estilo de vida, como também afeta diretamente a QV. Baseando-se em suas pesquisas, os autores afirmam que, nesta década, muitos desafios se apresentam para o mundo empresarial, e dois deles são considerados universais quanto à sua natureza. O primeiro desafio relaciona-se "à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente" e o outro desafio refere-se à "capacidade da empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida ".

A redução de pessoal ou a melhora de resultados, ao menor custo possível, levam os funcionários que permanecem nas funções a ter suas obrigações aumentadas, principalmente para não correrem o risco de perder seu emprego. Na última década, com a globalização da economia e, por conseguinte, lançadas numa árdua competição, as empresas, lotadas de mão-de-obra, habituadas ao padrão "oito-às-cinco", recorreram ao "*downsizing*". Atualmente, houve, inclusive, uma grande mudança na própria filosofia das empresas estatais que, ao serem privatizadas, deixaram de ser cabide de empregos e passaram a cobrar muito mais de um quadro de funcionários muito menor. (SILVA; DE MARCHI, 1997)

Entende-se aqui, a necessidade de esclarecer e destacar a palavra "*downsizing*", que freqüentemente têm sido utilizada pelas empresas no mercado de trabalho, e que, na maioria das vezes, é confundida com benefícios para os trabalhadores. Segundo Houaiss e Cardim (1996), "*down*", em inglês, significa queda, revés, desgraça e "*sizing*" colagem. Percebe-se de forma prática, que unindo-se estes termos, "*down*" e "*sizing",formar-se-á a palavra* "*downsizing*" que significa então, reduzir, encolher, diminuir, cortar ou, ainda, terceirizar.

Karasek (1979) e Seligmann-Silva (1987, 1997) dentre muitos pesquisadores de estudos epidemiológicos e qualitativos, têm mostrado a importância da ausência de controle e autonomia dos trabalhadores sobre condições e organização do trabalho, para explicar diversos problemas de saúde como os cardiovasculares, o sofrimento mental e mesmo os acidentes do trabalho A Medicina do Trabalho, e depois a Saúde Ocupacional, caminharam na mesma trilha, ao atribuírem a forma de adoecer e morrer em conseqüência do trabalho aos agentes patogênicos de natureza física, química e biológica dos ambientes de trabalho, onde o trabalhador/ hospedeiro com eles interage. (MENDES, 1980)

Com isso, o perfil de adoecimento encontrava-se circunscrito às doenças e acidentes ocupacionais puros, isto é, não se concebia que os trabalhadores adoecessem e morressem de maneira semelhante como o que ocorre com a população geral e, também, em conseqüência da inserção em processos de trabalho que se modificam historicamente dentro do mesmo modo de produção.

Assim, essas modificações determinam formas de adoecimento e morte que devem ser analisadas do ponto de vista histórico, para que se apreenda como as transformações do trabalho atuam na saúde-doença (DIAS, 1998). É a introdução da categoria processo de trabalho, como elemento explicativo central na análise das relações entre trabalho e processo saúde/doença, a grande contribuição e ruptura epistemológica que fazem a Medicina Social Latino-Americana (LAURELL, 1991) e a Saúde Coletiva (LACAZ, 1996).

Proliferam, então, as doenças cardiocirculatórias, gastrointestinais, psicossomáticas, os cânceres, a morbidade músculoesquelética expressa nas Lesões por Esforços Repetitivos (LER). Estas doenças somam-se ao desgaste mental, além das doenças psico-afetivas e neurológicas ligadas ao estresse. (GORENDER, 1997)

É importante que se defenda a conquista de um (re)planejamento do trabalho em que a gestão participativa seja real, com verdadeiros canais coletivos de negociação: capital-trabalho, visando a resolução dos conflitos e/ou contradições de interesses e a superação de uma certa gestão participativa de caráter patronal, episódica e reversível, porque acompanhada da intensificação, da precariedade do trabalho e dos contratos e direitos trabalhistas. (ANTUNES, 1995)

Revendo a história, Chadwick (1842 apud STEPHANINI, 2003) já alertava para o fato da péssima condição de saúde da população da Grã-Bretanha, que se devia, provavelmente, ao

fato das fábricas não oferecerem boas condições de trabalho e recomendava que estas, então, fossem investigadas.

Haweks (1857 apud STEPHANINI, 2003) acreditava que períodos próprios para o descanso e diversão poderiam ser medidas preventivas para preservar a saúde mental dos trabalhadores, evitando que os homens se tornassem máquinas.

Por seu lado, Halliday (1928 apud STEPHANINI, 2003) referia-se, especificamente, ao papel das condições de trabalho no adoecimento mental, como se a loucura ocorresse pelo superesforço da mente ao trabalhar em excesso seus instrumentos até debilitá-los. O autor reafirma que o esforço das faculdades corporais e o transtorno das funções vitais provocam uma reação no cérebro e desequilibram suas atividades.

Segundo Dejours (1992, p. 136), as pressões decorrentes das organizações de trabalho são potencialmente desestabilizadoras para a saúde mental do trabalhador. Ele explica a "organização de trabalho" através da divisão do trabalho ou o modo operatório descrito como de fato ocorre e associa a idéia de repartição, de responsabilidades, hierarquia e controle à "divisão dos homens". Dejours afirma que o conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico do operário pode ser reconhecido como fonte de sofrimento e, ao mesmo tempo, chave da possibilidade de sua análise. O autor relata que o sofrimento suscita estratégias defensivas e que "[...] contra o sofrimento, a ansiedade e a insatisfação se constroem sistemas defensivos [...]". Comenta que a evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, da saúde dos trabalhadores, não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral.

A investigação empírica de Laurell (1978), envolvendo 4.033 trabalhadores, distribuídos em dezesseis áreas de trabalho de uma siderúrgica estatal mexicana, contribuiu grandemente para o estudo da QVT, apontando caminhos metodológicos em abordagens que vão do individual ao coletivo, do biopsíquico ao social, da investigação acadêmica e neutra ao envolvimento sindical.

Em ambientes hospitalares, Estryn-Behar (1980) realizou uma enquete, através do "*Laboratoire d'Ergonomie et de Sociologie du Travail*", do "*Centre National de la Recherche Scientifique*", com mulheres que trabalham em hospitais, suas condições de trabalho e dificuldades sociais, concluindo que, aproximadamente no sexto ano após a entrada na função, de 40 a 45% das enfermeiras ainda jovens abandonavam suas atividades.

Utilizando referencial ergonômico, a medicina ocupacional e algumas indicações da sociologia do trabalho fizeram uma análise das condições de trabalho, e concluiu que, devido às poucas pausas durante a jornada de trabalho e à sobrecarga física exigida, surgem complicações ósteo-articulares. Além disso, a correlação de trabalho noturno e problemas de sono gerou problemas na rotina familiar, tendência à depressão, problemas gástricos pela inversão nos horários de refeições, entre outros. Estryn-Behar (1980) menciona, ainda, que baixa remuneração, lazer limitado e precário, condições de moradia acabaram por tornar-se fonte de angústia, sendo responsável por 50% dos distúrbios psiquiátricos.

No Brasil, Seligmann-Silva (1987) trata do que existe mundialmente quanto a métodos investigativos, relações de trabalho e conseqüências na saúde mental do trabalhador, destacando tendências a transtornos psicológicos, sociológicos, ergonômicos e também epidemiológicos. Cita alguns aspectos que atuam diretamente na gênese do sofrimento psíquico: longas jornadas de trabalho, hierarquia rígida e vertical, instaurando uma pressão repressora e autoritária, ausência ou deficiência nas pausas de trabalho ao longo do período, ritmo exacerbado de produção, trabalhador não controlando o que está executando, distanciamento do trabalho e trabalhador, realização do trabalho de forma desqualificada e/ou fragmentada e como conseqüência de quem o realiza. Todos esse elementos passam a ser, então, origem das insatisfações, geradores de agressão à vida psíquica do trabalhador ligada à organização do trabalho.

Bromberg (1998) fala das doenças comuns, doenças graves e crônicas, doenças que determinam a terminalidade do paciente e a ansiedade diante da morte, acidentes de modo geral, rompimento de vínculo afetivo por óbito, e as considera imprevisíveis ao se instalarem por meio de circunstâncias alheias à vontade, tanto da própria pessoa como para seus familiares, ou para os companheiros de trabalho e convives. Quando instaladas, estas doenças, são transtornos que interferem sobremaneira na QV e na QVT.

Convém ressaltar que também são transtornos, conforme se verificou em diversos autores, situações como a dependência química (drogas e entorpecentes, álcool e tabaco) e a violência, que causam seqüelas difíceis de serem superadas ao longo da vida e transtornam a saúde mental. Aliados a estes fatores estão o estresse, ansiedade, depressão, dentre outros. O estudo preliminar realizado por Franco (1981), e.g., por meio de um levantamento de morbidade geral dos trabalhadores do Hospital das Clínicas de Ribeirão

Preto, culminou com a presença acentuada do fator fadiga entre os funcionários do setor do arquivo médico, unidade de terapia intensiva, manutenção, enfermeiras, laboratório, radiologia, limpeza e outros.

Em seus estudos, Walton (1973 apud GOULART; SAMPAIO, 1999) assegura que as investigações sobre QVT devem focar questões sobre as formas a serem adotadas, para que os cargos se mostrem mais produtivos e satisfatórios, com vantagem para as pessoas e organizações, mediante a reformulação do desenho de cargos e postos de trabalho. Goulart e Sampaio (1999), pesquisaram movimentos começando pelos " Programas Qualidade de Vida no Trabalho", porque além de ser hoje, um movimento emergente no setor de RH das modernas organizações, é aquele que realça a importância do aspecto humano para as empresas.

O presente trabalho não tem o objetivo de explicar ou conceituar os transtornos e/ou conseqüências na QVT, mas identificar os fatores que interferem na e/ou favorecem a QVT das mulheres trabalhadoras em atividades formais nas empresas da cidade de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul. O enfoque gerado pelo modelo proposto por Walton (1973) preconiza como QVT, em seus campos distintos, conceitos que vão desde as necessidades básicas do ser humano até as condições propiciadas pelas organizações, passando pelas necessidades secundárias do homem, destacando, inclusive, a auto-realização. Pretende-se utilizar parte destes conceitos neste estudo, assim como atualmente têm sido bastante utilizados por pesquisadores brasileiros.

O item abordado anteriormente estabeleceu correlações do ponto de vista econômico, político, social da nova realidade do trabalho. Os profissionais de todas as áreas, assim como outros tantos trabalhadores de atividades formais e informais, estão expostos às transições impostas pela globalização, pelas leis e políticas do mercado interno e externo, pelas circunstâncias sociais, pelos óbices impostos do sistema de saúde, às dificuldades de manter uma educação continuada e às tensões geradas pela falta de segurança, entre outros.

Conquistar e manter uma QV. que permita, do ponto de vista pessoal, profissional, familiar, social e da saúde, ser de fato "ser humano", pleno, realizado, feliz com a vida que se tem, é um desafio a ser empreendido e enfrentado diuturnamente.

1.2 MULHERES TRABALHADORAS

1.2.1 Avanços dos direitos e deveres da mulher no trabalho

A situação da mulher tem avançado no mundo dos negócios, na vida profissional, pessoal, amparo legal, dentre outras, mas esta evolução foi, e ainda está sendo, penosamente conquistada por ela em cada setor, devido à herança cultural da dominação do homem sobre a mulher.

Desde a Conferência Internacional da Organização de Trabalho, realizada em meados do século passado em Genebra, oportunidade em que se redigiu o documento denominado de Convenção nº 100, de 9 de junho de 1951 (CONVENÇÃO, 1951), tentou-se amparar legalmente a mulher trabalhadora, quanto à "igualdade de remuneração para mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor". Convocado em Genebra, na mesma época, o Conselho de Administração da Repartição do Trabalho, este decidiu que as propostas da Convenção nº 100 deveriam ser revistas sob a forma da Recomendação nº 90, objetivando complementar os assuntos tratados na Convenção, para promover ou garantir, por meios compatíveis, com métodos vigentes, fixar esta Recomendação a todos os países interessados. Formalizou-se esta Convenção, seis anos depois, através do Decreto no. 41.721, de 25 de junho de 1957.

A Convenção nº 111, de 4 de junho de 1958 (CONVENÇÃO, 1958), referente à discriminação em relação a emprego e profissão, realizou-se também em Genebra, com a convocação do Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, quando decidiu-se adotar diversas disposições relativas ao assunto e que as matérias, lá estudadas, tomariam a forma de Convenção Internacional. Este documento, denominado "Recomendação sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação", estabeleceu que os termos "emprego" e "ocupação" subentendem tanto o acesso aos meios de formação profissional, admissão ao emprego, às diversas ocupações como às condições de trabalho. Para tanto, levou-se em consideração a Declaração da Filadélfia, que afirmava a todos os seres humanos, seja qual fosse a raça, credo ou sexo, opinião política, ascendência nacional, origem social, direito ao progresso material, desenvolvimento espiritual em liberdade, dignidade, segurança econômica e com oportunidades iguais. Considerou-se, ainda, que a discriminação se constitui em violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948.

Esta Convenção n º 111, também foi transcrita em forma de Recomendação n º 111, como documento complementar à Convenção Internacional e encaminhada aos países interessados. Formalizou-se através do Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968, publicado em 23 de janeiro de 1969, ainda hoje vigentes no Brasil.

A última Declaração Universal dos Direitos do Homem e a Declaração Sobre os Direitos da Mulher, pelas Nações Unidas, de 7 de novembro de 1967, vem reafirmar a crença nos direitos fundamentais do homem e da mulher.

O marco inicial da luta feminina em defesa dos direitos humanos foi oficializado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1975, com a criação do Dia Internacional da Mulher.

Posteriormente, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, entrou em vigor no dia 3 de setembro de 1981 e tem sido um importante instrumento de promoção da igualdade de direitos entre homens e mulheres, nos diversos países do mundo, nos dias atuais. Esta Convenção reconhece a desvantagem comparativa com que as mulheres entram no mercado de trabalho, tanto pela menor capacitação como pelos preconceitos existentes. Considera que tal desvantagem viola os princípios de igualdade de direitos e de respeito à dignidade humana, bem como dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem na vida política, social, econômica e cultural do país, o que constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família, dificultando o pleno desenvolvimento de suas potencialidades para prestar serviços ao seu país e à humanidade. No art. 4º, dispõe sobre a adoção de medidas especiais, de caráter temporário, destinadas a acelerar, de fato, a igualdade entre o homem e a mulher, pelos "Estados-Pater".

Outros Acordos e Convenções Internacionais vêm tratando destes temas e se nota uma tendência atual em resguardar os interesses da mulher, não por meio de medidas protecionistas, mas sim, mediante a proibição de discriminação por motivo de sexo, e.g., a Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, as Convenções da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Tratado de Roma (que deu origem à unificação européia), a Carta Social Européia, a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) sobre direitos humanos, entre outros. Whitaker (1988, p. 94) refere-se "[...] à discriminação da mulher no campo

profissional, destacando que ela tem sido em parte corrigida, ora por denúncias de movimentos, ora por pressões da própria OIT".

No Brasil, os avanços legais vêm-se efetivando lentamente. Analisando-se a Constituição de 1824, observa-se que os direitos de cidadão eram concedidos só aos homens, cabendo às mulheres apenas o espaço doméstico, sem direito a voto e sequer a ser funcionária pública. Também a Constituição de 1891 continuou sem considerar a mulher como cidadã. Somente em 1934 foi que se constituiu legalmente direitos à mulher, através do princípio de igualdade entre os sexos, garantia de assistência médica e sanitária à gestante e descanso (licença gestante), por meio da Previdência social. Nesta mesma constituição, já se proibia a diferença salarial entre os sexos para desempenhar a mesma atividade.

Em 1937, a mulher ganha o direito a voto, assim como a educação integral dos filhos passa a ser considerada direito e dever dos pais, apoiados no Estado. No ano de 1946, a aposentadoria passa a ser concedida à mulher aos 35 anos de serviço ou, compulsoriamente, aos 70 anos de idade; ainda a pensão alimentícia passa a vigorar, vinculando-se o não pagamento à prisão. Posteriormente, a Ementa Constitucional de 1967 (governo militar) reduz o prazo de aposentadoria da mulher de 35 para 30 anos de serviço.

Estes e outros direitos reafirmaram-se na Constituição da República Federativa do Brasil (1988, p. 5), descritos no Título II "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", Capítulo I "Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos", garantindo aos brasileiros e estrangeiros residentes no país igualdade, liberdade, segurança, inviolabilidade do direito à vida e à propriedade. Já o art. 5º , Inciso I, estabelece: "Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição". Ainda no mesmo capítulo, o trabalho e profissão para ambos os sexos também ficam garantidos no Inciso XIII: "É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer".

O Capítulo II da Constituição Federal (1988, p. 12) trata "Dos Direitos Sociais" e o art. 7º declara: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social" e esclarece nitidamente a proteção à mulher no Inciso XX assim descrito: "Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei". E o inciso XXX prevê: "Proibição de diferença de salários,

de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".

Ainda na Constituição Federal (1988, p. 25), no Título III, "Da Organização do Estado", Capítulo II, "Da Organização Político-Administrativa", o art 22º estabelece que compete à União legislar sobre: Inciso I "[...] o trabalho".

O Novo Código Civil entrou em vigor neste ano de 2003, trazendo inovações nos direitos da mulher quanto ao casamento, guarda dos filhos, união estável, regime de bens, efetivando, legalmente, novas conquistas à mulher. Assegurou-se inúmeros direitos para a mulher, inclusive a proteção ao trabalho, através de incentivos específicos determinados por lei. São percebidos hoje no Brasil estes avanços, mas muito desta evolução ainda se tem por fazer pela mulher na vida prática, assim como ela própria tem que se conscientizar e lutar para a efetivação destes e outros direitos.

Para Campos (1992, p. 8) a Constituição Federal Brasileira de 1988 sofreu alterações quanto aos direitos e obrigações da mulher cidadã brasileira. O autor afirma que, "em algumas circunstâncias, apesar da legislação, a realidade ainda é diversa, longe da conquista desses justos direitos adquiridos, e que, às vezes, ironicamente, tem prejudicado a maioria das mulheres, tirando-as do mercado de trabalho". Para Campos, a mulher vem ocupando cargos regulamentados e assumindo trabalhos com a garantia dos direitos trabalhistas e admite que ainda é preciso lutar para que os direitos conquistados sejam mantidos e outros sejam incorporados.

Kardec (1979, p. 333) afirmou que, para a legislação ser perfeitamente justa, deve consagrar a igualdade de direitos entre homens e mulheres, pois todo privilégio que for concedido apenas ao homem ou apenas à mulher, é contrário à justiça e ambos devem gozar dos mesmos direitos. Complementa: "A emancipação da mulher segue o processo da civilização, sua escravização marcha com a barbárie".

O princípio da igualdade entre os sexos somente foi consubstanciado em 22 de junho de 1994, pelo Decreto Legislativo 26, que aprovou, na íntegra, o texto da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Segundo Piovesan (2002), em face da internacionalização dos direitos humanos, a Declaração dos Direitos Humanos de Viena, de 1993, explicitou, no parágrafo 18, que os direitos humanos das mulheres e das meninas são partes inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. Esta concepção foi reiterada pela Plataforma de Ação de

Pequim, em 1995. O legado de Viena é duplo, pois não só endossa a universidade e a indivisibilidade dos direitos humanos invocada pela Declaração Universal de 1948, mas também a visibilidade dos direitos das mulheres e das meninas, em expressa alusão ao processo de especificação do sujeito de direito e à justiça enquanto reconhecimento de identidades.

Ligocki (1995) declarou que o acesso das mulheres, em igualdade de condições, no mercado de trabalho, é limitado. É necessário buscar soluções por todos os meios disponíveis tais como legislação, negociação coletiva, educação, coalizão com grupos comunitários e de mulheres, bem como através de ação social e política. Complementa que, para se efetivar esta ascensão, se faz necessário ações diversificadas como estipular a representação sindical em tribunais de ascensão; ampliar as bases sobre as quais se acumula e se aplica a antiguidade, de maneira a permitir às mulheres aproveitarem o seu tempo de serviço para passar a outros trabalhos ou para ir avançando ao longo da escala de sua carreira; proteger, durante períodos de economia ou reorganização, os ganhos de emprego conseguidos através de programas de ações afirmativas; estimular a acumulação de antiguidade durante o gozo de licença maternidade para assegurar que as mulheres não se vejam penalizadas por sua missão biológica de procriação.

A própria Constituição Federal Brasileira (1988) assinala que não basta propugnar pela igualdade entre os sexos, mas que é necessário ir além e levar àquele que ocupa uma situação inferior uma proteção específica destinada a superar a desvantagem. Esta mesma Constituição legalizou o direito licença-paternidade, concedendo cinco dias ao pai, por ocasião do nascimento de um filho. Esta conquista vem ao encontro da necessidade de se amenizar as questões relacionadas à mulher trabalhadora e à dupla jornada, encaminhando legalmente as responsabilidades do pai com relação à criação dos filhos, apoiando a divisão de tarefas do lar, beneficiando a família núcleo. Whitaker (1988, p. 94) afirma: "[...] quanto à situação jurídica, não há como negar que a mulher tem avançado".

É evidente a conquista de direitos e deveres para a mulher cidadã e trabalhadora do ponto de vista legal, porém Congro (1999) também relata que, apenas a legislação, não tem força para eliminar e/ou mudar preconceitos, barreiras e discriminação, com relação à mulher e as circunstâncias que a envolva na construção da sociedade. Confirma que estes entraves encontram-se arraigados culturalmente na mentalidade e nas atitudes dos atores sociais, sejam eles homens ou mulheres. Descreve que a mulher deve continuar uma busca

incessante para ser vista com um novo olhar pela sociedade, um prisma que revele uma efetiva tentativa de eliminar qualquer tipo de preconceito, discriminação, assédio, desvalorização salarial ou outras barreiras que se impõem na sua rotina profissional, pessoal e afetiva.

Para a participação brasileira na Assembléia de Delegadas da Comissão Interamericana de Mulheres (CIM), realizada em Santo Domingo, República Dominicana, em novembro de 1998, o Brasil encaminhou o documento denominado Informe Executivo do Brasil, através dos Órgãos Ministério da Justiça, Ministério da Saúde, Secretaria Nacional dos Direitos Humanos e Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM, 1998), demonstrando a realidade da mulher brasileira. (ANEXO A)

O informe apresenta descrições sumárias das principais ações desenvolvidas no Brasil, no período de 1996 a julho de 1998, voltadas para a eliminação da discriminação de gênero, previstas no documento Estratégias da Igualdade – Plataforma de Ação para implementar os compromissos assumidos pelo Brasil na Quarta Conferência Mundial da Mulher – produzido, na época, pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), após ampla discussão com a sociedade civil. Este documento, Estratégias da Igualdade, além de consolidar as metas já estabelecidas no Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH) lançado pelo Ministério da Justiça em 14 de maio de 1996, propõe, pela primeira vez no contexto brasileiro, um conjunto integrado de políticas públicas e iniciativas da sociedade civil visando à consolidação de uma plena cidadania das mulheres. Estas políticas vêm sendo desenvolvidas em articulação com diversos setores do poder público por meio de protocolos assinados entre o Ministério da Justiça, por intermédio do CNDM, com outros órgãos do Governo Federal e dos Executivos nos diversos municípios brasileiros, com o sentido de traduzir para a vida cotidiana das mulheres, mudanças democratizantes.

Na democracia, a igualdade entre os sexos faz toda a diferença. E um dos grandes desafios da democracia brasileira é o amadurecimento de uma sociedade em que dois sexos, herdeiros de histórias e culturas diferentes, mas iguais em direitos e deveres, venham, enfim, atuar na sociedade em igualdade de condições. Em resposta a estas exigências, as "Estratégias da Igualdade" identificam medidas a adotar nos campos da educação, saúde, combate à pobreza, direitos humanos e combate à violência, comunicação e participação política, bem como definem os mecanismos institucionais necessários para

que estes direitos das mulheres se traduzam em ações e se inscrevam na realidade da vida social.

A parceria com Organizações Não Governamentais (ONGs) na elaboração do plano de ação interno assegura às "Estratégias da Igualdade" a legitimidade de uma agenda nacional comum, endossada por Governo e sociedade. Esta interlocução se prolonga no monitoramento da execução das estratégias que está sendo feito por organizações da sociedade, em especial pela rede de Conselhos de Defesa dos Direitos da Mulher espalhados por todo o país.

A originalidade destas instâncias é o desempenho de um duplo papel: em sua interlocução para dentro do aparelho de Estado, reivindicando e acompanhando a implementação de políticas públicas que atendam às necessidades e direitos das mulheres, propondo ações que viabilizem a situação da mulher no país. Um exemplo é a interlocução para se implantar nas estatísticas nacionais a perspectiva de gênero, desagregando-as por sexo, etnia e raça. Na interlocução com a sociedade civil, promovendo a mobilização de recursos humanos e materiais disponíveis no mundo das organizações não-governamentais, universidades, mídia e setor privado empresarial para iniciativas de melhoria da qualidade de vida das mulheres.

A sociedade brasileira tem avançado e muito nos últimos anos em termos de reconhecimento de direitos e aumento da participação da mulher em todas as dimensões da vida social. As mulheres também estão conquistando mais e mais espaço em setores estratégicos no mundo contemporâneo, como nas áreas de comunicação, informática, gerenciamento de recursos humanos, direito e medicina. A constituição de mulheres bem formadas e informadas em altos postos na sociedade civil, no setor privado empresarial, na mídia e no governo, é a principal garantia de um combate cada vez mais eficiente ao anacronismo da discriminação, entretanto a experiência cotidiana registra ainda evidentes e inegáveis sinais de discriminação no País, conclui o Documento. (CNDM, 1998)

Congro (1998) considera importante refletir sobre a falta de consciência de cidadania dos próprios cidadãos com relação a seus direitos, como também da falta de políticas públicas para o cumprimento legal e legitimação destes direitos. Sugere, ainda, às mulheres e à sociedade em geral, repensar os preconceitos consentidos e vivenciados com relação às desigualdades sociais, raciais e de gênero.

Através das considerações legais e comentadas pelos autores acima, evidenciou-se que hoje, no Brasil, legalmente não existe mais desigualdade de direitos, mas, na realidade, a mídia, os tribunais, o cotidiano de vida, revelam recordes quanto às desigualdades e preconceitos em relação à mulher. Porém, percebe-se, também, cada vez mais mulheres conscientes de seus papéis como cidadãs, mudando posturas, participando de sindicatos, associações, entidades diversas, eleições, pesquisas científicas, buscando revelar estas conquistas e lutando pelos seus direitos.

1.2.2 Revisão histórica e dupla jornada das mulheres trabalhadoras

No mundo de hoje, a mulher tem sido solicitada e demonstrado ser multi-especialista e polivalente, para enfrentar os vários papéis que a sociedade moderna impõe.

As mulheres são maioria no mundo e no Brasil, e a média brasileira de famílias chefiadas por mulheres situa-se em 22,9%, porém é no nordeste do Brasil que se concentra o maior número, ou seja, 24% das famílias são chefiadas por mulheres. (IBGE/PNAD,1990-1995)

Salgado (1947) escreveu, com bastante propriedade para a época, que, nas primeiras décadas do século XX, o serviço das mulheres nas fábricas, nos escritórios ou no comércio deve, evidentemente, ser permitido, desde que constitua o escudo que as preserva da miséria material e moral, e não um meio para perdê-las.

Para Ligocki (1995), a cultura de subordinação, subserviência e discriminação da mulher precedem historicamente nossa imaginação. Já se percebe que, desde os primórdios do século que se findou até a atual realidade, a mulher conquistou espaço legal também no mercado de trabalho, mas muitas ainda trazem consigo raízes impregnadas dessa subordinação e não conseguem enfrentar o mundo. Borsoi (1992) confirma esta situação quando relata que, para a emancipação da mulher, o primeiro e mais indispensável dos passos é que ela seja educada de tal forma que não se veja obrigada a depender nem de seu pai, nem de seu marido para sobreviver. O homem que alimenta a mulher a converte em joguete ou escrava, nove em cada dez casos, e no décimo caso, em sua amiga... Nada mais.

Whitaker (1988) compara o poder a uma substância desigualmente distribuída na sociedade, onde, evidentemente, o homem tem mais poder que a mulher. Campos (1992) explica que, na cultura patriarcal, aos homens cabe prover o controle e manutenção da casa; e à mulher a missão de reprodução, serviços domésticos e educação dos filhos.

Enfatiza, ainda, as diferenças entre homem e mulher através da opressão em qualquer modalidade sexual, econômica, intelectual, política, religiosa, psicológica, afetiva e outras, justificando em parte o comportamento feminino.

Campos (1992, p. 15) admite que, quando a mulher exerce atividade em empresa ou empreendimento relacionado com a tradicionalmente considerada "atividade masculina", muitas vezes sente-se "um pouco homem" e sendo ela "independente", autônoma, "dona de seu nariz" e familiarizada com situações financeiras e pacotes econômicos, provoca reações negativas nos homens, ressaltando que:

> O poder e o sentimento de autonomia resultante destas buscas de realização pessoal e profissional das mulheres, quase sempre desagradam os homens. E na maioria das vezes, ela se sente estimulada entrar no mercado de trabalho para complementar o orçamento doméstico, mudando desta forma, o formato do mundo, antes espaço exclusivamente masculino.

Para o homem-marido, a perda do controle sobre o dinheiro é um problema extremamente sério, grave e a mulher executiva, empresária, carrega sensações do tipo sentimento de culpa, de erro, de cometer algum delito. Campos (1992) destaca que isso não ocorre com todas as mulheres. Portanto, por um lado, a mulher, quando vai para o mercado de trabalho, sente-se culpada e aflita e ocorre que deixar os filhos é outro "fantasma" na vida da mulher que trabalha fora de casa. Sensações como abandono, carência afetiva e medo do perigo são algumas das aflições que ela sente.

Ainda Campos (1992) descreve as qualidades sempre ocultas ou disfarçadas pelo tipo de trabalho que a mulher realiza e retrata sua realidade. Em casa, elas ficam infelizes, frustradas, com sensação de inabilidade como se tivessem um atestado de incompetência e de ignorância, pois não encaram trabalho doméstico como profissão sem remuneração, aposentadoria, não são consideradas como força de trabalho, não pagam impostos, não existem economicamente no país. Sempre incentivada a criar filhos, este não é fator que a impeça de buscar uma realização pessoal e profissional, muito menos de ser mãe. Por outro lado, com a perda do poder econômico, o orçamento familiar é fator decisivo. Nas famílias de classe média, a mulher sai para contribuir com o orçamento familiar, e o marido sente a perda do controle sobre a família, sendo que os orçamentos apertados afetam o padrão de vida e, conseqüentemente, a QV.

Percebe-se que a posição da mulher no mercado de trabalho, atualmente, já é vista com outros olhos. A mulher de hoje, das famílias de classe A e B, tem espírito empreendedor e capacidade de dirigir casa e filhos. Os afazeres domésticos, a administração do orçamento da casa, a organização do lar, compras, higiene, alimentação, cuidados médicos e educação dos filhos; o treinamento e a contratação dos empregados são atividades que, se aplicados em uma empresa, seriam bem interpretadas.

Campos (1992) afirma que as atividades diárias da mulher evidenciam a lógica das mesmas e refere-se a comentários dos homens sobre elas que apresentam uma conotação emotiva nas afirmações cotidianas. O autor compara as funções da mulher à de uma empresa: capital de giro é igual a "*cash flow*" (expressão inglesa que significa fluxo de dinheiro em caixa, conjunto de saídas e entradas de dinheiro relativo a um período); departamento de compras; gerente de produtos; treinamento; recursos humanos, todas atividades corriqueiras em administração. Afirma, ainda, que o espírito empreendedor, desenvolvido pelas mulheres, ao administrar a casa e o lar, é o mesmo empregado para qualquer outro tipo de empreendimento e observa que as necessidades de cada pessoa são poderosas alavancas impulsionadoras que as conduzem a caminhos diferentes.

Campos (1992) afirma que quando as mulheres sâo dependentes econômica e emocionalmente, restringem suas ações em plena idade ativa, o que promove limitação e acomodação em seu desenvolvimento e crescimento econômico pessoal e, conseqüentemente do país.

French (1992) ressalta que as políticas empresariais são estruturadas na crença generalizada, na maioria das sociedades, de que as mulheres são sustentadas pelos homens e não precisam, na verdade, de trabalho remunerado. French (1992, p. 168) justifica, radicalmente, sua posição com três motivos: primeiro, relata que só sendo completamente cego à realidade pode-se agarrar a "idéia falsa" de acreditar na justiça e na propriedade de dominação masculina; numa segunda interpretação, considera-as "arrimos de família" e afirma que uma grande maioria das mulheres precisa do emprego para alimentar filhos, os homens e a si mesmas. Por último, acrescenta que elas admitem que "algumas" mulheres "precisam trabalhar", e eles, homens aceitam apenas por necessidade financeira, como se as mulheres, não tivessem talento e capacidade para trabalhar fora do lar ou se relacionar com a companhia de colegas de trabalho.

A trajetória de discriminação da mulher é descrita por French (1992) quando narra o incessante esforço masculino no transcorrer dos séculos para atirar a posição feminina ao seu ponto mais baixo: as mulheres não possuíam quase nenhum direito humano, não tinham expressão política, não eram proprietárias, não geriam negócios por conta própria e não tinham sequer direito sobre seus corpos.

Este preconceito contra as mulheres é confirmado French (1992), quando diz que todas as sociedades conservam preconceitos que não necessitam ser difundidos para serem compartilhados. No entanto, afirma que hoje a realidade é diferente. French (1992, p. 169) analisa e contesta que, "[...] como as mulheres são acusadas por serem qualquer coisa que sejam, é difícil provar a discriminação". Para provar sua existência, conclui que é necessário estudar seus efeitos. Segundo French (1992, p. 40), nos países "em desenvolvimento" as mulheres trabalham mais do que os homens, mas como este trabalho consiste apenas em alimentar a sociedade e não são remuneradas por ele, "[...] sua atividade tem menos ou nenhum valor que a dos homens".

Não se hesita, aqui, em afirmar que estas ações preconceituosas abalam a QV da mulher em suas atitudes pessoais e profissionais, tanto no contexto emocional, psicológico (individual) como no social (coletivo). Tais efeitos são percebidos e são vivenciados pela própria mulher, onde quer que ela esteja, qualquer que seja sua classe social, profissão, nível intelectual e cultural, experiência profissional, estrutura familiar, consciência de cidadania, independência financeira ou da sua participação política, ela ainda está sujeita, diariamente, a ser interpelada por atos de inferiorização, crítica e menosprezo à sua capacidade intelectual, violência e assédio, dentre outras de situações de discriminação que são constrangedoras e comprometedoras.

Santos (2001) comenta que, embora as empresas venham investindo em políticas sociais que beneficiam os trabalhadores, na maioria dos casos, não há uma preocupação específica com as necessidades das trabalhadoras.

Bruschini (1995) escreve que, apesar das transformações do mundo moderno, pode-se afirmar que, ainda hoje, as mulheres destinam-se, sobretudo, às atividades reprodutivas, como também aos cuidados da casa e dos membros da família. Cabe, aos homens, o papel de provedor do grupo familiar. Esta definição social dos papéis masculinos e femininos, no âmbito da família, tem conseqüências diferenciais sobre um e outro sexo e em sua participação no mercado de trabalho.

Bruschini descreve ainda, os fatores que estão sempre presentes na decisão das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, apesar da necessidade econômica ter papel fundamental. Estes fatores compreendem: o estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora; as características do grupo familiar, como o ciclo de vida; famílias em formação com filhos pequenos; famílias maduras com filhos adolescentes; famílias mais velhas; a estrutura familiar; família conjugal chefiada por mulher, e, ainda, a família, ampliada pela presença de outros parentes, dentre outros.

Bruschini acrescenta que, se a família for tão pobre que os rendimentos obtidos pela trabalhadora são vitais para a sobrevivência do grupo, será acionado qualquer arranjo improvisado para o cuidado das crianças, como a rede de parentesco, a vizinhança ou os filhos um pouco mais velhos. Por outro lado, a situação sócio-econômica mais favorável da família, assim como a escolaridade mais elevada da trabalhadora, propicia a obtenção de trabalhos mais rentáveis e gratificantes, que compensam a saída do lar e o pagamento de apoio doméstico substituto.

Além destes fatores determinantes ao seu trabalho, qualificação, oferta de emprego, necessidade econômica e inserção na família, as mulheres defrontam-se, também, com determinadas características presentes em mercados de trabalho diferenciados, que são ou não favoráveis à conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais. Bruschini (1995, p. 89) revela ainda que:

> Se a mulher for solteira, haverá menos impedimento para que tenha um trabalho remunerado, mas se for chefe de família, irá buscar o sustento, sob qualquer que seja a forma encontrada para conciliar as atividades domésticas com as econômicas, sejam elas representadas por trabalhos dentro ou fora do domicílio.

Para que a igualdade no mercado de trabalho seja conquistada, é preciso lutar, também, por uma profunda reformulação na divisão de papéis na família, que leve os homens a partilhar com suas companheiras tanto as responsabilidades profissionais quanto domésticas e familiares.

Stolcke (1980) compara o "casamento e a família", como arranjos institucionais de reprodução social. São avaliados apenas como "dados", as conseqüências deste arranjo institucional sobre o papel da mulher e por isso, quase sempre deixados de lado, ou relegados para segundo plano. Acredita ser de consenso geral que as mulheres estão em

relativa desvantagem com relação aos homens no mercado de trabalho, e percebem que isto, de certa forma, está relacionado às responsabilidades básicas atribuída às mulheres pelo nascimento e criação dos filhos. Stolke (1980) questiona por que a responsabilidade das mulheres pelas tarefas relativas à procriação e a sobrecarga da mulher com família deveriam implicar inferioridade social, e alega, que é algo que não fica claro.

Historicamente, a mulher carrega a carga e o estigma de ter dupla jornada e Salgado (1947), a define "nem a mulher-boneca, nem a mulher-soldado". Ser apenas um "simples *bibelot*", por um lado, vivendo apenas em função da sua feminilidade; no extremo oposto, querem que ela exerça todas as funções do homem na sociedade, desde fábricas e os campos até ao exercício de certas profissões, que contrariam a sua natureza.

O papel da mulher fica sempre em segundo plano, segundo Salgado (1947), que afirma que se pretende fazer da mulher um concorrente do homem, firmando como regra o que só como exceção deve ser tomado quando a mulher, por circunstâncias especiais, necessitar prover a própria subsistência ou a de ter seus filhos. E questiona: Como educar a mulher? Com resposta pronta, Salgado (1947, p. 95) arrisca que:

> É fundamental formar o seu caráter, de modo que ela não seja nem a boneca de cabecinha vazia, nem também, aspirar a uma igualdade ridícula com o homem, uma igualdade de funções e não de direitos e deveres inerentes à diferenciação imprescindíveis.

Salgado (1947) acrescenta que cabe a mulher, cumprir que ela faça do trabalho, no campo, na fábrica, no laboratório, no escritório, um meio de auto-educação, um meio de preparação para o exercício do papel de esposa ou mãe, pelo enriquecimento do saber e domínio de certas técnicas, pois esse é ainda um meio de ser mulher, mesmo desempenhando funções idênticas às do homem. Salgado afirma que a missão da mulher é, acima de tudo, a missão educativa da criança e disciplinadora da casa, preparando as gerações futuras, ou seja, fazendo a manutenção do tipo social mais conveniente à vitalidade da espécie, aos destinos nacionais e às supremas finalidades do espírito, mas que precisamos sempre considerar o afastamento da mulher do lar.

Salgado descreveu ainda, o quanto a mulher daquela época estava despreparada para o mercado de trabalho. Relatou sobre as barreiras e obstáculos impostos e como também os preconceitos impeditivos a sua efetiva ascensão profissional.

Cinqüenta anos depois, Justo (1997) demonstra, ainda, o predomínio do homem sobre a mulher e define que o "masculino" significa valioso, poderoso, vitorioso, capaz e

que “feminino” equivale a obediente, servil, subalterno. Admite que, entre os seres humanos, existem grandes diferenças de mentalidade, de caráter, de aspiração, de constituição física.

Para Horney (1885-1952 apud JUSTO, 1997) a própria psicologia experimental confirma, através da observação cotidiana em mulheres, que algumas são mais maternas, outras muito voltadas para atividades externas, intelectuais, sociais dentre outras características. Destaca que umas são mais dóceis e gostam de ser dominadas, já no outro extremo da escala, outras são “meninos frustrados”, e os temperamentos diferem tanto quanto a inteligência.

Justo (1997) afirma que, quando este “planeta do sexo masculino” estiver despido de preconceitos com relação aos sexos, será a humanidade mais feliz, porque tanto homens como mulheres poderão usufruir harmonicamente de uma realização mais completa e mais satisfatória.

Entende-se que as indagações sobre o papel da mulher na sociedade são antigas. Salgado (1947) fala sobre o talentoso jovem médico, Tito Lívio de Castro, que, em 1887, desenvolveu vários trabalhos e ao que intitulou “A Mulher e a Sociogenia”, onde resumiu questionamentos do tipo: Qual será o papel da mulher no século XX?

Para Tito Lívio, segundo Salgado, faltou-lhe o que de mais precioso pode haver para um homem: ele não teve mãe. Complementa que essa falha em sua vida determinou o aparecimento de um livro, único no gênero que se publicou no Brasil no séc. XIX, pois Tito prendia-se à dolorosa lacuna de sua alma sem mãe.

Convém aqui ressaltar, o conteúdo escrito por Tito Livio de Castro, quando analisado por Salgado, que denomina o livro de materialista, triste e inquieto; “triste”, porque dava apenas um balanço científico estatístico, mostrando a inferioridade mental da mulher na sociedade do século XIX, e “inquieto”, porque dirigia angustiada pergunta ao século XX, em face do avanço do progresso técnico e do desenvolvimento das indústrias e conseqüentes alterações dos costumes na “Era das Máquinas” que se avizinhava. Salgado pergunta, anos depois: Qual seria o papel da mulher, se esta continuasse a manter um nível de inferioridade intelectual ao lado do homem? E ele próprio responde, que elas manifestam insatisfação e “perdem” o que é melhor para sua vida.

Para Salgado (1947), a luta entre a mulher e o homem no mercado do trabalho só favorece o capitalismo sem alma e, ao mesmo tempo, faz o homem perder, dia a dia, a

noção da sua responsabilidade como chefe da família, mantenedor da casa e servidor da esposa, em troca de tudo o que ela faz pela criação e educação dos filhos, pela ordem doméstica, pelo embelezamento do lar, pela elevação espiritual do matrimônio.

Salgado complementa que, mesmo a mulher exercendo funções em nada relacionadas com o seu verdadeiro papel, deve ter sempre em vista que está a preparar-se para cooperar com o homem, seja com o esposo que pode um dia ter, seja com os filhos que cria ou virá a criar, seja com aqueles que possam aproveitar seus ensinamentos e seu exemplo.

Salgado previu que a mulher, ao final do século XX, deveria ser saudável e enérgica, desenvolvendo as suas faculdades intelectuais, aprimorando a sua resistência e a sua beleza corporal, pois a mulher moderna, para se adaptar à Era da Máquina e às realidades impositivas de um século que não admite senão as formas e o sentido de um seguro objetivismo, precisava evitar, a todo transe, cair em novos devaneios que, sob as aparências de emancipação e liberdade, pretendiam desviá-la da sua realidade natural e das realidades do nosso tempo.

Salgado (1947) afirmava de forma impositiva que não se pode fugir e nunca perder de vista, que a mulher estará preparada para todas as eventualidades. E que esta mesma mulher, biologicamente, fora feita para o lar e teria de desprender a sua energia num alto sentido moral e espiritual, porque dela depende o teor do caráter dos homens e mulheres de amanhã e será sempre ela, a mulher que dará o tom à sociedade do futuro e ao sentido da sobrevivência da Pátria. Admite, que no final de século XX, no Brasil, as mulheres aumentariam sua importância na vida familiar, pois deixariam de ser "donas-de-casa" para se tornaram, literalmente, "donas da casa".

As observações de Salgado (1947) e Justo (1997), apesar de serem autores de épocas distintas, destacam-se como esclarecedoras de vários fatores preconceituosos do impedimento do crescimento profissional da mulher no mercado de trabalho por longos anos, o que demonstra que vive-se, ainda, preso a valores arraigados historicamente. Admite-se, também, que, educacional e culturalmente, tem-se encontrado todo tipo de bloqueio à evolução, integração e participação da mulher de hoje em todos os segmentos da sociedade, como cidadã de fato, mas nada que possa suplantar os anseios de suas conquistas de direitos legalmente adquiridos e principalmente os direitos já consumados.

Carreira, Ajamil e Moreira (2001) relatam que a pesquisadora e psicanalista carioca Grynberg, realiza uma reflexão sobre a condição feminina há alguns anos, avalia os impactos dessa situação sobre a mulher de classe média urbana e admite que a mulher de hoje tem uma imagem dela mesma como a de uma pessoa insatisfeita, em busca de realização. E ela não sabe se busca essa realização no trabalho ou em casa.

Hoje, significa muito, para as mulheres, sair da vida privada para a vida pública com uma atividade profissional. Carreira, Ajamil e Moreira (2001) relatam esta situação abaixo, como o e.g.: O SOS Corpo ouviu 120 (cento e vinte) mulheres num encontro de dupla jornada em Jaboatão (Pernambuco) sobre as diferenças entre trabalho doméstico e trabalho público, descritas a seguir: - não há ganho, é pago; - não é valorizado, é valorizado; - dá um poder ambíguo, dá autonomia e igualdade; - é isolado, encontramos outras mulheres; - destina-se à família, destina-se à sociedade; - é mais cansativo, é menos cansativo; - não é trabalho, dá orgulho e dá prova de competência; - tem que ser feito, tem luta e motiva; - não dá prazer, é preferível ao doméstico.

Carreira, Ajamil e Moreira (2001, p.142) transcrevem uma fala feminina:

> Tem o trabalho, tem os filhos, tem o marido, a casa... E eu, como fico? [...] olhar a agenda e descobrir que não tem tempo para nada que não seja trabalho e cuidar dos outros. É claro que a relação com a família é algo que nos alimenta, mas não é tudo. Precisamos desenvolver uma espécie de fidelidade para com a gente mesma, aprender a se autovalorizar, a se desculpar, e a driblar os sentimentos de culpa e autocobrança. A gente tem de se permitir ser mais feliz.

Segundo os autores acima, a ampliação do número de mulheres no mercado de trabalho não gerou mudanças significativas em relação a sua função tradicional de cuidar dos familiares e administrar o lar. E comentam que as exigências continuaram iguais.

Carreira, Ajamil e Moreira (2001) prosseguem, dizendo que, lá fora, a mulher atuante do mercado de trabalho encontra também outras barreiras. Uma dessas barreiras, já objeto de muitos estudos, é a Qualidade de Vida no Trabalho que, impreterivelmente, compromete várias situações do bem estar de seu dia a dia. Porém, qualquer que seja a realidade, para a mulher constitui um desafio harmonizar sua vida pessoal, profissional, familiar e afetiva. Nesse universo de mutações, alguns elementos são marcantes, como e.g., o surgimento da mulher enquanto "individualidade plena", com direito a uma vida pessoal, independente de suas atribuições familiares; o abismo entre a socialização recebida por ambos os sexos e a realidade atual de suas interações; os papéis sociais tradicionais, que

hoje se tornam modelos ultrapassados; a transformação do ambiente doméstico em relação ao número de filhos e às novas tecnologias disponíveis no lar; o novo contrato de casamento, mais baseado em valores como companheirismo e reciprocidade, e a constante transgressão desses valores; a educação das crianças, assunto ainda não resolvido nos dias atuais; e a questão clássica da divisão de tarefas do lar.

Carreira, Ajamil e Moreira (2001) reconhecem que as mulheres precisam, literalmente, ser malabaristas, equilibristas e um pouco mágicas para, ao mesmo tempo em que negociam permanentemente um lugar melhor para si, ter capacidade de garantir um tempo pessoal capaz de as ligar com a fonte da renovação.

Para eles, a mulher é muito mais cobrada por suas atitudes do que os demais parentes. Gestos que são vistos como graves para o comportamento dos pais, como "beber todo dia" e "manter relações extraconjugais" tornam-se inadmissíveis para as mães.

Carreira, Ajamil e Moreira (2001) alertam para a consciência de que as mulheres precisam lutar por seu espaço, por seus direitos, por sua cidadania, cada vez mais, as mulheres estão participando e compartilhando dos serviços de direção e das decisões em todos os segmentos da sociedade. Elas estão assumindo a posição de serem mães, gerando filhos num novo modo de ser mulher, em espaços antes ocupados apenas por homem. Criam, assim, um melhor relacionamento com seus parceiros de vida e com os filhos, educando-os para uma consciência profunda da dignidade de ser mulher.

Montgomery (1997) previu, quanto à mulher do ano de 2001, que esta deveria ser uma guerreira vitoriosa e acredita numa mulher mais solta, mais consciente de seu corpo, da sua sexualidade e de todos os seus papéis sociais, dizendo, ainda, que o referencial destas mulheres para tomada de decisões e buscar outros modos de vida será o seu próprio mundo interior, independente de convenções e imposições sociais. Complementou Montgomery (1997, p. 229): "Como conseqüência, será mais livre e imprevisível, tornando assim mais difícil a sua manipulação ou controle, com espaço cada vez maior para expressar e realizar o seu potencial humano". Reforça este conceito, dizendo que esta mesma mulher será autônoma, ativa, independente, não será seguidora e nem terá seguidores, libertando-se, portanto, de seu comportamento condicionado e submisso.

Após rever os conceitos diversos, deve-se compreender que a dupla jornada das mulheres, na maioria das vezes sem a colaboração do companheiro e familiares, foi, e ainda hoje é, a realidade para as mulheres que trabalham fora. Os conflitos e o custo

emocional gerado por estas circunstâncias afetam o humor, a produtividade, o envolvimento familiar e espiritual.

Entende-se que é necessário equilíbrio entre família/trabalho, e família/escola. As mulheres são mães, donas de casa, esposas, profissionais, voluntárias sociais e também cidadãs. Administram a família, assumem o papel de provedoras da saúde física, através da alimentação, cuidados variados e também da saúde mental, sempre preocupadas com o equilíbrio e a harmonia de todos os membros da família. Percebe-se que essa situação é bastante complexa, pois a mulher divide-se em administrar o tempo adequadamente entre a família e a profissão, envolve-se ao máximo nas questões emocionais para atender às expectativas de relacionamentos com os familiares e com equipes de trabalho, buscando aprimoramento de relações básicas, geralmente, esquecendo-se dela própria.

Para Carr-Rufino (2000, p. 43): "Poder é a habilidade de fazer as coisas acontecerem e de influenciar pessoas e eventos". Acrescenta que muitas mulheres associam sentimentos e pensamentos negativos ao conceito de poder e isto as incomoda um pouco, ao assumir o poder.

Carr-Rufino (2000) relata sobre a "auto-imagem" e "os estereótipos dos outros" que são barreiras que se originam nas tradições do passado e limitam as opções de carreira das mulheres. Estas barreiras são internalizadas e autolimitantes. Descreve que são seis as "crenças autolimitantes típicas das mulheres" e explica que a mulher deveria utilizar-se delas em seu favor, transformando-as, reescrevendo-as como "crenças que dão poder".

De forma resumida, apresenta-se aqui, as crenças descritas por Carr-Rufino: 1) tendência de suprimir ou esconder as ambições e os objetivos, esperando que a chefia perceba e reconheça suas potencialidades e realizações, direcionando-a ao progresso de sua carreira, evitando expor-se; 2) falta de confiança em lidar com situações financeiras, evitando demonstrar suas habilidades de astúcia e tomada de decisão; 3) O desejo de evitar a política da organização, o ganho e o uso do poder, associada à cultura tradicional e internalizada na sua trajetória de carreira; 4) tendência para captar rapidamente os desejos dos outros, quando tentam dominar sua falta de afirmação, especialmente homens; 5) tendência de personalizar mensagens, eventos e críticas de outros, reagindo e demonstrando tais reações; 6) tendência de reagir a situações arriscadas centrando-se na possível perda ou no perigo envolvido, ao invés de analisar os prováveis, reais ganhos e perdas, sem temer o sucesso.

Carr-Rufino (2000) assegura que o "conflito de papéis" é uma problemática feminina e que este medo é resultante do que elas absorveram de suas famílias, das pessoas em suas comunidades, da cultura geral transmitida em livros, jornais e mídia. O medo do sucesso está baseado, principalmente, na crença de que, se ela se tornar uma mulher de carreira bem sucedida, não será vista como desejável. Carr-Rufino cita a descoberta da professora Matina Horner, da Universidade de Michigan, que até 65% das mulheres sentem algum medo de sucesso, comparado com apenas 10% dos homens. Este conflito ocorre freqüentemente, devido a ter sido tradicionalmente importante, para a maioria das mulheres, manifestar o desejo de "atrair ou agarrar um homem" para se relacionar.

Carr-Rufino sugere à mulher, que "rompa os velhos padrões" para construir uma vida satisfatória por conta própria, pois a mulher possui muitos pontos fortes assim como os homens, mas precisa superar os estereótipos gerais sobre os papéis e habilidades das mulheres, principalmente sobre a mulher chefe. Incita: "Você também pode desafiar o mito de que as mulheres não são tão bem qualificadas quanto aos homens, para os papéis de liderança." Carr-Rufino (2000, p. 95) reforça sua sugestão `as mulheres: "Agora é hora de mencionar suas crenças à sua consciência, reexaminá-las e decidir com quais ficar e quais descartar".

Tiba (2002) relata que a mulher de hoje, que trabalha fora, ainda é atropelada pelo instinto materno e tende a sentir-se culpada pelo fato de ficar o dia todo fora de casa, e.g.: se a criança vai mal nos estudos ou se envolve com drogas, más companhias, ou ainda se o pai da criança cobra-lhe determinadas posturas e atitudes que deveriam ser assumidas pelos dois; ela tende a perder sua objetividade ao avaliar o que o filho está fazendo, e acaba caindo nas "armadilhas da culpa".

São chamadas armadilhas da culpa, devido à ligação da mãe ser tão forte com o filho que a faz superar a razão, tornando-se um dos dois tipos de mãe que se apresentam. Primeiramente, as "superprotetoras", que permitem tudo ao filho, pois ele "é a melhor criança do mundo" e "tudo que ele faz é maravilhoso", "os outros, a escola e o mundo é que são errados". Existem também as mães "cobradoras", que reparam apenas no que o filho faz de errado, alegando "se brigaram com você, é porque deve ter aprontado alguma, como sempre", e não tolera ser criticada pelo que o filho faz ou deixa de fazer.

Tiba (2002, p. 41) comenta ainda, que:

> [...] é necessário oportunizar proteção e cobrança aos filhos, porém não havendo este equilíbrio, as mães protetoras, tem maior risco que as cobradoras, de não educar bem os filhos.[...]. A grande armadilha da culpa origina-se exatamente em não abrir mão dessa tripla jornada, assumindo responsabilidades que extrapolam a capacidade de ação e reação da mulher. A maior parte das mulheres deveria aprender a colocar limites em suas próprias ações e a desenvolver capacidades nos diversos componentes da família, para a realização de tarefas que não cabem só a ela obrigatoriamente.

Tiba (2002, p. 48) relata que esta mulher tornou-se globalizada, mas ainda não integrada, e exerce outro tipo de papel como mãe. Deve administrar o ambiente doméstico de modo diferente, com filhos mais independentes e cooperativos que ajudem no andamento da casa e na rotina familiar, e falar sobre as atitudes que o "pai sem omissão" deve consumar neste novo ambiente, pois "[...] o pai integrado tem que superar o machismo e ser uma pessoa verdadeiramente interessada em educar o filho". E, finalmente afirma: "Os filhos são navios, os pais são estaleiros".

1.2.3 A mulher trabalhadora que exerce função de gerência

O Brasil possui uma população de 169.544.443 habitantes, sendo 86.120.890 mulheres e 83.423.553 homens. As mulheres são maioria no país, sendo 2.697.337 mulheres a mais que os homens. (IBGE, 2000)

É crescente a presença da mulher no mercado de trabalho e nos cargos de liderança. Segundo Carr-Rufino (2000), com a globalização dos anos noventa, muitos líderes empresariais reconheceram a necessidade de um tipo de liderança com alto toque pessoal, um estilo que tende a ser, naturalmente, o da maioria das mulheres, devido às exigências do novo ambiente de trabalho, desenvolvido tecnologicamente.

Carr-Rufino (2000) apresenta as características tradicionais de cada sexo, de acordo com os gerentes homens e mulheres, como também atitudes do gênero neutro. A seguir, lista-se as características tipicamente masculinas: assertiva, independente, analítica, competitiva, dominante, autocrática, agressiva, dura. Contrastando, aparecem como características femininas: gentil, educada, compreensiva, piedosa, sensível, emotiva, sentimental, submissa, dependente, irritável. Carr-Rufino descreve traços do gênero neutro, que podem caracterizar ambos os sexos: adaptável, diplomática, sincera, comprometida, inovadora, inspirada, confiável, sistemática, eficaz.

Sargent (1981 apud CARR-RUFINO, 2000) descobriu que executivos e executivas bem sucedidas descreveram-se como uma mistura de características iguais consideradas femininas e masculinas. Salienta que as mulheres precisam fortalecer seus pontos fortes, adaptando-os aos ambientes de negócios, bem como desenvolver habilidades e características eficazes e típicas dos homens.

Ainda Carr-Rufino (2000) descreve, com detalhes, os pontos fortes tipicamente femininos e, em separado, os tipicamente masculinos, permitindo uma visão geral desta diferença, recriando oportunidades de desenvolvimento, de eliminação de barreiras e preconceitos, numa demonstração de como as mulheres podem superar circunstâncias inadequadas e "conquistar poder", visando chegar à cargos de liderança.

Carr-Rufino relata diferenças típicas de homens e mulheres na posição de liderança quanto à linguagem corporal (posturas de poder masculino, posturas de fraquezas femininas) e expressão (posturas masculinas e femininas de poder não verbais). Quanto à intensidade de voz, sugere às mulheres impostar um tom de voz assertivo, através de exercícios na prática, visando mudanças. Apresenta um demonstrativo de respostas alternativas para ambos sobre "comportamentos não verbais e o alcance da asserção" e define comportamentos assertivos, não assertivos e agressivos relacionados com as expressões faciais, tom e intensidade de voz, mãos, olhos, cabeça, postura geral, posições e movimentos diversos.

Para Jerome Kagan (1969 apud Justo, 1997) um dos traços atribuídos universalmente à mulher é a emotividade. Justo (1997) cita outros estudos realizados com relação ao tema, que desvendam características de comportamentos das mulheres e homens. Estudo este confirmado por Terman e Miles, que afirmaram que a mulher é mais emotiva que o homem, enquanto Buytendijk (1974, apud JUSTO, 1997, p. 159) observou: que "é possível que a mulher tenha optado por maior liberdade na expressão dos sentimentos e que esta liberdade lhe tenha sido reconhecida pela sociedade".

Já os estudos de Anastasi (1965 apud JUSTO, 1997, p.160) levaram-no a concluir que "a maior emotividade feminina seja, em grande escala, fruto da pressão e da expectativa social". Justo (1997) refere-se ainda a Gordelier (1980), relatou que os homens apresentaram maior agressividade, também evidenciando o mesmo fenômeno no reino animal. Acrescenta que, com raras exceções, o macho apresenta-se sempre mais agressivo que a fêmea.

Martin (1975 apud JUSTO, 1997, p. 147) apresenta um catálogo de estereótipos e explica que "a análise da ideologia e do comportamento, caracterizam o que chamamos de machismo na América Latina, identifica-o à observância do mito da dependência da mulher" e afirma: " o machismo é o mito da superioridade e da autoridade do homem sobre a mulher". Martin (1975) descreve, ainda, "o outro aspecto deste fenômeno, o mito da feminilidade submissa, que se concretiza essencialmente na dependência social da mulher em relação ao homem". Apresenta a mulher como "uma pessoa meiga, submissa, devotada, maternal, boa esposa, obediente e fiel, uma pessoa que é preciso respeitar, embora ainda se maltrate de todas as maneiras". Martin aponta, também, as principais características dessa dupla mitologia do comportamento feminino e masculino, as quais resumem-se em: ela, sentimental – ele, frio; afetiva e maternal - intelectual; intuitiva - racional, analítica; impulsiva e imprevisível - ordenado e previdente; superficial - profundo; frágil (sexo frágil) - forte; ela, dócil, boa esposa e submissa – ele, autoritário. E complementa que a mulher é caseira, dependente e protegida (medrosa e chorona) e que ele é voltado para a profissão, vida pública, independente e corajoso (homem não chora), dentre outras. Martin airma que esta dependência social da mulher, geralmente, é imposta sob a força da lei na maioria das sociedades e se manifesta como ideologia opressiva em todas as formas de comportamento, nos domínios da economia, do trabalho e do sexo.

Diante das citações e conceitos apresentados pelos autores estudados e analisando-se as características que tentam interpretar a mulher do passado defrontando estas circunstâncias evidenciadas com a mulher do mundo atual, tanto nos domínios da vida pública quanto da vida privada e, notadamente, nas atividades profissionais, percebe-se metamorfoses sociais que vêm-se instaurando em relações mais democráticas e igualitárias.

Visando a ascensão profissional a níveis mais elevados e à evolução pessoal, entende-se que a mulher deve buscar alternativas técnicas para evitar riscos e, dessa forma, mudar algumas posturas e construir determinadas habilidades, preparando-se, ainda mais, para os cargos de comando e liderança.

Segundo Davis e Newstrom (2001, p. 150) " liderança é o processo de encorajar os outros a trabalharem entusiasticamente na direção dos objetivos. É o fator humano que ajuda um grupo identificar para onde ele está indo e assim motivar-se em direção aos

objetivos". Os autores destacam que " uma organização sem liderança é uma confusão de pessoas e máquinas e a liderança, então, transforma potencial em realidade".

Davis e Newstrom (2001) citam alguns estudos científicos sobre o comportamento de liderança que focalizaram fatores de personalidade tais como inteligência, ambição e agressividade e observam que outros examinaram características físicas como altura, força e atratividade.

Davis e Newstrom também aprofundaram seus estudos sobre modelos de liderança, e.g. de Robert House (apud DAVIS; NEWSTROM, 2001, p. 154), que afirmava ser o trabalho do líder o de usar a estrutura, o apoio e as recompensas para criar um ambiente de trabalho que ajude o funcionário a atingir os objetivos da organização, ressaltando que "[...] o comportamento humano é orientado para objetivos" e que os membros do grupo necessitam sentir que eles têm objetivos que podem ser alcançados com os recursos e lideranças disponíveis.

Ainda Davis e Newstrom (2001, p. 156) detalham alguns tipos e estilos de líderes que podem ser encontrados nas organizações, denominando-os de líderes positivos, negativos, autocráticos, participativos e rédeas soltas, sem esgotar o assunto. Afirmam que líderes usam "consideração e estrutura" e comentam que "[...] os gerentes mais bem sucedidos são aqueles que combinam de forma relativamente alta, tanto a consideração quanto a estrutura, dando, de alguma forma, maior ênfase à consideração".

Novamente Davis e Newstrom (2001, p. 167) relatam que todos os líderes lidam com poder e política. Como poder, consideram a habilidade de influenciar as outras pessoas e os acontecimentos. Já a política relaciona-se com as formas pelas quais os líderes usam e ganham poder. Complementam que a política diz respeito ao equilíbrio do poder, "[...] livrar a cara, compromissos engenhosos, '*trade-offs*' e uma variedade de outras atividades". Esclarecem que "[...] as habilidades políticas são essenciais para os líderes, tanto para o seu sucesso pessoal como também para suavizar o caminho para o desempenho dos subordinados". Definem a existência de quatro tipos de poder como o "poder pessoal", o "legítimo", o "do especialista" e o "poder político" e como estes se desenvolvem, demonstrando algumas táticas usuais para ganhar poder político.

Rosener e Helgesen (1990 apud CARR-RUFINO, 2000) destacam as formas como as mulheres lideram: tendo poder e delegando poder; liderando com base no envolvimento e potencial do funcionário e do trabalho em equipe; tendo rica comunicação; utilizando sua

visão empresarial; participando e promovendo igualdade; focando e motivando as pessoas. Descrevem padrões típicos do perfil de mulheres líderes, incluindo o uso mais gentil do poder, interesse maior em dar poder aos outros; um enfoque mais democrático, com maior compartilhamento e participação; proporcionar mais informação e comunicação em geral; mais concentração em resultados de longo alcance e ainda uma maior preocupação e interesse nos indivíduos liderados por elas.

Segundo Rosener (1992 apud CARR-RUFINO, 2000, p. 5), as tendências e as efetivas mudanças ocorridas nas organizações são propícias para o desenvolvimento de estilos de liderança femininos, a chamada "liderança interativa" (encorajamento à participação e à divisão do poder), assim como beneficiam a "[...] entrada de jovens profissionais no mercado, favorecendo o desenvolvimento de estilos de liderança transparentes e/ou aderentes aos estilos gerenciais das empresas".

Para Campos (1994), a maioria das organizações sensatas precisa destes novos estilos de liderança, visando inspirar e motivar seus funcionários a formarem equipes eficazes, auto-administráveis e inovadoras. Segundo ele, gerência é lugar para líderes. O autor admite que o líder sabe que as "mudanças" são o único caminho para a "sobrevivência" da empresa. Estas mudanças são na prática, aplicação de "conhecimentos" e estes servem pra resolver problemas, atingir metas que geram resultados, que por sua vez são de responsabilidade do líder e/ou gerente perante sua equipe. Campos acredita que liderança é um processo que se evidencia na prática de maneira versátil, adaptável e flexível, características estas essencialmente femininas.

Segundo Carreira, Ajamil e Moreira (2001), na atualidade, a força física já está sendo substituída pela informação, e a flexibilidade tem conduzido as organizações para o sucesso, assim como alguns atributos culturalmente "femininos" estão sendo muito valorizados.

Carreira, Ajamil e Moreira (2001, p. 143) complementam: "[...] as mulheres que exercem papéis de liderança convivem com o desafio permanente de conciliar os diversos fatores de uma mesma equação: vida pública versus vida pessoal e familiar". Essa equação complexa é explicada, interligando e intercambiando vários elementos. Comentam os autores que alguns desses desafios são resolvidos com uma eficiente administração do tempo, mas em outras situações, envolvem o aprimoramento de suas relações humanas básicas, quando assumem ao mesmo tempo papel de líder da sua equipe de trabalho, de

mãe, de filha, de marido e de mulher. Para Carreira, Ajamil e Moreira (2001, p. 61) "Líder não é necessariamente quem encabeça formalmente as organizações, nem mesmo aquele que detém uma grande especialidade". Recomendam a "observação" para se reconhecer quem desponta na liderança nos trabalhos em equipe e reforçam:

> Líder é aquela pessoa sem a qual não se pode tomar uma determinada decisão, aquela a quem se necessita consultar para as coisas importantes. Ou seja, líder é quem tem mais influência, cujas idéias, palavras ou sugestões são tomadas como guias para as demais.

Os autores ressaltam, ainda, que as pessoas que lideram tem qualidades baseadas em sete características como a intuição, investigação, ação, comunicação, avaliação, decisão e visão do conjunto. Destacam que a maior parte desses elementos da ação liderança podem ser aprendidos e adquiridos.

Segundo Carreira; Ajamil; Moreira (2001, p. 64) a intuição, historicamente considerada como um atributo feminino, aparece como a primeira das qualidades exigidas para a tomada de decisões. Para os homens, esta qualidade é denominada "instinto". Os autores afirmam que a intuição é uma característica presente em ambos os sexos com nomes distintos e observam que "[...] a intuição por si só não basta, tem que estar unida a elementos racionais como a lógica e a experiência".

Esses autores admitem, ainda, que o autoconhecimento deve ser explorado para, potencialmente, conhecer-se as próprias qualidades e defeitos, configurando-se em "personalidade equilibrada e harmoniosa", conduta típica de liderança. Descrevem as qualidades sobre estas condutas, citadas a seguir, como: habilidade pra tomar decisão, independência mental, astúcia para captar oportunidades, disponibilidade para se esforçar e trabalhar muito, capacidade de pensamento abstrato, eficiência na administração, persuasão e convencimento dos outros, senso de missão com potencial compromisso.

Carreira; Ajamil; Moreira (2001, p. 65) afirmam que estas características pessoais de conduta devem somar-se a outras emergentes como a integridade, horizontalidade e flexibilidade. Salientam, ainda:

> [...] que o líder, depende finalmente do grau de auto-estima já conquistado e trata-se de gostar do poder e de exercê-lo, perder o medo do sucesso e ser auto-afirmativo, expressivo apresentando desenvoltura para demonstrar seus sentimentos no âmbito público, sem receio de se expor.

Carreira; Ajamil; Moreira (2001) recomendam que se deve buscar a auto-superação, além de dar importância ao fato de que as saídas da rota acontecem, que os erros também fazem parte da caminhada e são ensinados freqüentemente.

Estudando-se os diversos modelos de teorias sobre liderança aqui apresentados, pode-se perceber que estas contribuem, sobremaneira, com as organizações da atualidade, ao implantarem práticas diferenciadas e novas formas de conduzir as equipes nas empresas. Estas são as novas modalidades de combinações diferenciadas de competência, motivação, comprometimento, cooperação e até de superação de si próprio dentre outras habilidades. Entende-se, ainda, que essa mutação evidencia a constante busca da mulher trabalhadora em harmonizar o ambiente familiar com o trabalhar fora, ser profissional, usar sua capacidade de gerenciamento, ter poder, autonomia, independência econômica e muitas outras aspirações. Estas buscas e as funções que assume, traduzem alguns sentimentos vivenciados na simples realidade da mulher trabalhadora de hoje que vive na cidade.

Almeida (1993, p. 78) admite ser tão importante quanto a atenção gerencial a visibilidade em relação ao "comprometimento pessoal", transferida através de atitudes aos níveis subalternos. Almeida (1993, p. 120) considera " O exemplo pessoal ainda é a melhor forma de transmitir aos funcionários, os padrões de comportamento e de desempenho que se quer atingir". Toda equipe envolvida, direta ou indiretamente, no trabalho da empresa, tem que perceber a importância da linha de conduta gerencial, pois "[...] o engajamento do pessoal em programas participativos é voluntário, entretanto o trabalhar com consciência de ser responsável pelo que faz, é condição de emprego, da mesma forma que ética e comportamento". Admite portanto, que deve-se buscar um sistema gerencial de liderança que provoque a permanente atenção e ação de todos os membros da equipe, visando melhorias que envolvam também a linha hierárquica superior, apoiadas no acompanhamento dos resultados obtidos.

Para ocorrer a melhoria de resultados, o processo deve ser permanente. Quando se inicia este processo, percebe-se que o mesmo não tem fim, pois as mudanças não acontecem inesperadamente. Dentre os inúmeros ingredientes necessários à melhoria contínua da empresa nos processos específicos de trabalho, Almeida (1993, p. 122) destaca que:

> [...] a liderança através da gerência deve apresentar vontade firme, comprometimento, organização, honestidade de propósitos, competência, muito trabalho, muito treinamento, muita disciplina, predisposição a mudanças, geração de um ambiente participativo, pro ativo e sem medo.

Almeida afirma não ter dúvida de que estes ingredientes influenciam diretamente as probabilidades de sucesso de qualquer empreitada. Segundo ele, o fato que talvez mais gere insatisfação ou infelicidade em alguém é uma expectativa não atendida. Revela que a expectativa é gerada por dois fatores e descreve o primeiro como "a oferta de algo" e o segundo "a possibilidade de que esse algo venha ser obtido". Almeida (1993, p. 122) conclui que o gerente deve caminhar para que sua empresa "[...] seja melhor do que os concorrentes em todos os itens que o cliente julga importante", considerando-se a percepção do cliente.

Heller (2001) declara que toda equipe bem sucedida apresenta sete características fundamentais: 1) ter liderança firme que faz acontecer; 2).estabelecer objetivos precisos; 3) tomar decisões baseadas em fatos; 4) comunicar-se livremente; 5) dominar as habilidades e técnicas necessárias para executar os projetos em pauta; 6) definir metas mensuráveis por alcançar; e 7) manter o equilíbrio entre os membros comprometidos a trabalhar juntos em benefício de todo o grupo.

O autor apresenta, ao longo de seu livro, mais de 100 lembretes que trazem importantes práticas e vitais situações do que deve e do que não deve ser feito em gerenciamento. Destaca que todo líder precisa ter traços fortes de personalidade para influenciar pessoa e grupos. Heller (2001, p. 91) acrescenta:

> [...] alguns desses atributos são internos, como visão e coragem, e precisam ser complementados por características de interação com o mundo exterior, como a capacidade de se comunicar com os outros. O líder deve ser tanto facilitador como inspirador, pois uma equipe sempre depende do auxílio de seu líder para crescer e tomar decisões.

Entretanto, pode-se entender que a realidade das empresas nem sempre permite que as mulheres coloquem em prática esta vivência, como também nem sempre estas são valorizadas pelo seu desempenho.

Os estudos de Helgesen (1990) sobre gerentes mulheres e os estudos de Mintzberg (1989) sobre gerentes homens, foram comparados por Carr-Rufino (2000). A autora descreve as diferentes características das gerentes mulheres e dos gerentes homens: 1) elas trabalharam em um ritmo constante com pequenas pausas; eles trabalharam num ritmo

implacável, sem pausas na atividade durante o dia; 2) elas enxergaram tarefas não agendadas e encontros como uma chance de estar acessíveis para os membros da equipe, estar envolvidas, responsáveis, cuidadosas e prestativas; os dias dos homens foram caracterizados por interrupção, descontinuidade e fragmentação. Na próxima característica, fica evidente o comprometimento da mulher com a família, o que não se percebeu com os homens, e.g.: 3) elas tiveram um tempo para atividades não diretamente relacionadas ao trabalho, pois a vida familiar tinha grande prioridade; eles gastaram pouco tempo em atividades não diretamente relacionadas ao seu trabalho. 4) elas preferiam encontros ao vivo, mas reservavam um tempo agendado para lidar com a correspondência; já os homens mostraram uma preferência para encontros ao vivo. 5) elas centraram-se na filosofia da liderança, encontrando tempo para reflexão, mantendo a possibilidade de trabalhos a longo prazo, relacionando as decisões ao seu efeito sobre as famílias, a educação, ao meio ambiente, e até mesmo à paz mundial; aos homens faltou tempo para reflexão; 6) neste item ocorreu uma única característica idêntica – as mulheres mantiveram uma complexa rede de relacionamentos com as pessoas fora da organização; e os homens também mantiveram uma complexa rede de relacionamentos com as pessoas fora da organização; 7) elas identificaram-se como complexas e multifacetadas; já os homens identificaram-se com os seus empregos; 8) elas reservaram tempo para compartilhar informações e eles tiveram dificuldades em compartilhar informações.

A cada dia, nota-se que a mulher busca seu espaço na sociedade e o tem conquistado no mercado de trabalho. Profissionalmente, vem demonstrando decisão, organização, eficiência, competência, talento, cooperação, assumindo cargos executivos diversos, como gerente, chefe, supervisora ou cargos de liderança nos vários segmentos organizacionais das empresas em todos os setores empresariais.

Lopes (1998) investiga o assunto, em sua tese de doutorado na Universidade de São Paulo (USP), e diz que é significativo o empreendedorismo feminino, mas existem barreiras para a concretização dos negócios liderados pelas mulheres. Aponta os dramas pessoais, e.g., a falta de tempo para dedicar-se aos filhos, como um dos obstáculos freqüentes. Outro dado constatado pela autora Lopes é a objeção para obter financiamento, pois geralmente as mulheres esbarram com um maior volume de negativas do que os homens. Para iniciar seus negócios, na maioria o fazem sem capital de giro e com recursos próprios.

Bruschini (1995) reconhece que as mudanças culturais, demográficas e econômicas poderiam explicar o novo padrão de comportamento feminino, que começa a ganhar força a partir dos anos setenta, e que atinge as mulheres instruídas e das camadas médias da população.

A identidade feminina sofre alterações em sua constituição, pois está voltada para o trabalho produtivo. Profundas transformações de comportamento e de valores relativos ao papel social da mulher têm sido intensificadas pela presença feminina cada vez mais atuante nos espaços públicos e se constituem como mecanismos facilitadores.

Bruschini (1995) analisa o significativo e constante aumento do contingente de mulheres entre os trabalhadores, afirmando que, até o início da década de 90, a força de trabalho feminina ainda não havia atingido 40% do conjunto dos trabalhadores urbanos e 30% dos rurais. Bruschini entende que esta cifra ainda é relativamente pequena para um contingente que representa mais da metade da população do país.

Bruschini (1995) relata que as mulheres que se encontram nas mais baixas taxas de atividade estão na faixa etária entre 10 e 14 anos e acima dos 60 anos, no Sudeste do país, devido, respectivamente, à escola e à Previdência Social. Eles, os homens, continuam com uma expressiva regularidade no trabalho e ampliam sua presença no mercado à medida que vão atingindo a maturidade, o ápice sendo a faixa de 30 a 40 anos, quando cerca de 97% deles são ativos. Já as mulheres, trabalham ativamente até os 24 anos, representadas por índices elevados, e após, ocorre um refluxo, motivado pelas responsabilidades familiares assumidas. Os homens mantêm a estabilidade que caracteriza sua participação no mercado em todas as áreas e por faixa etária e as mulheres aumentam sua presença em todas elas, mas atingem participação mais elevada dos 30 aos 39 anos, quando mais da metade delas trabalha.

Para Bruschini (1994 apud BRUSCHINI, 1995) este coeficiente constitui uma mudança bastante significativa no perfil da força de trabalho feminina, que é acompanhada pelo aumento do ingresso das esposas no mercado de trabalho: enquanto 20% delas eram ativas em 1980, 37,6% passam a sê-lo em 90, sugerindo que são as mulheres casadas e mais velhas aquelas que cada vez mais se dispõem a enfrentar as dificuldades próprias à conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares para se dedicar a uma atividade econômica de mercado. Bruschini (1989 apud BRUSCHINI, 1995, p. 93) refere: “Enquanto a indústria emprega, preferencialmente, jovens e solteiras, outros setores como

serviços, atividades sociais e administração pública tendem a favorecer o emprego de mulheres casadas, provavelmente mais velhas".

Nedel (1991 apud JUSTO, 1997) enfatiza que o sujeito mulher talvez seja a forma mais forte de emergência da subjetividade de hoje. As mulheres estão prontas para construir e transformar a sociedade em todos os seus níveis. Estão no mercado de trabalho, na chefia de liderança e no mundo político, atendendo, cada vez mais, ao perfil que caracteriza as lideranças.

Analisando-se os trabalhos dos diversos autores apresentados anteriormente, os quais, em décadas diferentes, pesquisaram o comportamento e as atitudes de ambos os sexos, nota-se traços profundos de domínio dos homens, como também obstáculos à carreira da mulher no mercado de trabalho.

Os conceitos de Adler (1967 apud JUSTO, 1997) confirmam-se e se justificam pelas evidências culturalmente impostas. Seus estudos também retrataram a emotividade que caracteriza a mulher em contraste com a agressividade peculiar dos homens.

Adler (1967) revela que o homem se considerava naturalmente superior à mulher, devido à inferioridade desta. Relata que, ao longo dos séculos, as opiniões atestam esta arraigada atitude. Não somente era a mulher considerada inferior pelos homens como, não raro, era apresentada como fonte dos males na concepção bíblica (pecado original), na Ilíada de Homero, em lendas, contos de fada, anedotas, provérbios que afloram idéias semelhantes.

Adler (1967 apud JUSTO, 1997) cita pesquisadores como Strindberg, Moebius, Schopenhauer e Weininger, que defenderam vigorosamente a tese da inferioridade feminina, sendo que muitas mulheres capacitadas, abdicando de suas possibilidades, deixaram de desmentir esta situação. Justo (1997) observa que mesmo a remuneração do trabalho reflete tal concepção, embora as tarefas sejam as mesmas, na maioria das vezes, o homem é mais bem pago do que a mulher.

Pode-se perceber, através dos estudos mais recentes, evidências que a mulher está demonstrando para a sociedade a sua verdadeira capacidade, seus valores, garra e firmeza na conquista de seus objetivos, dentre outros atributos. Elas são possuidoras de características que atendem ao perfil empreendedor exigido na atualidade, e intencionalmente estão sendo procuradas pelas empresas no mercado de trabalho que já perceberam as conveniências em contratá-las para os cargos de liderança.

Nestas circunstâncias, as mulheres estão levando vantagens quando de sua entrada e conseqüente permanência no mercado de trabalho de hoje, como funcionárias que podem produzir e atuar em mercado altamente competitivo, que muda diariamente, considerando-se que, no mundo empresarial, tudo é imprevisível.

Percebe-se, ainda, que essas mulheres talentosas avançaram mais rápido, assumindo cargos nas empresas, a partir dos anos 80. Esta tendência continuou nos anos 90 e a mulher, dignamente, neste milênio, vem ascendendo, sendo reconhecida e valorizada como mulher trabalhadora.

Estas investigações esclarecem que ainda permanece a discriminação quanto à remuneração das mulheres trabalhadoras, ainda que apresentem grau de escolaridade igual ou superior ao dos homens.

Davis e Newstrom (2001) compreendem que as crenças culturais que mantinham as mulheres em casa ou em empregos de níveis quase servis continuam culturalmente presentes, criando, ainda, obstáculos para o sucesso em sua carreira. Os maiores obstáculos são os velhos estereótipos sobre a adequação das mulheres ao mundo dos negócios, o nível de seu comprometimento com a carreira, a estabilidade emocional, a habilidade de conquistar aceitação em posições elevadas, a capacidade de tomar decisões em geral e a credibilidade delas como líderes e profissionais eficazes.

Davis e Newstrom (2001, p. 167) estudaram, também, as circunstâncias de liderança e afirmam que os supervisores também necessitam ser líderes, assim como os gerentes o são, e escrevem: "São os supervisores que tomam decisões, controlam o trabalho, interpretam as políticas e geralmente são as pessoas-chave no processo de se conseguir que um trabalho seja feito". Os supervisores representam a administração para os trabalhadores e também representam os trabalhadores para a administração. O cargo de supervisão é como o rolamento de uma roda, em volta do qual tudo gira. Davis e Newstrom (2001) destacam, finalmente, que "supervisor" também necessita ser "líder", assim como o "gerente" o é.

Rodrigues (1994, p. 20), após analisar a evolução do binômio Trabalho X Indivíduo a partir do início do século XX até os dias atuais, concluiu que, apesar da diversidade de etapas de evolução que ocorreram, um aspecto as une, "[...] é a necessidade de alguém com responsabilidade para gerir, decidir, planejar, coordenar, controlar, enfim, administrar

todos os aspectos relacionados aos ‘negócios’, diante dos diversos contextos, ou seja, a necessidade de um gerente”.

Como se pode compreender, os autores estudados definem gerência como uma função que lidera, dirige, comanda, decide nas empresas, e estas definições serão adotadas como suporte teórico desta pesquisa. Portanto, entende-se a função de gerência, então, como: estar no comando, à frente de um setor, departamento, de alguma empresa privada ou pública, liderando, presidindo, dirigindo, coordenando, supervisionando, chefiando, interagindo, empreendendo, decidindo, gerindo enfim, gerenciando e compartilhando com os parceiros da equipe de trabalho, funcionários, clientes, demonstrando, em suas ações, postura e perfil definidos para tal.

Entende-se, ainda, que a mulher, geralmente, vê o todo e utiliza-se, de forma harmoniosa e equilibrada, do sentimento, emoção, intuição, lógica, comunicação, organização e outros atributos que lhes são peculiares para gerenciar equipes, inclusive compromete-se a aprender a comandar, se necessário for.

No final desta parte, tentou-se esclarecer melhor os entendimentos e conceitos interpretados para os cargos de comando e liderança das empresas. Considerou-se o enfoque de alguns autores e as inter-relações que estes fazem quanto aos cargos e funções geradas pelas empresas e assumidas pelas mulheres em seu comando.

OBJETIVOS

"A verdade não se modifica, nós sim nos modificamos. E por isso se modifica para nós o aspecto da verdade."
(J. S. Souza)

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Verificar o nível de Qualidade de Vida das mulheres trabalhadoras que gerenciam empresas em Dourados/MS.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar as características sócio-demográficas da população pesquisada.
- Analisar as inter-relações existentes entre as características sócio-demográficas e os diversos domínios do SF-36 nesta população.
- Identificar, segundo os domínios do SF-36, os fatores que favorecem a qualidade de vida das mulheres gerentes de Dourados.
- Identificar, segundo estes mesmos domínios, os fatores que interferem na qualidade de vida dessas mulheres.
- Verificar a inter-relação entre os oito domínios do SF-36.

A PESQUISA

"Que Deus nos dê forças para mudar as coisas que podem ser mudadas, serenidade para aceitar as coisas que não podem mudar e sabedoria para perceber a diferença. Mas, Deus nos dê, sobretudo coragem para não desistir daquilo que pensamos estar certo".
(Chester W. Nimitz)

3 A PESQUISA

3.1 O CAMPO DE INVESTIGAÇÃO

3.1.1 Contexto onde se realizou a pesquisa

Esta pesquisa realizou-se no município de Dourados (APÊNDICE A), que está localizado no estado de Mato Grosso do Sul (ANEXO B), região Centro-Oeste do Brasil. O município possui 4.096,90 km² de área da Unidade Territorial Brasileira, com altitude de 430m acima do nível do mar. Fica a 219 km da capital do estado, que é Campo-Grande.

A população do estado de Mato Grosso do Sul é de 2.075.275 (IBGE, 2000). No município de Dourados, são 168.349 mil habitantes, sendo 83.934 mil mulheres e 81.015 mil homens. (IPLAN, 2002)

Como em qualquer outra localidade do país, as mulheres estão exercendo cargos de comando e liderança nas empresas públicas e privadas locais, nas funções de gerente, diretora, delegada, promotora, supervisora, reitora, coordenadora, dentre outras. Essas mulheres executivas e empresárias, sendo elas proprietárias ou contratadas, comandam, lideram e assumem estas funções e outros vários papéis concomitantemente.

Dourados é cidade pólo da "região da Grande Dourados" (IPLAN, 2002); comanda os desígnios da "microrregião de Campos de Vacaria e Mata de Dourados", vive tempos mais agitados através de uma rede de serviços representados, principalmente, por empresas ligadas ao comércio, assistência técnica, planejamento e assessoria, por entidades públicas e financeiras, por serviços médico-hospitalares, de segurança e instituições públicas e

privadas do ensino básico, médio e superior, e o seu avanço na agroindústria e no setor turístico vislumbra um futuro prmissor. (GRESSLER; SWENSSON, 1988)

Atualmente, o número de cursos superiores implantados em Dourados é crescente e relevante, trazendo benefícios nos vários setores da economia e educação local. (APÊNDICE A)

3.1.2 A realidade empresarial de Dourados

Para se conhecer a realidade empresarial de Dourados, encaminhou-se ofícios a vários órgãos públicos e privados, sediados ou não nesta cidade.

A Delegacia da Receita Federal, órgão do Ministério da Fazenda Nacional, funciona através da Secretaria da Receita Federal (S.R.F.), que emite às empresas documento oficial denominado Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (C.N.P.J.), regido pela "Instrução Normativa SRF nº 200, de 13/09/2002 do Diário Oficial da União (D.O.U.) de 01/10/2002" (ANEXO E). Esta Instrução dispõe, em seu Art. 2: "O CNPJ compreende as informações cadastrais das pessoas jurídicas de interesse das administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como da Seguridade Social". Por determinações internas e normas regimentais repassadas pelo delegado da Receita Federal, o sigilo confere a esta instituição o direito de não repassar dados sobre as empresas cadastradas em Dourados (ANEXO F), dificultando quantificá-las.

Porém, dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNDA/IBGE, 1997) demonstram que estão instaladas 3.925 empresas com C.N.P.J. na cidade de Dourados, de todos os setores e segmentos de produtos e serviços. As atividades desenvolvidas por estas empresas são: agricultura, pecuária, exploração florestal e silvicultura; indústria extrativa e de transportes; distribuição de eletricidade, gás e água; construção; reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos; alojamento e alimentação; transporte e armazenagem; comunicação; intermediação financeira; atividades imobiliárias, aluguéis e serviços; administração pública, defesa e seguridade social; educação; saúde e serviços sociais; e outros serviços coletivos, sociais e pessoais. Quanto à atividade comercial, especificamente, não foi encontrada informação nesta fonte.

A Junta Comercial de Mato Grosso do Sul (JUCEMS), orgão do Ministério Do Desenvolvimento da Indústria e Comércio Exterior, entidade com a sede central em Campo Grande, detém os registros com o cadastro geral das empresas (ativas e

desativadas) instaladas em cada cidade do Estado. Conforme relatório fornecido para esta pesquisa (03/12/2002), são 7.659 empresas ativas registradas na cidade de Dourados. Porém, com sigilo amparado por normas, a JUCEMS (ANEXO G) vetou informações sobre aas atividades específicas das empresas, concedendo-as somente através do recolhimento de taxa por unidade cadastrada.

A Agência Fazendária do Estado de Mato Grosso do Sul (AGENFA) é órgão estadual, com função de arrecadar Impostos sobre Circulação de Mercadorias (ICMS) das empresas constituídas legalmente nos municípios. É vinculada à Secretaria de Estado de Receita e Controle (SERC) que, igualmente, tem função fiscalizadora, através da Unidade Gestora de Fiscalização da Regional Sul, sede pólo em Dourados. A SERC implantou, em 2002, no estado de Mato Grosso do Sul, o Sistema de Gerenciamento de Fiscalização (SGF). A AGENFA e orgãos vinculados não permitem acesso aos dados específicos das empresas, também por sigilo. (APÊNDICE B)

A Prefeitura Municipal de Dourados, através da Secretaria Municipal da Indústria, Comércio e Turismo, forneceu informações sobre as empresas existentes em Dourados, porém são dados de anos anteriores e arrecadados em outras fontes. São eles: em 1996, existiam 2.566 estabelecimentos comerciais varejistas e atacadistas (Secretaria do Estado de Fazenda do MS); em 2000, eram 1.916 estabelecimentos prestadores de serviços (Banco de Dados do Estado-BDE/MS); em 2001, 928 empresas de produção. (FIEMS/DAMPI-MS/SETIN/IEL-COMP)

Efetuou-se, ainda, busca de dados nas universidades federal, estadual e particulares, como também investigou-se instituições como: Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) (APÊNDICE C); Associação Comercial e Industrial de Dourados (ACID) (APÊNDICE D); Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE/MS). Estas últimas fontes citadas são instituições que regulamentam e apóiam as empresas no aspecto legal, assessoria e assistência técnica, como também atuam com ações de fiscalização e/ou sindicalização, entre outras funções. Nos últimos anos, estas instituições vêm reformulando estatutos e regimentos, visando implantar políticas voltadas para as mulheres trabalhadoras locais, incentivando-as a maior participação nas realizações empresariais da cidade.

Por fim, convém destacar que se observou uma diversidade e uma discrepância de números obtidos nas diversas fontes de informações. Encontrou-se dificuldade para quantificar, em números, as empresas legalmente constituídas no município de Dourados,

em suas atividades de produção, comércio e serviços, no intuito de localizar e incluir os sujeitos desta pesquisa, demonstrando a realidade investigada.

Os sujeitos foram definidos por esta visão genérica obtida nas empresas localizadas em Dourados, buscando-se, em sua maioria, mulheres contratadas, na função de comando e liderança, de profissões diversas, nos vários segmentos empresariais.

MÉTODO

"A cada dia ou dois, faça algo por nenhum outro motivo se não o de que você preferiria não fazê-lo, de forma que, quando a hora do aperto chegar, não o encontre amedrontado e despreparado para suportar a prova".
(William James)

4 MÉTODO

Optou-se, neste trabalho, por um estudo descritivo-analítico, avaliando-se a qualidade de vida de 139 (cento e trinta e nove) mulheres que exercem função de gerência em empresas do município de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul.

4.1 SUJEITOS

De um universo de mais de 7500 empresas legalmente cadastradas em Dourados e de aproximadamente quinhentas mulheres em cargos de comando, (N=500 realidade total) encontradas nos diversos segmentos empresariais da sociedade, investigou-se cento e trinta e nove mulheres (n=139 amostra constante).

4.1.1 Critérios de inclusão

Foram escolhidas, utilizando-se um critério de conveniência, 150 mulheres, em sua maioria contratadas, que exercem função de média e alta gerência nas áreas de produção, comércio e serviços em geral, em empresas públicas e privadas de todos os setores, como financeiro, educacional, agropecuário, automobilístico, dentre outros, bem como mulheres proprietárias de seu próprio negócio. Ambas, contratadas e proprietárias, foram investigadas, independentemente da idade cronológica, tempo de serviço, estado civil, grau

de escolaridade, formação profissional, renda, crença religiosa, situação sócio-econômica, número de pessoas que administra e possível diagnóstico médico.

Convém destacar que, das 150 mulheres investigadas, 4 devolveram o questionário em branco e 7 delas não devolveram o instrumento aplicado. Desta forma, cento e trinta e nove (n =139) são as mulheres que fazem parte da amostra constante deste estudo.

4.2 RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS

Todas as etapas desta Dissertação de Mestrado foram realizadas pela própria autora. Colaboraram nesta pesquisa: um engenheiro civil na elaboração de uma planilha específica no EXCEL para tabular dados do "*Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey*" (SF-36) e um professor doutor nas orientações da elaboração de gráficos e tabelas, além da análise estatística dos dados coletados.

4.3 ASPECTOS ÉTICOS

Após convite e aceite para fazerem parte deste estudo, as mulheres gerentes assinaram uma Declaração de Consentimento Informado (ANEXO H). Esta declaração compromete a responsável por esta investigação, como também garante aos sujeitos pesquisados, o sigilo e o anonimato das respostas, evitando identificação e exposição dos mesmos à comunidade. Este comprometimento das partes envolvidas evidencia o comportamento ético e cientifico.

Vale ressaltar que este trabalho atende às Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas envolvendo seres humanos, previstas na Resolução nº 196, de 10/10/96, do Conselho Nacional de Saúde (CNS) do Ministério da Saúde. Tal Resolução baseia-se em documentos internacionais (Código de Nuremberg, 1947; Declaração dos Direitos do Homem, 1948; Declaração de Helsinque, 1964 e suas revisões, 1975, 1983 e 1989; Acordo Internacional sobre Direitos Civis e Políticos – ONU, 1966, aprovado pelo Congresso Nacional Brasileiro em 1992; Declaração Universal dos Direitos do Homem – Paris, 1978; Propostas de Diretrizes Éticas Internacionais para Pesquisas Biomédicas Envolvendo Seres Humanos – CIOMS / OMS, 1982 e 1993; Diretrizes Internacionais para Revisão Ética de Estudos Epidemiológicos – CIOMS, 1991) (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA,

1996; BRASIL, 1997 apud JORGE; RIBEIRO, 1999) e cumpre, também, as disposições da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e da legislação brasileira correlata. (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1996; BRASIL, 1997 apud JORGE; RIBEIRO, 1999)

4.4 INSTRUMENTOS

O SF-36 foi adotado para este estudo por atender de forma aproximada, aos objetivos aqui propostos e se adequar à população a ser pesquisada, quanto à pretensão de se verificar o nível de qualidade de vida destas mulheres trabalhadoras que exercem função de gerência em empresas do município de Dourados. É aplicável de forma individual e específica, visando avaliar determinados aspectos da qualidade de vida. Apesar de se perceber que devido à complexidade do conceito Qualidade de vida, existem discussões sobre a grande dificuldade em quantificá-lo, embora a pesquisa científica vem procurando realizar essa quantificação. Souza; Guimarães (1999) referem-se que a pesquisa sobre Qualidade de Vida no Brasil ainda é recente e que existem poucos instrumentos de medida adequados à nossa realidade para se avaliar as circunstâncias do dia a dia da população.

Esta dissertação adota o SF-36, mas observa que faltam informações para preencher as buscas quanto ao "bem estar pessoal " , "auto-conhecimento" e "satisfação profissional" no mercado de trabalho, bem como, a ânsia de se conhecer a QV referente ao "local de trabalho" e à "dupla jornada", enfrentada pela mulher trabalhadora. Trata-se de "um vazio de dados" nestes aspectos, para se caracterizar e definir a amostra da população específicamente pesquisada.

Segundo Ciconelli (2000), o SF-36 é um instrumento de fácil administração e compreensão com rápida aplicação, não tão extenso e avalia tanto os aspectos positivos quanto os negativos da saúde e bem estar. Porém, apresenta a desvantagem de excluir alguns conceitos, como não avaliar a função sexual e não se adequar para as averiguações do sono.

O SF-36 é um inventário que foi derivado de estudos que se detinham nas avaliações de saúde. Os autores Ware e Sherboune (1992 apud CICONELLI, 1997) criaram uma forma reduzida de 20 itens ("*Short-form"* 20), o SF-20. Testaram-na em, aproximadamente, 11.000 participantes de um estudo e esses resultados permitiram a

análise de medidas psicométricas, assim como o desenvolvimento de normas preliminares, visando detectar as diferenças.

O instrumento genérico de medida "*Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey* – (SF-36)" (ANEXO I) foi testado em 22.000 pacientes por Ware e Sherboune (1992 apud CICONELLI, 1997) e, anteriormente, era composto por 149 itens.

Ciconelli relata que o SF-36 foi criado a partir da revisão de diversos instrumentos genéricos e específicos, ligados à qualidade de vida, já existentes na literatura nos últimos 20 anos, avaliando alterações e limitações em várias dimensões como capacidade funcional; aspectos sociais Ciconelli (1997 apud DONALD; WARE, 1984); saúde mental Ciconelli (1997 apud VEIT; WARE, 1983) e percepção geral da saúde.

Ciconelli (1997) cita que há diversos trabalhos de tradução e validação para uso em outros países, como o de Sullivan, Karsson e Ware (1995), que fizeram a tradução, adaptação e validação do SF-36 para a população sueca. Perneger, Leplége, Etter, Rougemont (1995) descrevem a versão, adaptação e validação do Inventário SF-36 para a língua francesa. Bullinger (1995) realizou o mesmo trabalho de tradução e validação do Inventário de Qualidade de Vida SF-36 para a língua alemã.

Ciconelli (2000) afirma que a avaliação de qualidade de vida é feita, basicamente, pela administração de instrumentos ou questionários que, em sua grande maioria, foram formulados na língua inglesa, direcionados para utilização na população que fala este idioma. Portanto, para que possa ser utilizado em outro idioma, deve-se seguir normas preestabelecidas na literatura para sua tradução e, posteriormente, suas propriedades de medida (reprodutibilidade, validade e responsividade) devem ser demonstradas num contexto cultural específico. A autora diz, ainda, que diversos instrumentos ou índices têm sido propostos e utilizados com a finalidade de avaliar a qualidade de vida.

Ciconelli (1997) estudou a qualidade de vida em pacientes portadores de artrite reumatóide, utilizando-se do SF-36, oportunidade em que traduziu e adaptou este instrumento para a população brasileira. Ciconelli (1997) resume o "conceito de qualidade de vida relacionando-o à percepção universal do posicionamento do indivíduo frente à vida, no contexto da cultura e sistema de valores no qual ele está inserido, e a relação de seus objetivos, expectativas, padrões e daquilo que lhe diz respeito". A autora esclarece que esse conceito, antes delegado a filósofos e poetas, provoca, atualmente, crescente interesse no meio médico e interdisciplinar científico. Ciconelli informa que estão sendo

desenvolvidas pesquisas no sentido de transformar este conceito em medida quantitativa para que este possa ser usado em ensaios clínicos e modelos econômicos.

Para Ciconelli (1997) o SF-36 tem se mostrado válido para avaliar saúde física e mental, aspectos emocionais e sociais. Cita diversos estudos que enfocam a precisão e validade do instrumento nesses aspectos, entre os quais o de McHorney, Ware e Raczek (1992; 1993), Haley, Coleen e Ware (1994) Ware et al. (1993), Kosinski et al. (1995) Ainda de acordo com Ciconelli (2000), o "*Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey* – (SF-36)" é um instrumento genérico de avaliação de qualidade de vida com um questionário auto-administrável, multidimensional, formado por 36 itens, englobados em oito escalas ou componentes. Apresenta um escore final de 0 a 100, onde 0 (zero) corresponde a um pior estado geral de saúde e 100 (cem) a um melhor estado de saúde. Ciconelli orienta como calcular o escore do SF-36, recomendando que é preciso ponderação dos dados em cada domínio, para, posteriormente, transformá-los através da "*Raw Scale*" (varia de 0 a 100 em cada questão) e respeitar os limites nela definidos. Observa, ainda, que não existe um escore único e que se deve calcular o escore dos oito (8) domínios.

Ciconelli (2000) destaca que, geralmente, os instrumentos de medida genéricos tentam avaliar de forma global os aspectos mais importantes relacionados à qualidade de vida do indivíduo com relação aos aspectos físico, psicológico, econômico, espiritual e social. Para diferentes estudos, os instrumentos genéricos apresentam as vantagens de se aplicar um único instrumento; detectar diferenças sobre diferentes; detectar aspectos do estado de saúde e permitir a comparação entre doenças ou intervenções. Também existem desvantagens quanto aos instrumentos genéricos de medida, como a de não poder focalizar adequadamente a área de interesse, bem como não ser sensível as mudanças.

Os 8 (oito) domínios distintos do SF-36, apresentados detalhadamente por Ciconelli (2000), são os seguintes:

1. **Capacidade funcional**: são 10 itens, que avaliam tanto a presença como a extensão das limitações impostas à capacidade física, variando em 3 níveis: muito, pouco ou sem limitação;
2. **Aspectos físicos**: são 4 itens;
3. **Aspectos emocionais:** são 3 itens;

4. **Dor**: apenas 2 itens foram baseados numa questão do SF-20 sobre a intensidade da dor, acrescida de uma questão sobre a interferência da dor nas atividades da vida diária do paciente;
5. **Estado geral de saúde**: são 5 itens derivados do questionário: "*General Health Rating Index*" (GHRI);
6. **Vitalidade**: os 4 itens consideram tanto o nível de energia como o de fadiga e foram derivados do questionário de avaliação de Saúde Mental: "*Mental Health Inventory*" (MHI);
7. **Aspectos Sociais**: apenas 2 itens analisam a integração do indivíduo em atividades sociais;
8. **Saúde Mental**: estes 2 itens foram escolhidos porque resumem os 38 itens do questionário de avaliação de Saúde Mental "*Mental Health Inventory*" (MHI-38) e procuram investigar as dimensões: ansiedade, depressão, alterações do compromisso ou descontrole emocional e bem-estar psicológico.

Nos anos de 1947 e 1948, a Organização Mundial da Saúde (OMS) referiu-se ao conceito de saúde, afirmando que saúde não é meramente a ausência de doenças, mas é um estado de completo bem estar físico, mental e social. Este conceito, nas medidas científicas de saúde, deve incluir a gravidade e a freqüência com que as doenças se manifestam, especialmente a qualidade de vida relacionada à saúde. Portanto, a aplicação do Instrumento SF-36 na verificação do nível de qualidade de vida das 139 mulheres aqui investigadas se justifica.

4.5 PROCEDIMENTOS

4.5.1 Procedimentos gerais da pesquisa

Inicialmente, levantou-se dados nas empresas públicas e privadas, para se verificar como localizar os sujeitos deste estudo. Nesta oportunidade, fez-se registros, na intenção de obter suporte legal e regimental sobre o funcionamento destas empresas do setor comercial, industrial e prestador de serviço da cidade de Dourados.

Nesta etapa, foram enviados ofícios a várias instituições públicas e privadas retentoras de informações oficiais sobre as empresa de Dourados, e. g.: Receita Federal,

Junta Comercial de Mato Grosso Do Sul (JUCEMS), Associação Comercial e Industrial de Dourados (ACID), Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de MS (SEBRAE/MS), Prefeitura Municipal de Dourados, através da Secretaria Municipal da Indústria e Comércio, Agência Fazendária do Estado de Mato Grosso do Sul (AGENFA) e Sindicato dos Contabilistas de Dourados. Estas organizações são ligadas, direta ou indiretamente, ao setor empresarial.

Num segundo momento, realizou-se o levantamento das fontes de referência teórica sobre "qualidade de vida" e "qualidade de vida no trabalho", "avanço histórico e legal da trajetória feminina e dupla jornada da mulher", "mulheres trabalhadoras em cargos de liderança e gerenciamento", para o embasamento teórico-científico deste estudo.

Na terceira etapa, após revisão e análise de todas as informações recolhidas nas instituições citadas, pôde-se desenhar uma nova realidade, apesar de não se obter oficialmente dados e as listagens das unidades empresariais existentes na cidade, como também quem as gerenciava. Por meio de uma busca mais apurada, na lista telefônica, da relação das empresas de Dourados, começou-se a fazer ligações para essas empresas, na tentativa de saber se as mesmas eram gerenciadas por mulheres. Desta forma, condensou-se uma listagem de aproximadamente 500 mulheres nos cargos de liderança das organizações empresariais locais. Pôde-se, então, decidir que se buscaria, para pesquisar QV, 150 mulheres trabalhadoras contratadas na função de gerência, sem excluir, entretanto, algumas proprietárias que também assumem esta função em seus próprios negócios.

A seguir, no período de 20 de janeiro a 30 de março de 2003, foram aplicados, o Inventário SF-36 (ANEXO I) e o Questionário sócio-demográfico (ANEXO J), de forma orientada e individual, acompanhando-se cada mulher pesquisada, quando esta solicitasse. Porém, nos primeiros contatos mantidos, foram encontradas dificuldades para o preenchimento dos questionários e percebeu-se que estas mulheres trabalhadoras, geralmente, são muito ocupadas, com o tempo estritamente cronometrado para gerir, decidir e comandar os negócios sob sua responsabilidade, como, também, administrar grandes e/ou pequenas equipes. Com a agenda lotada, assumem, diariamente, vários papéis de âmbito profissional, social, familiar e de buscas pessoais. A partir dessa dificuldade, foi redefinida a forma de contato com as mesmas, procedendo-se, com antecedência, ligação para marcar hora, visando posterior contato com a gerente. Pessoalmente, já em visita,

orientava-se o preenchimento dos questionários, porém constatou-se que a maioria das gerentes não podia respondê-los imediatamente, marcando, com a pesquisadora, nova data para entregá-los devidamente preenchidos. Em alguns casos, deparou-se ainda com outro entrave, o de não se conseguir falar com a gerente, necessitando agendar outra visita. Mediante esta circunstância, redefiniu-se uma última estratégia: agendar na mesma empresa, no máximo até três vezes, o contacto; porém, se o atendimento não ocorresse, esta mulher gerente seria substituída por outro sujeito da mesma qualificação. Ou, ainda, caso a gerente recebesse a pesquisadora mas, naquele momento, não pudesse responder ao questionário, poderia optar pelo preenchimento a sós, posteriormente, desde que concordasse em encaminhá-lo à pesquisadora pelo correio, em envelope selado e subscritado que lhe seria entregue, evitando-se maiores transtornos e acúmulo de atividades a essas mulheres tão ocupadas. Após definir-se esta alternativa de procedimento para a coleta de dados, o processo agilizou-se, retornando os questionários à pesquisadora, com algumas exceções.

Nas visitas ocorridas, percebeu-se que as mulheres pesquisadas, além de exercerem cargo de liderança e comando na média e alta gerência da empresa, concomitantemente, administram seus lares, filhos, cônjuge e negócios particulares à distância, com dedicação, organização e eficiência.

4.5.2 Análise estatística e processamento de dados

Os procedimentos estatísticos utilizados neste estudo serão apresentados a seguir. Os resultados para análise estatística foram auferidos por intermédio do Inventário SF-36 seguindo-se orientações técnicas específicas do instrumento. Estes resultados foram processados no programa EXCEL, em planilha desenvolvida especificamente para este estudo, visando calcular o escore individual por domínio específico dos 139 sujeitos constantes da amostra. Finalmente, processaram-se estes dados por meio do programa SPSS-10.

Efetuou-se a análise das variáveis de cada domínio, distribuindo-se valores à qualidade de vida como “melhor” e “pior” estados (CICONELLI, 1997). Nesta pesquisa, utilizaram-se as classificações “melhor”, “bom”, “médio”, “ruim” e “pior” estados de saúde, segundo a escala de medida de Likert, (1932 apud PEREIRA, 2001, p. 64) que:

> [...] propôs uma escala de cinco pontos com um ponto médio para registro de manifestação de situação intermediária de indiferença ou de nulidade, do tipo 'ótimo', 'bom', 'regular', 'ruim' e 'péssimo'. Esta escala tornou-se um paradigma de mensuração qualitativa e desde então tem sido largamente aplicada, quer na forma original, quer em adaptações para diferentes objetos de estudo.

Entretanto, optou-se neste estudo, pelo não uso da classificação "regular", por entender-se que, segundo Ferreira (1995, p. 559) " 'regular', na acepção 'ter saúde mental', é mais usado negativamente", contrariando então, a situação intermediária, conforme propõe Likert.

Os escores encontrados no SF-36 foram processados pelo programa estatístico SPSS-10, efetuando-se o seu cruzamento com os dados sócio-demográficos da amostra para detectar-se a significância estatística.

Para a comparação dos dados médios por domínios do SF-36 obtidos na amostra com os dados sócio-demográficos utilizou-se o teste de comparações múltiplas Kruskal-Wallis (1952 apud SIEGEL, 1981) para cada aspecto sócio-demográfico que se apresentou com mais de duas classificações e com número de elementos em cada classificação menor que trinta (30).

Caso o aspecto sócio-demográfico apresentasse duas classificações e uma delas tivesse o número de elementos menor que trinta (30) aplicava-se o teste de Mann-Whitney. (1947 apud SIEGEL, 1981)

Para os aspectos sócio-demográficos que apresentaram um número de elementos maior ou igual a trinta (30) em todas as classificações, utilizou-se o teste paramétrico ANOVA – análise de variância – (SNEDECOR, 1956 apud WINER, 1971), para comparar a diferença entre as médias, visando classificar cada variável sócio-demográfica apresentada em todos os domínios. Nos casos em que a ANOVA apresentou resultados significativos, utilizou-se o teste para comparações múltiplas Dunnett C (WINER, 1971), recomendado para grupos que apresentam variâncias desiguais.

Para verificar se as variáveis estavam significativamente inter-relacionadas e qual o grau de correlação, utilizou-se o coeficiente de correlação de Pearson (NICK; KELLNER, 1971) e o método de classificação definido por Rugg (1917).

Determinou-se a distribuição em cada domínio específico do SF-36 por meio de comparações do teste Qui-quadrado de Pearson (NICK; KELLNER, 1971) para verificar se os dados aderem à condição de normalidade necessária para a aplicação dos testes

paramétricos. Para se determinar a distribuição de freqüência observada, utilizou-se de dados dos domínios do SF-36. Para se determinar a freqüência teórica normal, utilizou-se a Curva de Gauss (WINER, 1971), considerando-se a média e o desvio padrão dos dados da amostra sócio-demográfica.

Em Iatros (2003), o significado de "p" é o que determina a probabilidade de um achado estatistico ter ocorrido por acaso. A "significância estatística" se revela "quando um determinado achado apresenta uma probabilidade de 5% ou menos de ter ocorrido ao acaso; diz-se que esse achado apresenta 'significado estatístico', ou seja, que é tão improvável que algo mais do que a sorte deve ser responsável por ele". Em linguagem matemática, isso é expresso escrevendo-se $p \leq 0,05$". Ainda, "marginalmente significativo" se revela quando um determinado achado não se mostra estatisticamente significativo, mas está próxima disso: $0,05 < p \leq 0,10$. O uso da expressão indica a probabilidade de que uma eventual ampliação do estudo, com a coleta de mais dados, venha a produzir significado estatístico. (IATROS, 2003)

Esta investigação apresenta seus resultados em tabelas e graficos denominados nesta dissertação como "Figuras", que evidenciam freqüências absolutas e relativas, médias e desvio-padrão, assim como intervalos de confiança avaliados através dos testes anteriormente citados.

RESULTADOS

"O que se leva da vida é a vida que se leva.. Qualidade."
Caetano (1999)

5 RESULTADOS

Os resultados apresentados nesta dissertação referem-se à análise estatística dos dados coletados, seguida de comentários específicos.

Para uma visão geral, estes resultados serão subdivididos em 4 etapas:

- caracterização sócio-demográfica da amostra e verificação dos fatores que favorecem e/ou interferem na qualidade de vida das mulheres gerentes de Dourados, por meio das inter-relações entre estas características e os oito domínios do SF-36;
- verificação dos fatores que favorecem e/ou interferem na qualidade de vida das mulheres gerentes de Dourados, evidenciados no inventário SF-36;
- distribuição da freqüência observada por domínio do SF-36 e comparada à distribuição da freqüência normal teórica, conforme curva de Gauss;
- inter-relação entre os domínios do inventário SF-36, segundo os coeficientes de correlação de Pearson.

5.1 CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA DA AMOSTRA E VERIFICAÇÃO DOS FATORES QUE FAVORECEM E/OU INTERFEREM NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES GERENTES DE DOURADOS, POR MEIO DAS INTER-RELAÇÕES ENTRE ESTAS CARACTERÍSTICAS E OS OITO DOMÍNIOS DO SF-36

Apresenta-se, primeiramente, de forma resumida, o perfil sócio-demográfico "das mulheres gerentes" pesquisadas e suas características predominantes:

- **Faixa etária:** Entre as mulheres de 20 a 67 anos que estão em cargos de gerência, predominam as que têm idade superior a 40 anos (**Figuras 1 e 2**);
- **Estado civil:** Predominam as casadas e/ou união livre (**Figuras 3 e 4**);
- **Escolaridade:** Prevalecem as trabalhadoras com nível superior de escolaridade, evidenciando-se, também, a presença de pós-graduadas (**Figuras 5 e 6**);

- **Profissão:** A maioria das mulheres gerentes advém da área financeira, com formação em administração de empresas e ciências contábeis, além das que se autodenominam bancárias (**Figuras 7 e 8**);
- **Renda salarial:** O salário da maioria das mulheres gerentes está na faixa entre R$ 2.000,00 a R$ 5.000,00; porém, evidencia-se a presença de mulheres com salários entre R$ 5.000,00 a R$ 15.000,00 (**Figuras 9 e 10**);
- **Situação funcional:** A maioria destas mulheres encontra-se na condição de contratadas, devido ao fator de inclusão dos sujeitos desta pesquisa (**Figuras 11 e 12**);
- **Cargo que exerce:** Nos cargos de comando nas empresas de Dourados, predominam as denominadas "gerentes" (**Figuras 13 e 14**);
- **Tempo de serviço:** Percebeu-se que mais da metade das mulheres estão no cargo há mais de 5 anos (**Figuras 15 e 16**); Verificou-se ainda que, pouco mais de um oitavo delas estão entre 3 e 5 anos no mesmo cargo;
- **Convívio familiar:** Houve predominância das mulheres que vivem com a família nuclear, entendida como composta de marido, mulher e filhos (**Figuras 17 e 18**);
- **Manutenção financeira:** A maioria das gerentes é independente financeiramente e se mantém (**Figuras 19 e 20**);
- **Suficiência de renda:** Para a maioria das mulheres, o salário que recebe é suficiente para sua subsistência (**Figuras 21 e 22**);
- **Investir sozinha em negócios:** Pouco mais da metade das mulheres pesquisadas faz seus investimentos financeiros sozinhas (**Figuras 23 e 24**), porém convém destacar que este número é significativamente menor do que o número de mulheres que poderiam investir em seus negócios, conforme demonstram as **Figuras 19, 21** e **25**;
- **Autonomia para negociar:** A maioria das mulheres gerentes tem autonomia para negociar (**Figuras 25 e 26**), contrastando com os resultados das **Figuras 23** e **24**;
- **Religião:** A maioria das mulheres é católica (**Figuras 27 e 28**);
- **Freqüência a um templo:** A maioria das mulheres freqüenta um templo religioso (**Figuras 29 e 30**);
- **Diagnóstico médico:** dois terços das mulheres gerentes não possuem diagnóstico médico e podem ser chamadas de saudáveis, mas um terço delas, possui algum diagnóstico médico (**Figuras 31 e 32**);

- **Número de pessoas que administra:** Houve predominância das mulheres que administram, em média, de 10 a 50 pessoas diretamente; porém, os dados revelam que várias mulheres em cargos de comando nas empresas administram, direta e/ou indiretamente, de 300 até 5.000 pessoas (**Figuras 33 e 34**).

As **Figuras 1** a **34** apresentam as características sócio-demográficas, como também a verificação das correlações do nível de significância destas características com os oito domínios do SF-36. Para esta verificação, utilizaram-se testes estatísticos próprios para cada análise: ANOVA (F), Kruskal Wallis (χ^2), Mann-Whitney (Z) e *"Post hoc test"* (Dunnett C). Em algumas análises, foi uitilizado o Coeficiente de Correlação de Pearson para testar as variáveis.

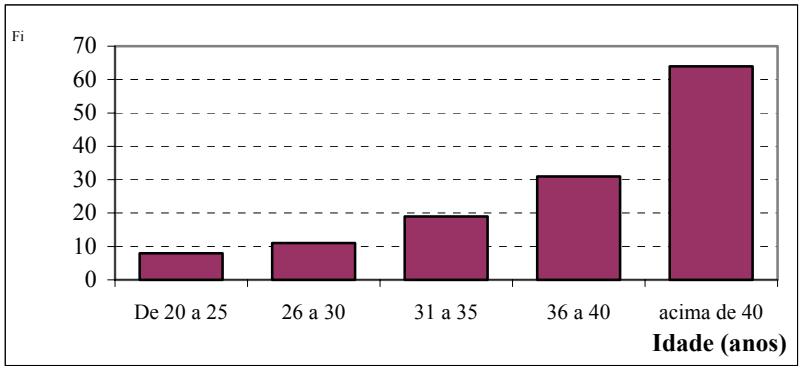
Convém ressaltar que, em algumas categorias, as figuras podem apresentar os oito domínios, descritos da seguinte forma: C. F.= Capacidade funcional; A. F.= Aspecto físico; Dor = Dor; E. G. S.= Estado geral de saúde; Vital= Vitalidade; A. S.= Aspecto social; A.E.= Aspecto emocional; S. M.= Saúde mental.

A seguir, apresenta-se os resultados em tabelas e gráficos denominados nesta dissertação "**Figuras**".

5.1.1 Faixa etária

Figura 1: (Tabela e gráfico) Distribuição de freqüência por "faixa etária".

FAIXA ETÁRIA	Fi	%
De 20 a 25	8	6,02
26 a 30	11	8,27
31 a 35	19	14,29
36 a 40	31	23,31
Acima de 40 anos	64	48,12
Total	133	100



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Aproximadamente 50% das mulheres pesquisadas que atuam nos cargos de comando estão na faixa etária acima dos 40 anos de idade. Nota-se uma gradativa e

crescente quantidade de mulheres ascendendo aos cargos de comando, concomitante com a crescente faixa etária. Demonstra-se que, dos 20 a 25 anos, são 6%; de 26 a 30 anos, 8%; de 31 a 35 anos,14%; de 36 a 40 anos, 24% e acima dos 40 anos, elas representam 48%. Os dados sugerem que, quanto mais idade tem a mulher, maior demonstração de vivência e experiência profissional tem, para assumir cargos de liderança e comando empresariais.

Figura 2: (Tabela) Número de mulheres gerentes, média e desvio padrão, por "faixa etária", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = 20-25 anos	**b = 26-30 anos**	**c = 31-35 anos**	**d = 36-40 anos**	**e = acima de 40**			
N	8	11	19	31	64	χ^2	p	Post hoc test
C. F.	92,50 ±5,98	86,82 ±7,83	81,58 ±17,95	88,55±12,53	83,98±14,09	5,821	,213	ns
A. F.	84,38±22,90	90,91±23,11	65,79±34,57	86,29 ±24,87	84,77 ±28,74	9,651	,047	ns
Dor	78,75±13,30	66,82±19,95	58,68 ±20,31	70,81 ±23,19	70,70 ±21,74	5,874	,209	ns
E. G. S.	82,13±11,73	79,55±20,03	75,74 ±17,84	84,90 ±13,39	83,98 ±13,97	4,802	,308	ns
Vital	60,63±20,60	61,36±13,25	57,11 ±18,95	69,68 ±17,98	72,34 ±17,23	13,745	,008	e > c
A. S.	64,06±27,90	69,32±29,77	56,58 ±24,07	79,84 ±19,81	82,81 ±18,83	18,446	,001	e = d > c
A. E.	74,93±29,68	75,70±36,87	56,08 ±38,62	80,61 ±28,32	86,44 ±25,04	13,089	,011	e > c
S. M.	63,00±15,53	73,09±17,81	63,58 ±17,98	74,58 ±17,96	77,75 ±16,27	12,726	,013	e > c

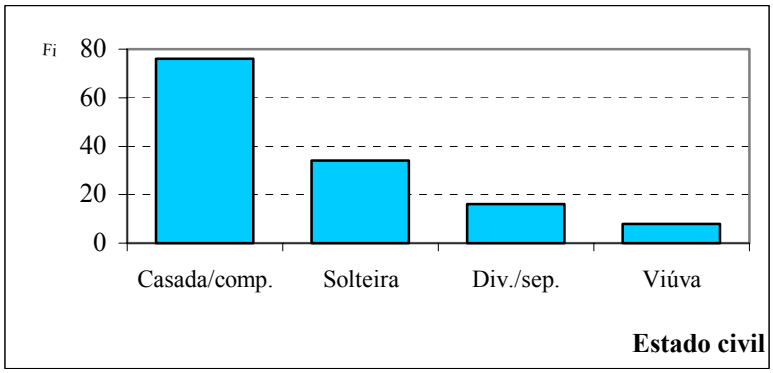
Kruskal Wallis Test, $\alpha = 5\%$

Observando-se os dados apresentados na **Figura 2,** percebe-se que, na "faixa etária" entre 31 e 35 anos, as mulheres pesquisadas apresentam escores médios menores em todos os domínios quando comparadas às mulheres de outras "faixas etárias". Porém, estas diferenças foram significativamente ($p < 0,05$) menores, em relação à "faixa etária" acima de 40 anos nos domínios "Vitalidade", "Aspecto social", "Aspecto emocional" e "Saúde mental". Para o domínio "Capacidade funcional", encontrou-se um coeficiente de correlação significativamente ($p < 0,05$) diferente de zero, mas negativamente correlacionado. A tendência observada sugere que, à medida em que aumenta a idade, diminui a "Capacidade funcional".

5.1.2 Estado civil

Figura 3: (Tabela e gráfico) Condição da mulher entrevistada em relação ao "estado civil", freqüência absoluta e porcentagem.

Estado civil	Fi	%
Casada/Comp.	76	56,72
Solteira	34	25,37
Divoc./Separ.	16	11,94
Viúva	8	5,97
Total	134	100



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

A maioria das mulheres entrevistadas, 57% delas, vive na condição de casada ou em união livre. As solteiras são 26% , as separadas representam 12% da amostra, enquanto que as viúvas são apenas 6%.

Figura 4. (Tabela) Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "estado civil", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS. 2003.

	a = casada/comp.	b = solteira	c = div./sep.	d = viúva			
N	76	34	16	8	χ^2	p	Post hoc test
C.F.	85,66 ± 13,30	86,32 ± 14,37	80,94 ± 16,85	90,63 ± 6,78	2,481	,479	ns
A. F.	85,86 ± 26,25	83,82 ± 30,08	71,88 ± 36,37	81,25 ± 22,16	3,571	,312	ns
Dor	70,01 ± 20,98	71,47 ± 22,29	60,25 ± 21,69	74,88 ± 27,03	4,400	,221	ns
E. G. S.	84,49 ± 13,88	81,62 ± 16,11	78,00 ± 17,61	86,50 ± 9,68	2,506	,474	ns
Vital	70,07 ± 18,01	64,56 ± 17,21	60,63 ± 20,73	81,25 ± 13,82	9,181	,027	d > a > b > c
A. S.	78,62 ± 22,16	71,69 ± 25,43	71,09 ± 24,03	87,50 ± 14,94	4,295	,231	ns
A. E.	81,98 ± 28,58	76,43 ± 31,35	68,72 ± 35,46	100,00 ± 0,00	7,839	,049	d > a > b > c
S. M.	75,11 ± 17,52	71,53 ± 16,59	68,50 ± 21,81	84,50 ± 10,57	5,016	,171	ns

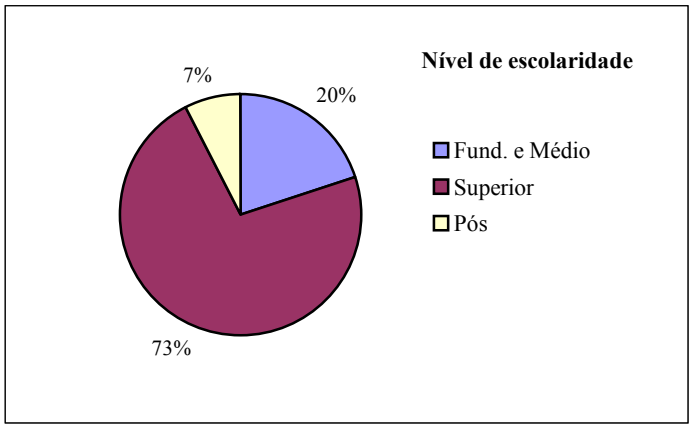
Kruskal Wallis Test, $\alpha = 5\%$

O que pôde ser observado, através dos valores apresentados na **Figura 4**, é que as gerentes viúvas, nos domínios "Vitalidade" e "Aspecto emocional", apresentam escores médios significativamente maiores ($p < 0,05$). Nos outros domínios, não apresentam escores significativos. Os dados evidenciam uma tendência de que as viúvas encontram-se com "Vitalidade" e "Aspecto emocional" melhores que as mulheres casadas, solteiras e separadas, independente da idade.

5.1.3 Escolaridade

Figura 5: (Tabela e gráfico) Freqüência e porcentagem por "grau de escolaridade" das mulheres entrevistadas.

Escolaridade	Fi	%
Estudante	27	20,00
Superior	98	72,59
Pós-Graduação	10	7,41
Total	135	100



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Os dados apresentados na **Figura 5** referem-se ao "grau de escolaridade" das mulheres que foram investigadas. Houve a prevalência de trabalhadoras de nível superior com 73%, porém vale destacar que apenas 7% são pós-graduadas. São 20% as mulheres que têm ensino médio ou são estudantes.

Figura 6: (Tabela) Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão por "grau de escolaridade" nos domínios do SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = 1^0 e 2^0 graus.	b = superior	c = pós-graduação			
N	27	98	10	χ^2	p	Post hoc test
C. F.	86,67 ± 10,83	85,20 ± 14,89	87,50 ± 9,50	,014	,993	ns
A. F.	83,33 ± 25,00	83,93 ± 29,22	80,00 ± 30,73	,728	,695	ns
Dor	69,70 ± 20,11	69,68 ± 22,34	68,70 ± 22,58	,068	,967	ns
E. G. S.	81,96 ± 16,50	83,69 ± 14,49	77,30 ± 15,59	1,891	,389	ns
Vital	74,44 ± 18,15	67,40 ± 18,12	61,50 ± 19,30	4,620	,099	ns
A. S.	78,70 ± 25,43	77,04 ± 22,11	67,50 ± 26,48	1,887	,389	ns
A. E.	74,03 ± 32,53	80,58 ± 31,05	83,35 ± 17,55	1,549	,461	ns
S. M.	77,04 ± 17,74	73,88 ± 17,59	68,80 ± 19,58	1,801	,406	ns

Kruskal Wallis Test, $\alpha = 5\%$

Entre os níveis de escolaridade, o único domínio que apresentou diferença mrginalmente significativa entre as médias ($p < 0,09$) foi o da "Vitalidade", com diferença menor para as mulheres gerentes que têm pós-graduação.

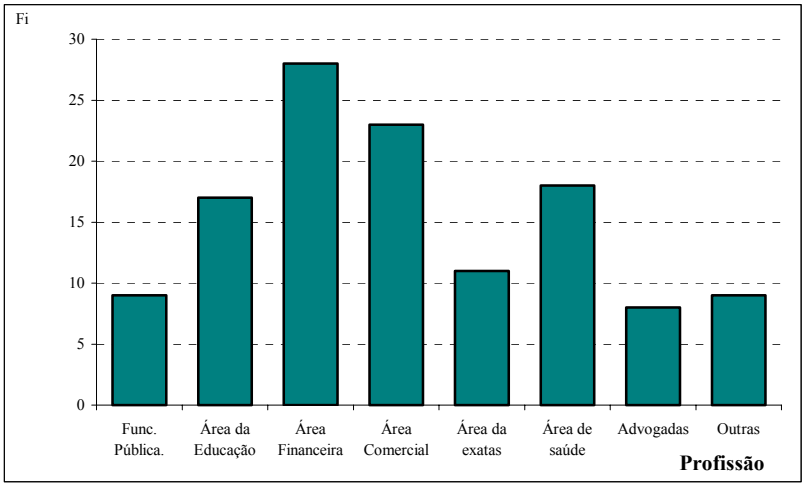
O coeficiente de correlação entre o domínio "Vitalidade" e "grau de escolaridade" é significativamente diferente de zero ($p < 0,05$) e os domínios aparecem negativamente correlacionados, evidênciando uma tendência de que, à medida que aumenta o grau de escolaridade, diminui a vitalidade.

5.1.4 Profissão

Figura 7: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas na categoria "profissão".

Profissão*	Fi	%
Func. Pública.	9	7,32
Área da Educação	17	13,82
Área Financeira	28	22,76
Área Comercial	23	18,70
Área de exatas	11	8,94
Área de saúde	18	14,63
Advogadas	8	6,50
Outras	9	7,32
Total	123	100

*As profissões foram classificadas por áreas afins.



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Na **Figura 7**, os dados apresentados referem-se à "profissão" das mulheres gerentes pesquisadas. Nesta categoria, classificaram-se as profissões por áreas afins. Houve predomínio de 23% da amostra na área financeira, seguida de 19% pelas representantes da área comercial; 15% na área da saúde; 14% na área da educação; 9% área de exatas; 7% funcionárias públicas; 7% representando outras profissões e 6% de mulheres em cargos de liderança com formação em Direito.

Figura 8: (Tabela) Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "profissão", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = Fun. Pub.	**b = prof. Edu.**	**c = área fin.**	**d = comércio**	**e = exatas**	**f = saúde**	**g = advog.**	**h = outros**			Post hoc test
N	9	17	28	23	11	18	8	9	χ^2	p	
C. F.	83,9 ±15,6	83,5 ±14,0	85,9 ±17,1	84,6 ±11,5	94,1 ±7,0	80,8 ±14,0	78,8 ±14,1	92,8 ±7,9	15,447	,031	e > f = g
A. F.	69,4 ±42,9	75,0 ±37,5	82,1 ±29,5	81,5 ±29,4	93,2 ±16,2	90,3 ±17,4	78,1 ±31,2	94,4 ±11,0	4,749	,691	ns
Dor	61,4 ±26,0	68,5 ±18,9	71,0 ±23,1	66,7 ±21,2	73,8 ±18,8	72,5 ±18,3	59,5 ±24,3	80,7 ±19,3	6,189	,518	ns
E. G. S.	74,6 ±21,5	78,8 ±16,1	81,3 ±17,1	82,5 ±15,5	86,9 ±9,6	83,3 ±11,4	85,9 ±9,9	91,3 ±9,3	7,130	,416	ns
Vital	58,3 ±13,9	66,8 ±15,2	63,8 ±22,8	72,0 ±12,7	66,8 ±18,2	67,5 ±16,6	70,6 ±16,1	77,8 ±19,9	7,978	,335	ns
A. S.	70,8 ±16,5	80,1 ±23,8	75,0 ±21,8	76,1 ±25,0	78,4 ±23,1	76,4 ±19,1	68,8 ±31,3	86,1 ±23,8	5,356	,617	ns
A. E.	81,5 ±33,8	82,3 ±31,5	76,1 ±36,2	79,7 ±28,0	72,6 ±29,3	85,2 ±20,6	83,3 ±35,6	85,2 ±24,3	2,322	,940	ns
S. M.	60,4 ±13,2	74,6 ±19,8	72,0 ±20,2	75,5 ±12,8	71,6 ±12,1	78,4 ±15,3	70,5 ±20,8	80,9 ±17,2	11,238	,129	ns

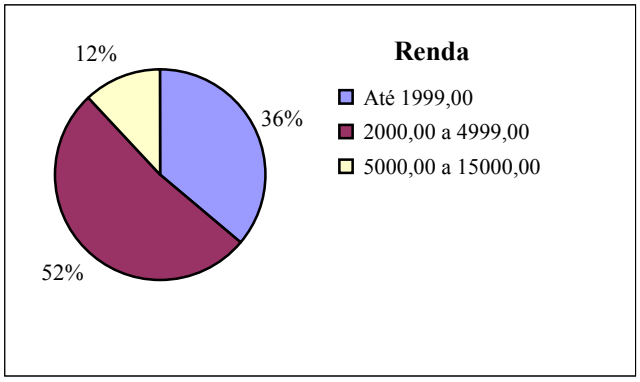
Kruskal Wallis Test

A **Figura 8,** refere-se à significância estatística entre as mulheres gerentes que atuam em diferentes profissões. As análises em relação às "profissões" não apresentam evidência suficiente ($p > 0,05$) para aceitar as diferenças entre as médias das diferentes profissões, com exceção do domínio "Capacidade funcional". Neste domínio, as profissionais da "área de exatas" apresentam escores médios significativamente ($p < 0,05$) superiores aos das profissionais da "área de saúde" e "advogadas".

5.1.5 Faixa de renda

Figura 9: (Tabela e gráfico) Número de mulheres investigadas e porcentagem por "renda".

Renda	Fi	%
De 1000,00 a 1999,00	42	36,21
De 2000,00 a 4999,00	60	51,72
De 5000,00 a 15000,00	14	12,07
Total	116	100,00



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Na **Figura 9,** os dados apresentados referem-se à "faixa de renda", onde se pode perceber uma prevalência de trabalhadoras que ganham entre R$ 2.000,00 à R$ 5.000,00 representando 52%. Revelou-se que 36% das mulheres recebem salários na faixa de 1.000,00 a 2.000,00. Convém destacar que 12% das gerentes mulheres possuem renda mensal na faixa de R$ 5.000,00 a R$ 15.000,00.

Figura 10: (Tabela) Número de elementos da amostra, média e desvio padrão, por "renda", nos domínios do SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = até 1999	**b = 2000 a 4999**	**c = 5000 a 15000**			
N	42	60	14	F	p	Significância
C. F.	85,95 ± 13,40	85,83 ± 12,08	86,43 ± 12,92	,086	,958	ns
A. F.	83,33 ± 26,29	82,50 ± 29,22	96,43 ± 9,08	3,004	,223	ns
Dor	70,83 ± 20,46	65,63 ± 22,48	81,29 ± 15,96	5,705	,058	ns
E. G. S.	85,05 ± 13,65	80,05 ± 16,23	90,14 ± 8,24	5,775	,056	ns
Vital	70,00 ± 18,28	64,92 ± 17,96	75,00 ± 14,68	4,033	,133	ns
A. S.	77,08 ± 25,29	73,13 ± 24,01	88,39 ± 13,40	4,180	,124	ns
A. E.	81,70 ± 28,80	81,10 ± 29,70	85,70 ± 21,59	,076	,963	ns
S. M.	76,57 ± 17,26	71,07 ± 17,83	81,14 ± 11,25	5,256	,072	ns

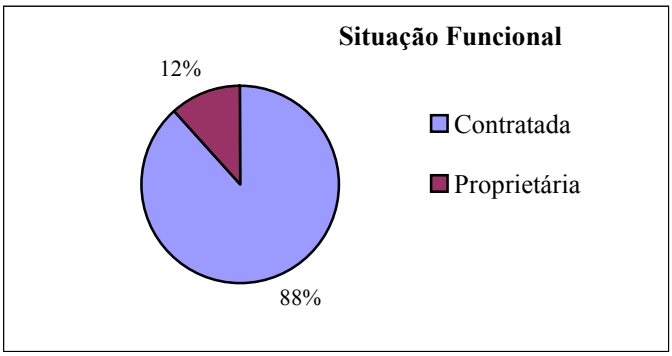
Kruskal Wallis Test

Na **Figura 10,** analisando-se a significância estatística entre os salários das mulheres gerentes, os dados não revelam diferenças significativas entre as médias ($p > 0,05$) em todos os domínios. Porém, nos domínios "Dor", "Estado geral de saúde" e "Saúde mental", estes dados apresentam diferenças marginalmente significativas ($p < 0,072$) entre as médias, nas diferentes faixas de classificação de renda. Observou-se ainda, com relação às mulheres com salários entre 5.000,00 e 15.000,00, escores maiores em todos domínios de qualidade de vida. Percebe-se uma tendência de que o fator "renda" pode ser determinante na qualidade de vida das mulheres que exercem cargos de comando.

5.1.6 Situação funcional

Figura 11: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "situação funcional".

Situação funcional	Fi	%
Contratada	121	88,32
Proprietária	16	11,68
Total	137	100



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

A **Figura 11** refere-se à "situação funcional" das mulheres gerentes. De acordo com o critério de inclusão, as gerentes contratadas são a maioria das mulheres pesquisadas, 88%, sendo que as gerentes proprietárias representam 12%.

Figura 12: (Tabela) Número de elementos da amostra, média e desvio padrão, por "situação funcional", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = Contratada	b = Proprietária			
N	121	16	Z	p	Significância
C. F.	85,04 ± 13,75	90,31 ± 12,58	-1,835	,066	ns
A. F.	82,02 ± 29,09	93,75 ± 19,36	-1,843	,065	ns
Dor	68,34 ± 21,80	80,44 ± 17,60	-2,212	,027	a < b
E. G. S.	82,25 ± 15,48	88,00 ± 8,91	-1,163	,245	ns
Vital	66,90 ± 18,57	79,69 ± 10,56	-2,754	,006	a < b
A. S.	75,21 ± 23,66	87,50 ± 15,14	-1,895	,058	ns
A. E.	79,03 ± 31,43	85,41 ± 21,02	-,369	,712	ns
S. M.	73,45 ± 18,23	79,75 ± 11,07	-1,096	,273	ns

Mann-Whitney Test

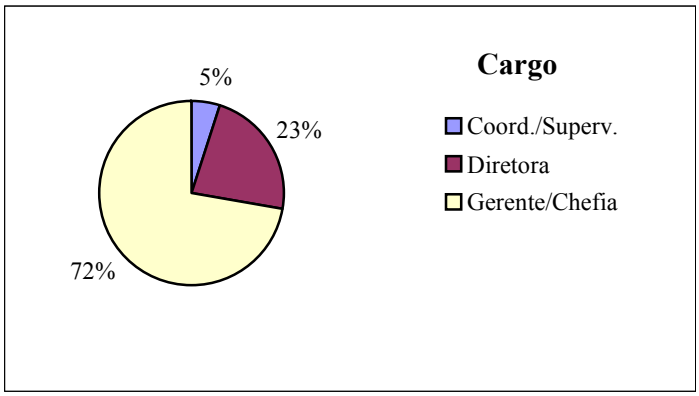
Na **Figura 12,** verifica-se a existência ou não de significância estatística entre as mulheres na suas diferentes "situações funcionais". As mulheres gerentes proprietárias apresentam escores médios significativamente maiores ($p < 0,05$) do que os escores apresentados pelas gerentes "contratadas", nos domínios "Dor" e "Vitalidade". Estes dados revelam uma tendência de que as contratadas são passíveis de se aperceberem com "Dor" e com menor "Vitalidade". Porém, tanto contratadas como proprietárias apresentam, nos

outros domínios, escores médios superiores. Mesmo assim, mostrou-se bastante considerável a diferença entre as médias ($p < 0,07$) dos domínios "Capacidade funcional", "Aspecto físico" e "Aspecto social" para as gerentes proprietárias.

5.1.7 Cargo que exerce

Figura 13: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por tipo de "cargo de comando" que exercem nas empresas de Dourados/MS.

Cargo	Fi	%
Coord./Superv.	7	5,11
Diretora	31	22,63
Gerente	99	72,26
Total	137	100



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Os dados apresentados na **Figura 13** referem-se aos "cargos de comando". Houve predominância de mulheres na função específica de "gerente" com 72%, enquanto que as "diretoras" foram representadas por 23%. Apenas 5% estão nos cargos de "supervisão" e "coordenação", porém todas elas exercem cargos de liderança nas empresas.

Figura 14: (Tabela) Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "cargo de comando", nos domínios do SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = Coord./Superv.	b = Diretora	c = Gerente			
N	7	31	99	χ^2	p	Post hoc test
C. F.	83,57 ± 9,45	83,87 ± 14,93	86,36 ± 13,57	1,450	,484	ns
A. F.	75,00 ± 38,19	86,29 ± 28,02	83,08 ± 27,85	1,205	,548	ns
Dor	62,29 ± 16,48	74,52 ± 21,18	68,79 ± 22,01	2,697	,260	ns
E. G. S.	79,86 ± 9,51	81,81 ± 14,77	83,48 ± 15,39	1,926	,382	ns
Vital	62,86 ± 14,39	68,55 ± 13,67	68,74 ± 19,76	1,499	,473	ns
A. S.	67,86 ± 17,47	77,82 ± 22,06	76,89 ± 23,85	1,842	,398	ns
A. E.	85,67 ± 26,33	82,78 ± 25,67	78,41 ± 32,12	,327	,849	ns
S. M.	72,57 ± 5,38	75,35 ± 16,62	73,94 ± 18,55	,915	,633	ns

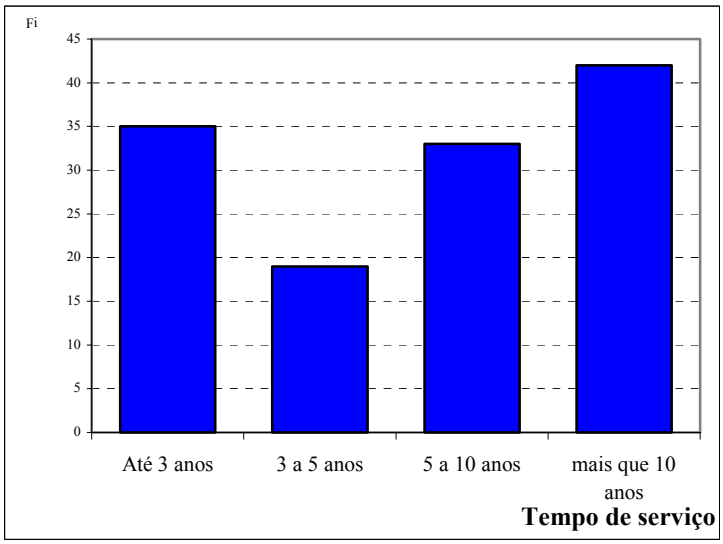
Kruskal Wallis Test, $\alpha = 5\%$

A **Figura 14** apresenta um resumo estatístico da média e desvio-padrão, bem como o teste de significância estatística. As diferenças observadas entre os diversos "cargos de comando" assumidos pelas mulheres investigadas nos oito domínios do SF-36, não apresentam nenhuma evidência relevante.

5.1.8 Tempo de serviço

Figura 15: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "tempo de serviço".

Tempo de serviço	Fi	%
Até 3 anos	35	27,13
3 a 5 anos	19	14,73
5 a 10 anos	33	25,58
mais que 10 anos	42	32,56
Total	129	100



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Os dados apresentados na **Figura 15** referem-se ao "tempo de serviço no cargo", revelando que 32% das mulheres investigadas estão no cargo há mais de 10 anos. As gerentes estão no cargo entre 5 e 10 anos, são 26%. Percebe-se nesta somatória, que mais de 58% das gerentes pesquisadas, estão à mais de 5 anos no mesmo cargo. São 27% as gerentes em início de carreira (até três anos no cargo). Apenas 15% das gerentes pesquisadas têm de 3 a 5 anos de tempo de serviço no mesmo cargo. Este resultado tende a supor que, quanto mais tempo de permanência no mesmo cargo de comando, maior a experiência e segurança profissional das mulheres.

Figura 16: (Tabela) Número de mulheres da amostra, média e desvio padrão, por "tempo de serviço", no SF-36 e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a =até 3 anos	b = de 3 a 5 anos	c = de 5 a 10 anos	d =acima de 10 anos			
N	35	19	33	42	χ^2	p	Post hoc test
C. F.	82,71 ± 14,97	86,84 ± 14,83	83,48 ± 13,89	87,98 ± 11,90	4,623	,202	ns
A. F.	77,14 ± 31,14	75,00 ± 32,27	85,61 ± 25,02	89,29 ± 27,13	7,557	,056	b < d
Dor	68,91 ± 22,64	66,79 ± 25,77	65,55 ± 20,17	73,12 ± 19,94	3,114	,374	ns
E. G. S.	77,20 ± 16,55	86,53 ± 16,09	83,06 ± 12,30	84,19 ± 14,84	7,625	,054	a < b = c = d
Vital	62,86 ± 19,15	62,37 ± 15,84	70,30 ± 17,00	71,90 ± 17,77	8,750	,033	a = b < d
A. S.	71,07 ± 22,84	65,79 ± 28,52	79,55 ± 23,56	82,14 ± 18,34	7,429	,059	a > b < c < d
A. E.	80,89 ± 30,66	73,68 ± 32,56	77,75 ± 33,02	80,93 ± 28,70	1,407	,704	ns
S. M.	69,26 ± 18,66	68,63 ± 14,62	75,52 ± 18,81	77,43 ± 15,09	7,786	,051	b < d

Kruskal Wallis Test, $\alpha = 6\%$

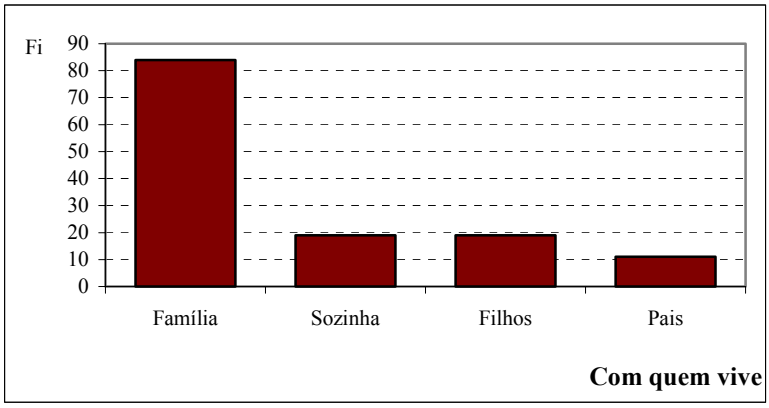
Os dados apresentados na **Figura 16** demonstram a existência de diferença significativa entre o tempo de serviço trabalhado no mesmo cargo, em relação aos domínios do SF-36.

A categoria "tempo de serviço no cargo" apresentou diferença significativa ($p < 0,06$) nos domínios "Aspecto físico", "Estado geral de saúde", "Vitalidade", "Aspecto social" e "Saúde mental", apresentando, na maioria das vezes, escores médios maiores para as mulheres pesquisadas, na medida em que aumenta o tempo de permanência no cargo assumido pela mulher gerente.

5.1.9 Com quem vive

Figura 17: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "tipo de convívio familiar".

Com quem vive	Fi	%
Família	84	63,16
Sozinha	19	14,29
Filhos	19	14,29
Pais	11	8,27
Total	133	100



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Na **Figura 17,** os dados referem-se ao "tipo de convívio familiar". Houve predominância das mulheres que vivem com a família nuclear (63%); 14% moram com os filhos, assim como 14% moram sozinhas. Apenas 8% moram com os próprios pais (família de origem).

Figura 18: (Tabela) Número de mulheres, média e desvio padrão, por "tipo de convívio familiar", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	A =família	**b = sozinha**	**c = filhos**	**d =pais**			
N	84	19	19	11	χ^2	p	Post hoc test
C. F.	85,71 ± 13,40	87,63 ± 12,18	82,63 ± 15,84	84,09 ± 16,56	,864	,834	ns
A. F.	84,82 ± 27,17	85,53 ± 25,43	72,37 ± 37,17	86,36 ± 25,89	2,495	,476	ns
Dor	70,33 ± 21,60	75,42 ± 19,69	63,32 ± 21,29	65,73 ± 25,48	3,244	,356	ns
E. G. S.	83,57 ± 14,85	83,63 ± 12,14	78,16 ± 17,16	80,91 ± 17,50	1,995	,574	ns
Vital	69,82 ± 18,83	67,37 ± 16,45	63,42 ± 19,01	68,64 ± 15,83	2,591	,459	ns
A. S.	79,32 ± 21,39	74,34 ± 26,51	71,71 ± 23,88	70,45 ± 29,19	2,035	,565	ns
A. E.	81,72 ± 29,05	89,46 ± 19,46	64,89 ± 35,99	72,64 ± 39,03	7,021	,071	ns
S. M.	75,29 ± 17,70	73,05 ± 16,75	71,58 ± 20,04	73,45 ± 15,31	,858	,836	ns

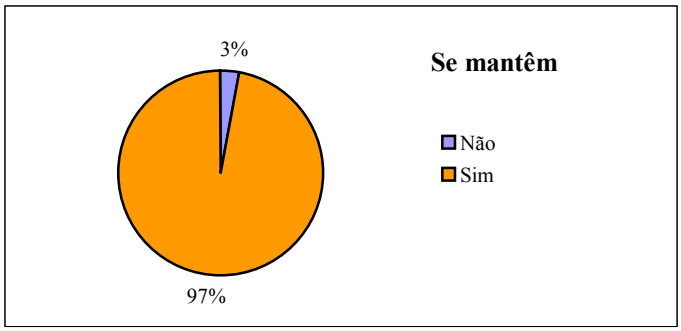
Kruskal Wallis Test, α = 5%

A **Figura 18** apresenta dados relativos ao "tipo de convívio familiar", sendo que este não influenciou significativamente os diferentes domínios da qualidade de vida das mulheres investigadas, com exceção do domínio "Aspecto emocional", que apresentou uma diferença marginalmente significativa (p = 0,071), para as mulheres que vivem com os pais ou filhos.

5.1.10 Se mantêm financeiramente

Figura 19: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem quanto a "se mantêm financeiramente".

Se mantêm financeiramente	Fi	%
Não	4	3,01
Sim	129	96,99
Total	133	100



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Os dados apresentados na **Figura 19** demonstram que a maior parte das mulheres gerentes pesquisadas "se mantêm financeiramente", representando 97%, enquanto apenas 3% precisam de renda complementar para sua manutenção.

Figura 20: (Tabela) Número de mulheres gerentes que "se mantêm financeiramente", média e desvio padrão e significância estatística nos domínios da SF-36. Dourados, MS, 2003.

	a = não se mantêm	**b = se mantêm**			
N	4	129	Z	p	Significância
C. F.	80,00 ± 7,07	85,54 ± 13,89	-1,479	,139	ns
A. F.	56,25 ± 42,70	85,27 ± 26,63	-1,997	,046	a < b
Dor	67,75 ± 14,34	70,33 ± 21,47	-,246	,806	ns
E. G. S.	81,50 ± 14,98	83,01 ± 15,11	-,424	,671	ns
Vital	67,50 ± 9,57	68,64 ± 18,49	-,490	,624	ns
A. S.	78,13 ± 6,25	77,23 ± 23,25	-,460	,646	ns
A. E.	66,60 ± 27,35	81,37 ± 29,49	-1,427	,154	ns
S. M.	78,00 ± 6,93	74,26 ± 17,80	-,165	,869	ns

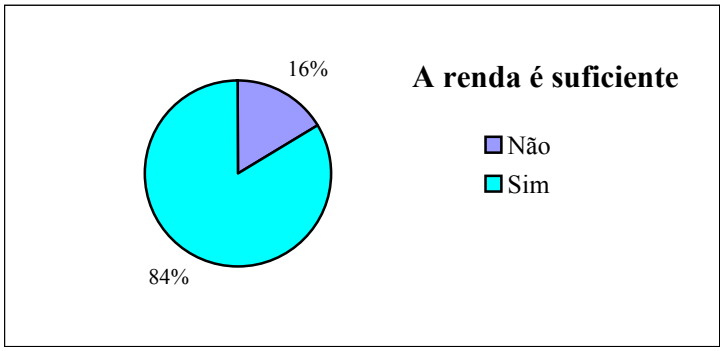
Mann-Whitney Test

Os valores apresentados na **Figura 20** mostram que as mulheres que não pertencem à categoria "se mantêm financeiramente" (3%) encontram-se com tendência de comprometimento no domínio "Aspecto físico", devido apresentarem um escore médio significativamente menor ($p < 0,05$). Também tendem a evidenciar diferenças consideráveis nos domínios "Capacidade funcional" e "Aspecto emocional", se comparadas às mulheres que "se mantém financeiramente" e são independentes.

5.1.11 Suficiência de renda

Figura 21: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "provento suficiente".

A renda é suficiente	Fi	%
Não	21	16,28
Sim	108	83,72
Total	129	100



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

A **Figura 21** refere-se à "renda suficiente" e 84% das mulheres possuem renda suficiente para sua manutenção, enquanto que 16% precisam renda complementar.

Figura 22: (Tabela) Número de mulheres gerentes, média e desvio padrão, por "provento suficiente", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = não	**b = sim**			
N	21	108	Z	p	Significância
C. F.	80,00 ± 18,84	86,94 ± 11,68	-1,466	,143	ns
A. F.	67,86 ± 39,64	87,04 ± 23,80	-2,362	,018	a < b
Dor	65,62 ± 21,05	70,64 ± 21,28	-1,050	,294	ns
E. G. S.	72,76 ± 18,99	85,06 ± 13,28	-3,041	,002	a < b
Vital	61,43 ± 21,92	69,40 ± 17,54	-1,667	,096	ns
A. S.	73,21 ± 21,39	77,66 ± 23,74	-1,169	,242	ns
A. E.	68,18 ± 35,79	82,38 ± 28,31	-1,851	,064	ns
S. M.	68,57 ± 20,52	74,78 ± 17,31	-1,209	,227	ns

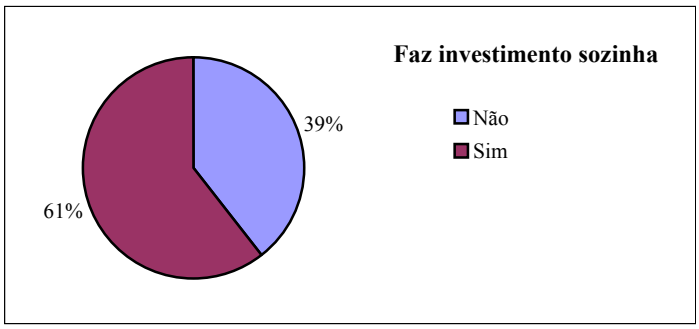
Mann-Whitney Test

Na **Figura 22,** verifica-se a significância estatística entre "renda suficiente" e os domínios do SF-36. Estes dados demonstram que as mulheres que não possuem "provento suficiente" para sua subsistência e, provavelmente, têm sua renda complementada, apresentam escores médios significativamente ($p < 0,05$) menores do que as que possuem "provento suficiente", o que tendem a afetar os domínios "Aspecto físico" e "Estado geral de saúde". Há, ainda, tendência de comprometimento no domínio "Aspecto emocional" ($p = 0,064$) e ($p = 0,096$) no domínio "Vitalidade".

5.1.12 Independência para aplicar em investimento sozinha

Figura 23: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem quanto a "fazem investimento sozinhas".

Faz investimento sozinha	Fi	%
Não	50	39,37
Sim	77	60,63
Total	127	100,00



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Os dados apresentados na **Figura 23** demonstram se as mulheres pesquisadas neste estudo "fazem investimento sozinhas". Verificou-se que 61% das mulheres gerentes realizam seus investimentos sozinhas, sem opinião ou complementação financeira de outros proventos, porém 39% delas, necessitam da opinião de terceiros e ainda não o fazem sozinhas.

Figura 24: (Tabela) Número de elementos da amostra, média e desvio padrão, quanto a "fazer investimento sozinha", nos domínios do SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = não faz inv. sozinha	**b = sim**			
N	50	77	F	p	Significância
C. F.	85,60 ± 12,76	87,27 ± 12,42	,538	,465	ns
A. F.	82,00 ± 28,59	85,71 ± 26,42	,562	,455	ns
Dor	67,84 ± 22,06	71,01 ± 20,94	,668	,415	ns
E. G. S.	83,24 ± 13,97	83,60 ± 14,90	,018	,893	ns
Vital	64,90 ± 18,97	71,62 ± 16,79	4,387	,038	a < b
A. S.	75,25 ± 24,02	77,92 ± 23,02	,395	,531	ns
A. E.	81,97 ± 27,99	78,32 ± 31,48	,445	,506	ns
S. M.	69,76 ± 17,49	78,29 ± 16,20	7,885	,006	a < b

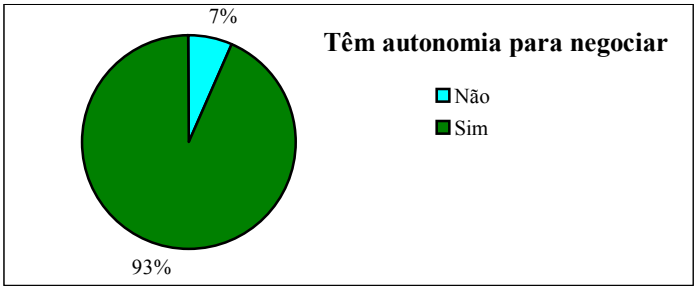
ANOVA

A **Figura 24** apresenta um resumo estatístico da média e desvio-padrão e aplicou-se o teste ANOVA apropriado para verificar se existe significância estatística entre as mulheres que "fazem investimento sozinhas". Os dados revelam que as mulheres que não "fazem investimentos sozinhas" possuem escores médios significativamente ($p < 0,05$) menores nos domínios "Vitalidade" e "Saúde mental".

5.1.13 Autonomia para negociar

Figura 25: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem quanto a "têm autonomia para negociar".

Têm autonomia nos negócios	Fi	%
Não	8	6,56
Sim	114	93,44
Total	122	100,00



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Os dados apresentados na **Figura 25** demonstram se as mulheres pesquisadas "têm autonomia para negociar". Na análise destes dados, encontram-se 93% de mulheres autônomas em suas decisões para negociar, porém 7% delas ainda não têm autonomia ou não se determinaram ainda a fazer seus próprios negócios.

Figura 26: (Tabela) Número de elementos da amostra, média e desvio padrão, quanto a "têm autonomia para negociar", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = não negocia	**b = tem autonomia**			
N	8	114	Z	p	Significância
C. F.	86,88 ± 13,35	86,75 ± 12,60	-,094	,925	ns
A. F.	84,38 ± 22,90	84,43 ± 27,90	-,316	,752	ns
Dor	64,63 ± 21,97	70,23 ± 21,34	-,585	,559	ns
E. G. S.	84,25 ± 7,40	83,53 ± 14,92	-,380	,704	ns
Vital	63,13 ± 17,31	69,65 ± 18,07	-1,211	,226	ns
A. S.	73,44 ± 16,95	77,52 ± 23,76	-1,052	,293	ns
A. E.	79,18 ± 35,35	79,79 ± 30,01	-,030	,976	ns
S. M.	69,50 ± 14,96	75,40 ± 17,47	-1,230	,219	ns

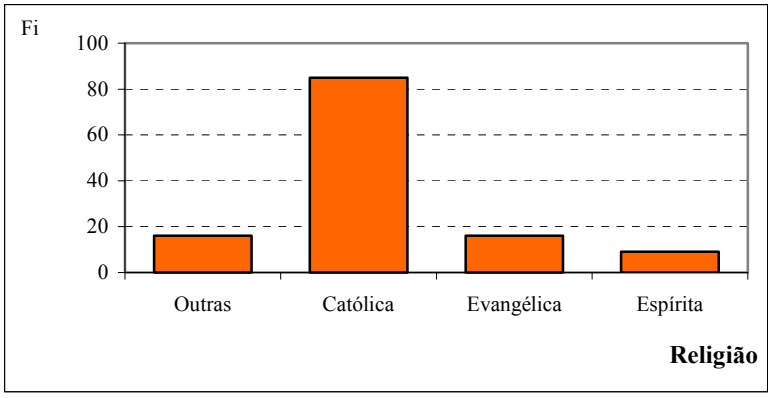
Mann-Whitney Test

A **Figura 26** demonstra que os dados não apresentam evidência suficiente ($p > 0,05$) para se observar diferenças significativas entre as médias dos escores em todos os domínios.

5.1.14 Religião

Figura 27: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "crença religiosa".

Religião	Fi	%
Outras	16	12,70
Católica	85	67,46
Evangél.	16	12,70
Espírita	9	7,14
Total	126	100,00



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

A **Figura 27** refere-se ao "tipo de crença" vivenciado por estas mulheres. Verificou-se que a maior parte é da religião "católica", com 67% de respostas. Em seguida, aparece com 13% a crença evangélica e 7% das mulheres na doutrina espírita. A categoria "outras religiões" também aparece com 13% entre as pesquisadas.

Figura 28: (Tabela) Número de elementos da amostra, média e desvio padrão, por "crença religiosa", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a = outras	**b =católica**	**c = evangélica**	**d = espírita**			
N	16	85	16	9	χ^2	p	Post hoc test
C. F.	81,88 ± 18,79	86,18 ± 13,20	84,38 ± 15,48	85,56 ± 11,84	,393	,942	ns
A. F.	65,63 ± 37,50	86,76 ± 26,61	85,94 ± 18,19	77,78 ± 38,41	6,935	,074	ns
Dor	63,56 ± 24,60	71,65 ± 20,09	66,19 ± 27,55	68,67 ± 20,50	2,222	,528	ns
E. G. S.	83,06 ± 13,45	82,91 ± 15,54	82,31 ± 12,23	78,56 ± 22,33	,490	,921	ns
Vital	70,63 ± 15,90	67,41 ± 18,54	66,88 ± 20,89	78,33 ± 16,58	2,528	,470	ns
A. S.	71,88 ± 24,79	77,21 ± 22,26	78,13 ± 29,05	83,33 ± 17,68	2,008	,571	ns
A. E..	72,86 ± 32,78	76,83 ± 31,77	89,59 ± 26,44	92,56 ± 22,33	6,222	,101	ns
S. M.	71,75 ± 16,30	74,26 ± 17,14	71,00 ± 23,84	83,56 ± 13,78	3,215	,360	ns

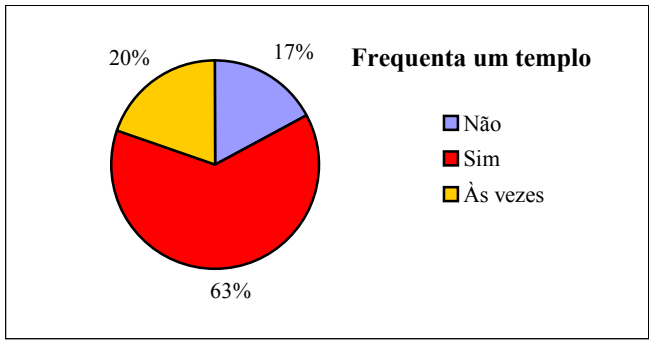
Kruskal Wallis Test, $\alpha = 5\%$

Na **Figura 28,** verifica-se a existência de significância estatística entre o "tipo de crença" vivenciado pelas mulheres gerentes. Os dados não apresentam evidência suficiente ($p > 0,05$) para aceitar a diferença entre os escores médios nas diversas crenças. Isto demonstra uma tendência de que a crença por uma ou outra religião, ou ainda a não crença em qualquer religião, não interfere significativamente a qualidade de vida em nenhum domínio pesquisado. As mulheres que tiveram escores médios menores nos domínios "Aspecto físico" e "Aspecto emocional" estão classificadas como de "outras religiões" ou não têm religião definida, evidenciando ($p < 0,1$) com tendências a interferir em sua QV.

5.1.15 Freqüenta um templo

Figura 29: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem de "freqüência a um templo".

Freqüenta um templo	Fi	%
Não	22	17,32
Sim	80	62,99
Às vezes	25	19,69
Total	127	100,00



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

A **Figura 29** apresenta os dados que se referem à "freqüência a um templo" pelas mulheres investigadas no SF-36, visando verificar qualidade de vida. Verificou-se que 63% estão presentes nos templos religiosos, porém 20% os freqüentam às vezes, enquanto que apenas 17% nunca comparecem nos templos.

Figura 30: (Tabela) Número de elementos da amostra, média e desvio padrão, por "freqüência a um templo", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a =não	b =sim	c = às vezes			
N	22	80	25	χ^2	p	Post hoc test
C. F.	81,14 ± 16,18	86,44 ± 14,15	87,60 ± 8,79	3,084	,214	ns
A. F.	80,68 ± 34,44	84,06 ± 28,47	88,00 ± 17,85	,033	,984	ns
Dor	67,09 ± 20,43	70,16 ± 22,20	72,88 ± 20,76	,556	,757	ns
E. G. S.	78,73 ± 18,27	83,10 ± 15,33	85,28 ± 11,83	1,137	,566	ns
Vital	66,59 ± 21,23	68,44 ± 18,95	71,20 ± 13,33	,195	,907	ns
A. S.	77,27 ± 24,29	77,34 ± 22,77	77,50 ± 23,94	,017	,992	ns
A. E.	75,74 ± 32,86	78,29 ± 31,49	89,31 ± 20,97	2,890	,236	ns
S. M.	70,91 ± 21,17	74,75 ± 17,41	76,16 ± 14,99	,418	,811	ns

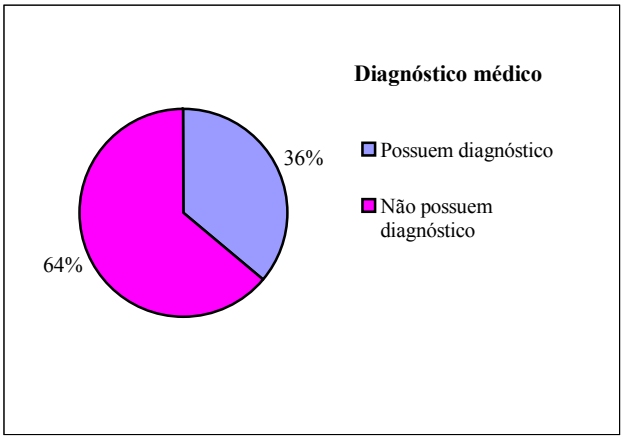
Kruskal Wallis Test, $\alpha = 5\%$

A **Figura 30** apresenta dados que permitem verificar se existe significância estatística entre as mulheres que "freqüentam algum templo". Observou-se que estes não apresentam evidências significativas ($p > 0,05$) entre as médias dos escores em todos os domínios.

5.1.16 Diagnóstico médico

Figura 31: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "s".

Diagnóstico médico	Fi	%
Possuem diagnóstico	47	36,15
Não possuem diagnóstico	83	63,85
Total	130	100,00



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

Verificou-se que 64% das mulheres pesquisadas "não possuem diagnóstico médico", enquanto que 36% delas, "possuem diagnóstico médico". Percebe-se que a maioria destas mulheres, tendem a ser consideradas saudáveis.

Figura 32: (Tabela) Número de mulheres, média e desvio padrão, por "diagnóstico médico", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	a =possuem diagnóstico médico	b =não possuem diagnóstico médico			
N	47	83	F	p	Significância
C. F.	83,72 ± 13,61	87,17 ±13,39	1,962	,164	Ns
A. F.	78,72 ± 0,39	85,24 ± 27,89	1,535	,218	Ns
Dor	63,45 ± 23,43	72,70 ± 19,66	5,772	,018	a < b
E. G. S.	80,04 ± 16,89	84,80 ± 13,67	3,049	,083	Ns
Vital	68,72 ± 17,86	68,25 ± 18,55	,020	,888	Ns
A. S.	73,40 ± 24,95	78,16 ± 21,81	1,286	,259	Ns
A. E.	81,51 ± 30,22	78,70 ± 30,65	,257	,613	Ns
S. M.	73,19 ± 17,95	74,80 ± 17,32	,251	,617	Ns

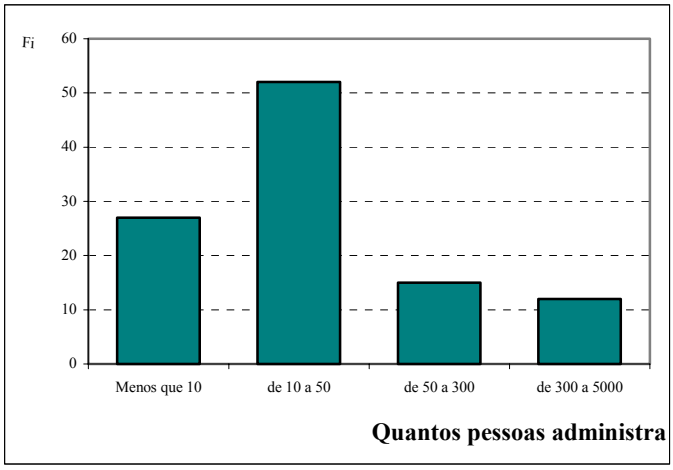
ANOVA

A **Figura 32** apresenta a significância estatística entre as mulheres pesquisadas que "não possuem diagnóstico médico" e as que "possuem diagnóstico médico". As gerentes com diagnóstico médico apresentam escores médios significativamente menores ($p < 0,05$) no domínio "Dor". Estas mulheres apresentam, ainda, escore médio consideravelmente menor ($p < 0,09$) no domínio "Estado geral de saúde". Nos demais domínios, não apresentam evidências relevantes.

5.1.17 Administração de pessoas

Figura 33: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas e porcentagem por "quantidade de pessoas que administra".

Quantas pessoas administra?	Fi	%
Menos que 10	27	25,47
de 10 a 50	52	49,06
de 50 a 300	15	14,15
de 300 a 5000	12	11,32
Total	106	100,00



Obs: Foram excluídas as mulheres que deixaram informações em branco.

A **Figura 33** apresenta dados relativos à "quantidade de pessoas que as mulheres gerentes administram". Elas foram investigadas pelo SF-36, visando verificar a QVT. Houve uma predominância de 52% de mulheres que administram de 10 a 50 pessoas; 27 % administram até 10 funcionários; e 12% de mulheres administram de 300 até 5000 pessoas, de forma direta e /ou indiretamente.

Figura 34: (Tabela) Número de elementos da amostra, média e desvio padrão, por "quantidade de pessoas que administra", nos domínios da SF-36, e significância estatística. Dourados, MS, 2003.

	A =de 0 a 10 pessoas	**b =de 10 a 50**	**c = de 50 a 300**	**d =de 300 a 5.000**			
N	27	52	15	12	χ^2	P	Post hoc test
C. F.	85,37 ± 11,92	86,92 ± 13,07	87,33 ± 10,50	79,17 ± 15,64	3,553	,314	ns
ª F.	81,48 ± 29,90	86,06 ± 25,44	80,00 ± 34,33	66,67 ± 38,92	4,017	,260	ns
Dor	70,07 ± 17,77	70,10 ± 21,13	69,60 ± 24,74	59,58 ± 25,96	1,807	,613	ns
E. G. S.	83,89 ± 13,64	84,06 ± 13,46	87,73 ± 9,91	71,58 ± 22,41	5,646	,130	ns
Vital	69,63 ± 18,02	69,13 ± 19,22	70,00 ± 13,50	61,67 ± 20,04	1,720	,632	ns
ª S.	78,70 ± 21,88	75,48 ± 22,00	77,50 ± 28,43	75,00 ± 28,20	,954	,812	ns
ª E.	83,92 ± 28,37	81,39 ± 29,12	84,41 ± 24,87	77,76 ± 32,86	,546	,909	ns
S. M.	75,11 ± 17,09	73,54 ± 18,05	76,00 ± 14,02	69,67 ± 22,33	,453	,929	ns

Kruskal Wallis Test, α = 5%

Na **Figura 34,** verifica-se a existência de significância estatística entre as mulheres pesquisadas em relação à "quantidade de pessoas que administram". O número de pessoas que estas mulheres administram não apresenta influência significativa ($p > 0,05$) em nenhum domínio do SF-36.

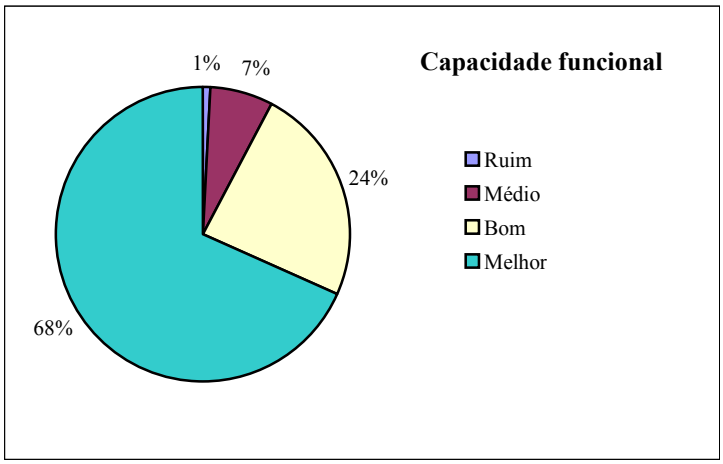
5.2 FATORES QUE FAVORECEM E/OU INTERFEREM NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES GERENTES DE DOURADOS, EVIDENCIADOS NO INVENTÁRIO SF-36

Os resultados deste estudo, com relação aos domínios do instrumento SF-36, serão apresentados a seguir em 8 (oito) figuras, relacionadas, conforme Ciconelli (1997), com "Capacidade funcional"; "Aspecto físico"; "Dor"; "Estado geral de saúde"; "Vitalidade"; "Aspecto social"; "Aspecto emocional" e "Saúde mental".

5.2.1 Capacidade funcional

Figura 35: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Capacidade funcional".

Capacidade Funcional	Fi	%
Ruim	1	0,72
Médio	10	7,19
Bom	33	23,74
Melhor	95	68,35
Total	139	100,00

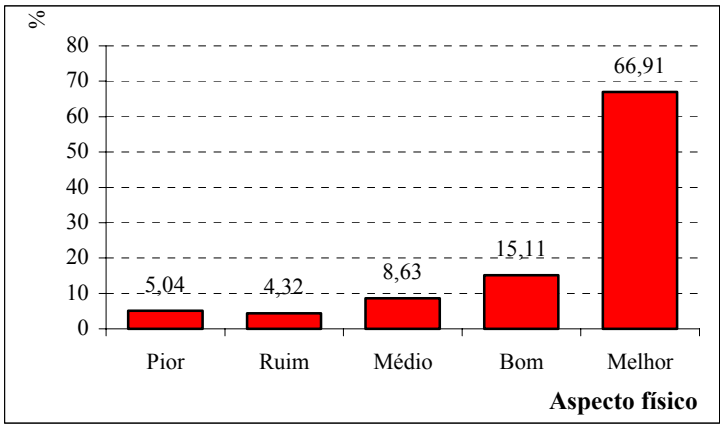


Os dados revelam que 92% das mulheres entrevistadas foram classificadas acima de "Médio", representando "Bom" e "Melhor" estados no domínio "Capacidade funcional". Apenas 1% foi classificada abaixo de "Médio" estado de limitações em suas atividades.

5.2.2 Aspecto físico

Figura 36: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Aspecto físico".

Aspecto físico	Fi	%
Pior	7	5,04
Ruim	6	4,32
Médio	12	8,63
Bom	21	15,11
Melhor	93	66,91
Total	139	100

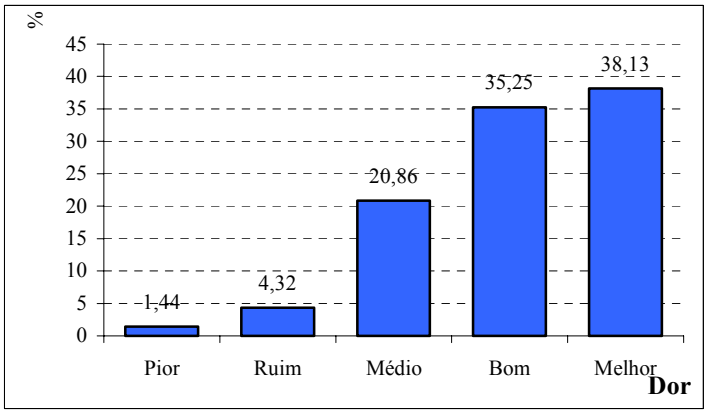


Com relação ao "Aspecto físico", mais de 80% das entrevistadas foram classificadas acima de "Médio", como "Bom" e "Melhor" estados. Aproximadamente 9% ficaram abaixo de "Médio", classificadas como "Ruim" e "Pior" estados.

5.2.3 Dor

Figura 37: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Dor".

Dor	Fi	%
Pior	2	1,44
Ruim	6	4,32
Médio	29	20,86
Bom	49	35,25
Melhor	53	38,13
Total	139	100

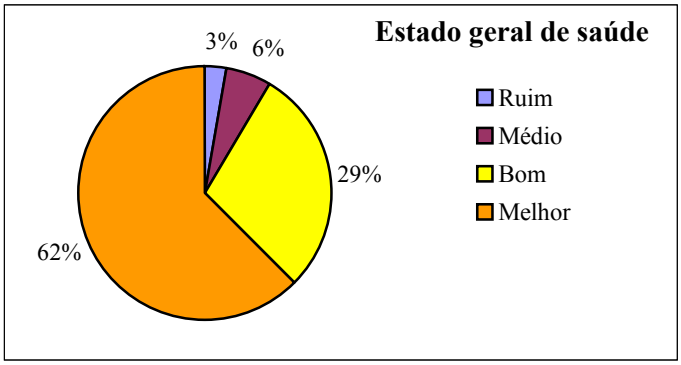


Mais de 73% das mulheres investigadas possuem uma classificação "Bom" e "Melhor" em relação ao domínio "Dor". Aproximadamente 7% das mulheres foram classificadas com condição abaixo de "Médio" em relação ao domínio "Dor", com "Ruim" e "Pior" estado.

5.2.4 Estado geral de saúde

Figura 38: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Estado geral de saúde".

Estado geral de saúde	Fi	%
Ruim	4	2,88
Médio	8	5,76
Bom	40	28,78
Melhor	87	62,59
Total	139	100

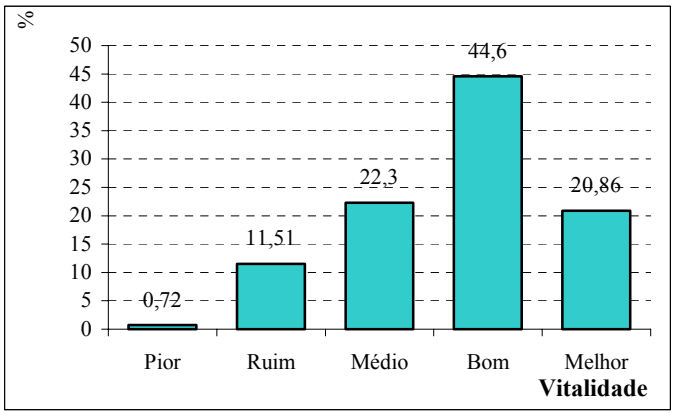


A grande maioria das mulheres, mais de 90%, encontra-se na classificação acima de "Médio", ou seja, em "Bom" e "Melhor" estado. Apenas 3% classificam-se em "Ruim" estado.

5.2.5 Vitalidade

Figura 39: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Vitalidade".

Vitalidade	Fi	%
Pior	1	0,72
Ruim	16	11,51
Médio	31	22,30
Bom	62	44,60
Melhor	29	20,86
Total	139	100

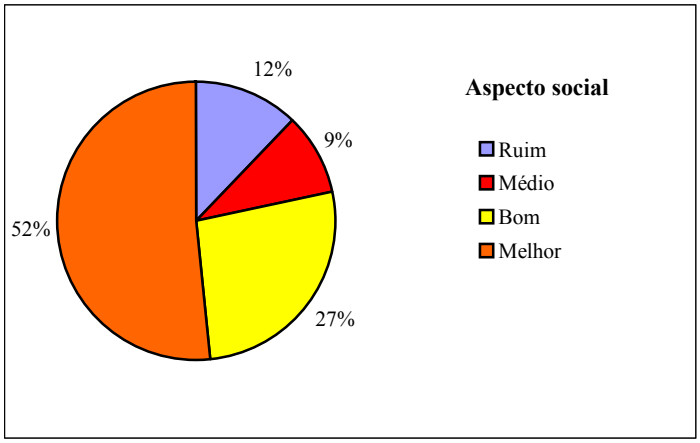


Observa-se, neste domínio, que a classificação de "Melhor" estado de "Vitalidade" apresenta um percentual menor se comparada aos demais domínios. Mesmo assim, mais de 65% das mulheres investigadas encontram-se com "Vitalidade" em "Bom" e "Melhor" estados de energia e vigor.

5.2.6 Aspecto social

Figura 40: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Aspecto social".

Aspecto social	Fi	%
Ruim	17	12,23
Médio	13	9,35
Bom	37	26,62
Melhor	72	51,80
Total	139	100

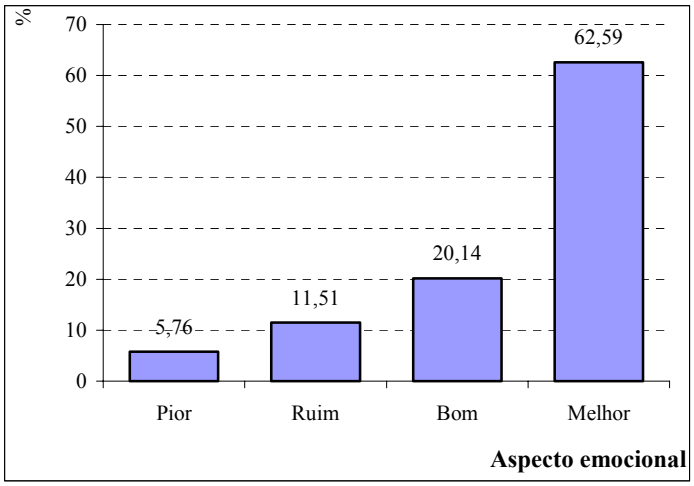


Em relação ao "Aspecto social", destacam-se, aproximadamente, 80% de mulheres com resultado "Bom" e "Melhor" estados.

5.2.7 Aspecto emocional

Figura 41: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Aspecto emocional".

Aspecto emocional	Fi	%
Pior	8	5,76
Ruim	16	11,51
Bom	28	20,14
Melhor	87	62,59
Total	139	100,00

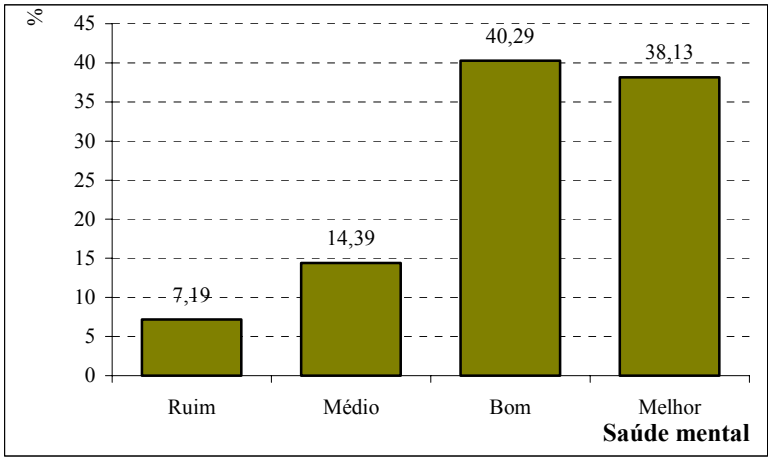


Mais de 83% das mulheres investigadas apresenta um resultado "Bom" e "Melhor" estados em relação ao domínio "Aspecto emocional". Apenas 18% das mulheres foram classificadas nas condições "Ruim" e "Pior" estados.

5.2.8 Saúde mental

Figura 42: (Tabela e gráfico) Número de mulheres entrevistadas por classificação em relação ao domínio "Saúde mental".

Saúde mental	Fi	%
Ruim	10	7,19
Médio	20	14,39
Bom	56	40,29
Melhor	53	38,13
Total	139	100,00



Aproximadamente 80% das mulheres entrevistadas apresentam "Saúde mental" classificada em "Médio", "Bom" e "Melhor" estados. Apenas 7% encontram-se com "Saúde mental" em "Ruim" estado.

5.3 DISTRIBUIÇÃO DA FREQÜÊNCIA OBSERVADA POR DOMÍNIO DO SF-36 E COMPARADA À DISTRIBUIÇÃO DA FREQÜÊNCIA NORMAL TEÓRICA CONFORME CURVA DE GAUSS

Os resultados apresentados nas **Figuras 43** a **50** referem-se aos oito domínios do inventário SF-36 investigados em uma amostra constante de 139 mulheres trabalhadoras que exercem função de gerência nas empresas do município de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul, para verificar o nível de Qualidade de Vida dessas mulheres.

Cada gráfico apresentado como **Figuras** de **43** a **50** foi construído em duas cores. A cor rosa refere-se à freqüência observada em função dos dados coletados de cada mulher pesquisada através do inventário SF-36, enquanto que a cor azul refere-se à freqüência teórica, supondo-se que os dados se comportassem de acordo com a distribuição normal teórica, conforme a Curva de Gauss.

Figura 43: (Gráfico) Domínio -"Capacidade funcional".

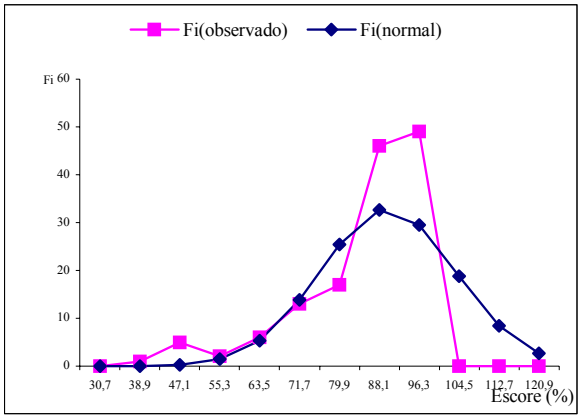


Figura 44: (Gráfico) Domínio - "Aspecto físico".

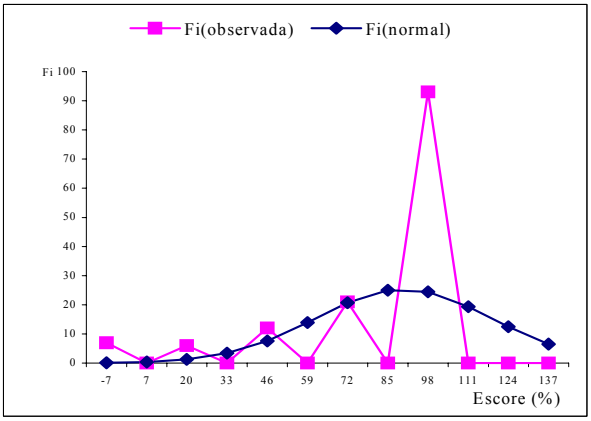


Figura 45: (Gráfico) Domínio - "Dor".

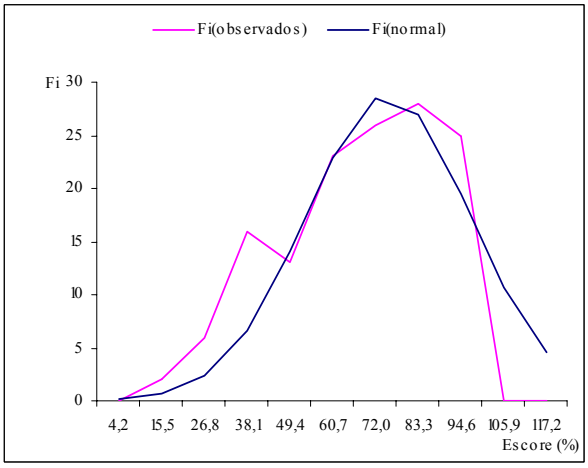


Figura 46: (Gráfico) Domínio –"Estado geral de saúde".

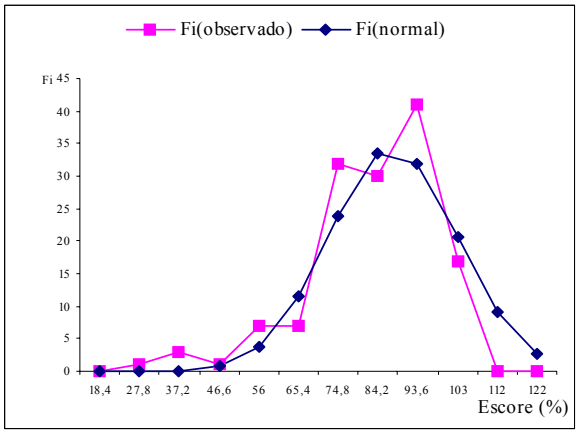


Figura 47: (Gráfico) Domínio - "Vitalidade".

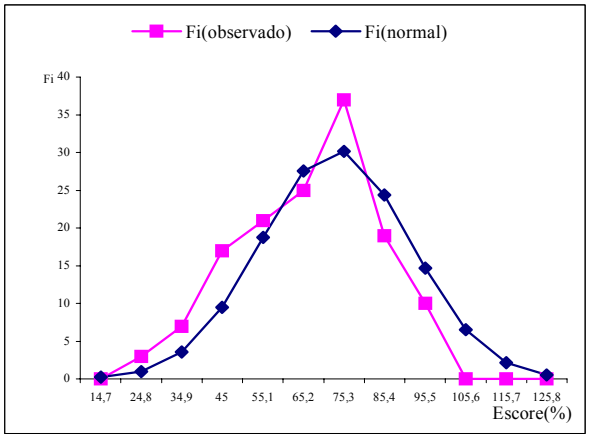


Figura 48: (Gráfico) Domínio - "Aspecto Social".

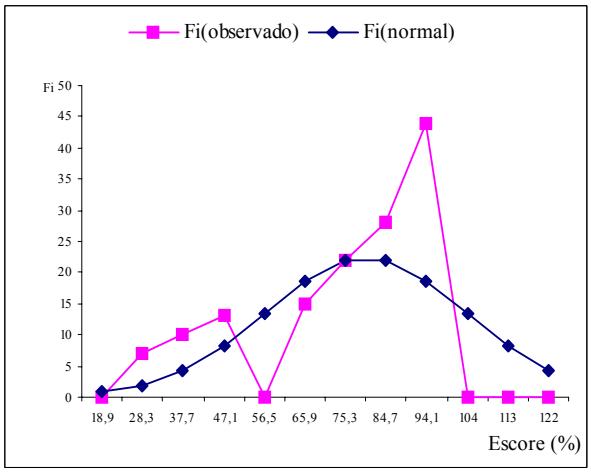


Figura 49: Domínio – "Aspecto emocional".

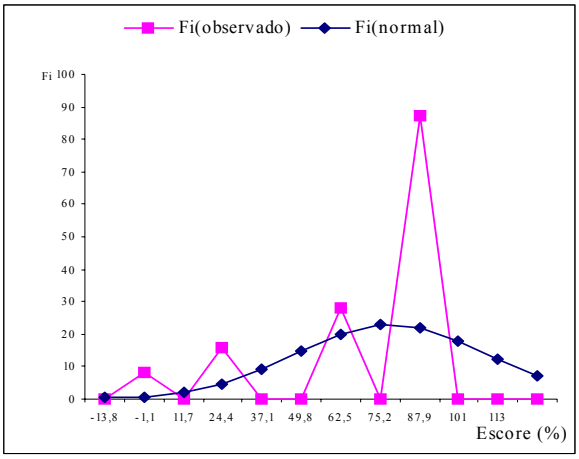
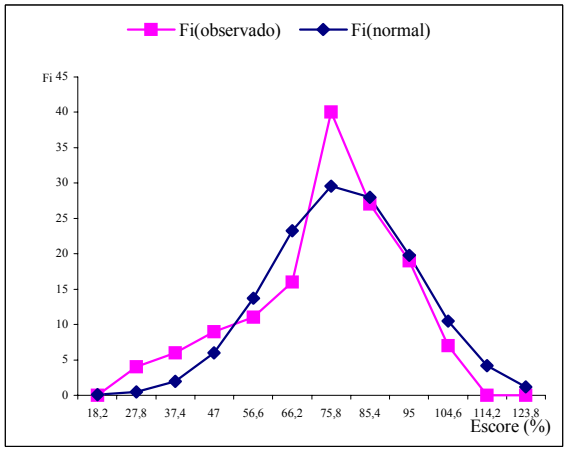


Figura 50: (Gráfico) Domínio - "Saúde mental".



Analisou-se, através do teste qui-quadrado de Pearson, as distribuições de freqüência (**Figuras de 43 a 50**) e percebeu-se que estas distribuições não aderem significativamente ($p > 0,05$) à curva normal. Estes resultados apresentam uma acentuada assimetria, evidenciada por um maior número de mulheres com escores mais elevados nos oito domínios do inventário SF-36. Portanto, pressupõe-se que as mulheres gerentes de Dourados, possuem QV, considerando-se os oito domínios pesquisados.

5.4 INTER-RELAÇÃO ENTRE OS DOMÍNIOS DO INVENTÁRIO SF-36, SEGUNDO OS COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE PEARSON

Figura 51: (Tabela) Coeficiente de Correlação de Pearson entre os oito domínios do SF-36.

	C.F.	A.F.	Dor	E.G.S.	Vital	A.S.	A.E.	S.M.
C. F.	1							
A. F.	0,45	1						
Dor	0,49	0,59	1					
E. G. S.	0,40	0,45	0,46	1				
Vital	0,30	0,37	0,48	0,45	1			
A.S.	0,27	0,42	0,55	0,44	0,62	1		
A.E.	0,15	0,38	0,31	0,38	0,35	0,46	1	
S.M.	0,28	0,33	0,43	0,44	0,80	0,65	0,38	1

C.F.= Capacidade funcional; A. F.= Aspecto físico; Dor= Dor; E.G.S.= Estado geral de saúde; Vital= Vitalidade; A. S.= Aspecto social; A.E.= Aspecto emocional; S. M.= Saúde mental.

Obs. Para interpretação dos coeficientes de correlação apresentados na **Figura 51**, adotou-se a classificação de Rugg, com valores assim classificados:

$$
\begin{array}{lcccl}
 & & |r| & < & 0{,}15 \quad \text{desprezível} \\
0{,}15 & \leq & |r| & < & 0{,}30 \quad \text{baixo} \\
0{,}30 & \leq & |r| & < & 0{,}50 \quad \text{apreciável} \\
 & & |r| & \geq & 0{,}50 \quad \text{acentuado}
\end{array}
$$

Os resultados foram registrados em cores diferentes na **Figura 51,** sendo: **azul**, para determinar inter-relação "acentuada" entre as variáveis; **rosa**, para indicar uma inter-relação "apreciável" entre as variáveis; e **verde**, para indicar inter-relação "baixa" entre as variáveis. Não se determinou uma cor para "desprezível", por não se ter encontrado nenhum coeficiente relativo a este valor. Através do teste de significância, constatou-se que todos os domínios apresentam coeficiente de correlação significativamente ($p < 0{,}01$) diferente de zero.

Os domínios que se apresentam inter-relacionados de forma acentuada (**cor azul**), foram: "Dor" com "Aspecto físico" (0,59) e "Dor" com "Aspecto social" (0,55);

“Vitalidade” com “Aspecto social” (0,62) e “Vitalidade” com “Saúde mental” (0.80) e por último “Saúde mental” com “Aspecto social” (0,65).

Analisando-se de outra forma, percebe-se que houve inter-relação acentuada entre o domínio “Dor” com dois domínios: ”Aspecto Físico” e “Aspecto Social”. Também o domíno “Aspecto Social” se inter-relacionou “acentuadamente” com outros três domínios: “Dor”, “Vitalidade” e “Saúde mental”. Percebeu-se, ainda, que ocorreu uma acentuada e relevante inter-relação entre os domínios “Vitalidade” e “Saúde Mental” (0.80).

Portanto, os dados da **Figura 51** deste estudo revelam que há evidências para poder se determinar a “Saúde mental” das mulheres gerentes através de sua “Vitalidade” nas atividades que enfrentam, e vice-versa, há evidências para poder se determinar a “Vitalidade” das mulheres gerentes através de sua “Saúde mental”, independentemente da ordem que se apresentam, pois nesse caso, não é causa e efeito, e sim uma correlação.

DISCUSSÃO

"O segredo de viver bem é muito simples. Basta saber o que você deve adotar e o que você deve evitar".
(H. Jackson Brown Junior, 1940)

6 DISCUSSÃ0

Este estudo verificou o nível de qualidade de vida da mulher gerente de Dourados, procurando identificar os fatores que favorecem ou interferem em sua condição de mulher trabalhadora junto à empresa e à família. Valle e Vieira (1999) relatam que as preocupações com a QV aplicadas à melhoria da QVT têm sido uma tendência relativamente recente e que este conceito global visa alcançar o engrandecimento do trabalho para maior produtividade e qualidade de resultados da organização, para uma maior satisfação do indivíduo em suas atividades profissionais. Sampaio (1996) refere-se à implantação de programas e processos virtuais que predominam nas empresas, descortinando um novo universo a ser analisado, lembrando que não existe organização sem função e sem pessoas, e que estas precisam falar de si próprias e até para si próprias. Sampaio fala ainda, de inúmeros estudiosos e pensadores do humanismo contemporâneo, compartilhando conceitos que tratam a QVT em seus extremos, "o ser" (indivíduo, seus anseios, seus desejos e seu mundo) e "o ter" (as organizações formais que moldam o comportamento passível à massificação).

Em áreas distintas de todo o mundo, têm surgido periódicos e congressos destinados a cientistas sociais, com conotações diversas de estudos e propostas sobre as organizações e trabalho, QV e QVT, trazendo à humanidade expectativas de melhoria de vida e a efetivação de dias melhores. Porém, ainda há interesses divergentes e contraditórios nos ambientes e nas condições de trabalho em empresas públicas e privadas, inclusive no Brasil. Sobre estas circunstâncias, Fernandes (1996) refere-se a pesquisadores como Oldham e Hackmam (1970), Westley (1979), Guest (1979), Walton (1975), Boisvert

(1980), Bergeron (1982), Werther e Davis (1983), entre outros, e seus estudos em países da Europa, Canadá e Estados Unidos, sobre os aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em situações de trabalho, por meio da ciência comportamental, orientados e guiados por uma linha de pesquisa conhecida como Qualidade de Vida no Trabalho.

Neste estudo, foram citados pesquisadores brasileiros e estrangeiros e também seus estudos relacionados ao assunto, seguindo sua evolução (TRIST et al. 1950; TURNER; LAWRENCE, 1965; HERZBERG, 1968; DALKEY, 1972; BRAVERMAN, 1977; BOISVERT; THÉRIAULT, 1980; NADLER; LAWLER, 1983; HUSE; CUMMINGS, 1985; CIBORRA; LANZARA, 1985; RODRIGUES, 1994; BOM SUCESSO, 1997; GOULART; SAMPAIO, 1999; SOUZA; GUIMARÃES, 1999; CARDOSO, 1999; FLECK, 1999; MINAYO; HARTZ; BUSS, 2002; CARREIRA; AJAMIL; MOREIRA, 2001).

Autores como Chadwick (1842) e Haweks (1857) referenciados por Santana (1989 apud STEPHANINI, 2002) revelaram interesse em estudar situações semelhantes em sua época; perceberam, inclusive, correlações dos conceitos de QV e QVT ao de saúde, associados às condições de trabalho propiciadas e às conseqüências que este promove ao trabalhador.

Entende-se como fator importante nesta pesquisa, a abordagem pioneira, sem comparativos evidentes e sem literatura de estudos anteriores: a verificação da QV da população mulheres trabalhadoras em cargos de gerência em empresas, especificamente no município de Dourados, estado de Mato Grosso do Sul.

No que diz respeito às mulheres gerentes, os estudos de Horney (1885-1952 apud JUSTO, 1997), da psicologia experimental, sobre a observação cotidiana em mulheres, confirmaram já naquela época, que algumas delas eram mais maternas e outras mais interessadas em atividades externas, intelectuais, sociais, dentre outras características. Salgado (1947) relata que nas primeiras décadas do século XX, seria permitido o serviço das mulheres nas fábricas, nos escritórios ou no comércio, desde que se constituísse em um escudo que as preservasse da miséria material e moral, e não como um meio de perdê-las do seu espaço doméstico. Ligocki (1995), Stolcke (1980), Campos (1992), French (1992), Montgomery (1997), Santos (2001) e Tiba (2002), dentre outros, descreveram situações de enfrentamentos diversos, discriminações e estágios de transições evolutivas vivenciados pela população feminina.

Na análise descritiva e histórica deste trabalho, descreveu-se a cultura de subordinação, subserviência e discriminação da mulher, que sempre esteve presente em suas vidas. Porém, relatou-se, também, que ela tem conquistado espaço, de fato e de direito, no mercado de trabalho, com ressalvas que muitas delas ainda trazem consigo, raízes impregnadas dessa subserviência e das quais, por vezes, não conseguem se desvencilhar. A mulher trabalhadora encontra desafios que a perseguem na vida profissional e pessoal, inclusive a dupla jornada de trabalho. Bruschini (1989, 1995) autora da atualidade, pesquisou mulheres brasileiras sob estas circunstâncias, assim como Justo (1997), que, em seus estudos, cita teóricos de décadas anteriores como Adler (1967), Martin (1975), Gordelier (1980), Nedel (1991) intencionados em compreender os caminhos de evolução da mulher.

Quanto ao nível gerencial das empresas, Rodrigues (1994) detalha esta evolução relacionando-a à QVT. Destaca publicações do modelo Hackmam e seus colaboradores (1970, 1971, 1975, 1977) dentre outros. Estudos organizacionais a respeito de liderança, supervisão e gerenciamento foram referenciados por Davis e Newstrom (1992), Campos (1994), Almeida (1993), Lopes (1998) e Heller (2001).

No que se refere a este trabalho, esta discussão teórica inicia-se pela descrição das características sócio-demográficas destas mulheres gerentes, inter-relacionando-as com oito (8) domínios do SF-36, para se verificar como se encontra a qualidade de vida da população pesquisada.

6.1 CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA DA AMOSTRA E VERIFICAÇÃO DOS FATORES QUE FAVORECEM E/OU INTERFEREM NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES GERENTES DE DOURADOS, POR MEIO DAS INTER-RELAÇÕES ENTRE ESTAS CARACTERÍSTICAS E OS OITO DOMÍNIOS DO SF-36

Observou-se, na **Figura 1,** que aproximadamente metade destas mulheres que atuam nos cargos de comando estão na faixa etária acima dos 40 anos de idade. Percebe-se uma gradativa e crescente quantidade de mulheres ascendendo aos cargos de comando: algumas delas já estão assumindo cargos de comando desde a faixa de 20 a 25 anos, subindo em quantidade, o número de mulheres da faixa entre 26 a 30 anos, e se revelando de forma crescente entre 31 e 35 anos e entre 36 e 40 anos. Os resultados sugerem que,

quanto mais idade tem a mulher, esta demonstra maior vivência e experiência profissional para assumir cargos de liderança e comando empresariais.

Bruschini (1995) fala sobre o aumento de mulheres participando no mercado em todas as áreas e em todas as idades, mas destaca que a participação mais elevada é atingida entre 30 e 39 anos. Este estudo apresenta um número maior de mulheres gerentes com idade acima de 40 anos, confirmando esta tendência. Porém Rosener (1992 apud CARR-RUFINO, 2000), em seus estudos, demonstra novas tendências e efetivas mudanças ocorridas nas organizações, com relação à propensão ao desenvolvimento de um estilo feminino de liderança que denomina liderança interativa. Este caracteriza-se pelo encorajamento à participação e à divisão do poder, assim como pela promoção de benefícios para a entrada de jovens profissionais no mercado de trabalho. Este estudo também revela a presença de jovens mulheres nos cargos de comando, evidenciando que "profissionais jovens estão sendo selecionados como talentos", oportunizando-as a "se desenvolverem potencialmente como gestores" e a demonstrarem "competências para o concorrido atual mercado de trabalho". Entende-se também, que as empresas têm investido muito em programas de "*trainees*" ou similares, proporcionando, ao jovem, incentivo à utilização de sua "capacidade inovadora e despojada", inerente à sua fase da vida. Esta adaptação ocorre em função da concorrência do mercado organizacional. Contrariamente ao esperado, esta tendência atual de entrada de jovens nas organizações evidenciou-se nas empresas de Dourados de forma tímida e pouco significativa em números.

Segundo evidências da **Figura 2**, pôde-se referenciar, também, Bruschini (1995), quanto às mulheres casadas e mais velhas (entre 30 e 39 anos), revelando que, cada vez mais, elas se dispõem a enfrentar as dificuldades próprias à conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares para se dedicarem a uma atividade profissional. Outra evidência na **Figura 2** revela que as mulheres pesquisadas neste estudo, na faixa entre 31 e 35 anos, tendem, de certa forma, a apresentar uma acentuada queda em sua QV em relação a todos os domínios investigados quando comparados às mulheres de outras idades. Este resultado sugere que estas trabalhadoras, nesta faixa etária, estejam vivenciando, em seu dia-a-dia, a situação de dupla jornada, indo ao encontro dos estudos de Montgomery (1997), que relata que este enfrentamento, na maioria das vezes, ocorre sem a colaboração do companheiro ou de familiares. Montgomery (1997), ressalta ainda que os conflitos e o custo emocional gerado por estas circunstâncias afetam o humor, a

produtividade, o envolvimento familiar e espiritual. Os resultados das pesquisas dos autores citados a seguir: Salgado (1947); Nedel (1991); Adler (1967); Anastasi (1965); Martin (1975); Gordelier (1980); Bruschini (1989, 1995); Justo (1997); Carreira, Ajamil e Moreira (2001) e Tiba (2002), revelam também, circunstâncias vividas pelas mulheres em outras datas e locais diferentes, mostrando os caminhos desta evolução, e corroboram para as tendências dos dados obtidos neste estudo.

Analisando estes e outros conceitos, compreende-se como necessário o equilíbrio entre família e o trabalho; família e a escola; família e interação social. Estas mulheres assumem o papel de mãe, esposa, dona de casa, profissional, voluntária social, cidadã, dentre outros. Administram a família, como protetoras da saúde física e mental de seus membros, por meio de orientações, zelo, alimentação, cuidados variados, como também se preocupam sempre com o lazer, o equilíbrio e a harmonia familiar. Administram, ainda, o orçamento doméstico, as dependências físicas da casa e serviçais (quando os têm). Percebe-se que essa situação é bastante complexa, pois a mulher se divide em administrar o tempo adequadamente entre a família e a profissão. Envolvem-se profundamente com as questões emocionais para atender às expectativas de relacionamentos com os familiares e com equipes de trabalho, buscando aprimoramento de relações básicas, geralmente, esquecendo-se dela própria, o que tende a reduzir o nível de sua QV.

Whitaker (1988) fala de conciliar o inconciliável, renomeando a dupla jornada de trabalho de "jornada superposta", representada por diferentes papéis sociais assumidos pelas mulheres, que esgotam suas energias. Tiba (2002), renomeia a dupla jornada para "tripla jornada" e a compreende como, assumir responsabilidades que extrapolam a capacidade de ação e reação da mulher. Afirma ainda, que grande parte das mulheres, deveria aprender a colocar limites em suas próprias ações. Neste estudo, observa-se que a mulher trabalhadora da faixa de idade entre 31 e 35 anos vai além da dupla jornada e tende a confirmar os conceitos: de Whitaker (1988) sobre a jornada superposta e o proposta por Tiba (2002) sobre tripla jornada de trabalho.

Estas evidências provocam preocupações quanto ao Inventátio SF-36, que deixa algumas lacunas, no que diz respeito, a se verificar a QV das trabalhadors em relação à dupla jornada. Suprime informações e dados que possibilitem analisar o local onde ocorrem estas interferências e favorecimentos (espaço-profissional, espaço-domiciliar, espaço-social). Não permite visualizar ainda, possíveis subsídios, que propiciem análises

sobre os níveis de estresse promovido pela dupla jornada. Nestas suposições descritas acima, pretende-se atingir mulheres e homens, devido as diversas alternativas de papéis vivenciados e assumidos pelos profissionais da atualidade, situação esta, que se sugere para novas investigações, inclusive com comparativos.

Analisando-se a **Figura 3**, percebe-se que a maioria das mulheres entrevistadas, vive na condição de casada ou em união livre, mas as solteiras, as separadas e as viúvas também gerenciam empresas. Observa-se que as mulheres casadas, ou de união livre, se defrontam com situações semelhantes às tendências descritas por Bruschini (1995) e Carreira, Ajamil e Moreira (2001) quanto a conquistar igualdade no mercado de trabalho. Asseguram estes autores, que é preciso lutar por uma profunda reformulação na divisão de papéis na família, que leve os homens a partilhar com suas companheiras tanto as responsabilidades profissionais quanto as domésticas e familiares. Além da conciliação favorável ou não deste aspecto, as mulheres enfrentam ainda, fatores determinantes para a sua carreira como qualificação, oferta de emprego, concorrência do mercado e necessidade econômica. Stolcke (1980) acrescenta que o casamento e a família são arranjos institucionais de reprodução social que afetam o papel da mulher profissionalmente, e que isto acarreta relativa desvantagem para as mulheres em relação aos homens, no mercado de trabalho, ocorrendo a sobrecarga de atividades em família, implicando inferioridade social.

Tiba (2002) fala, ainda, da necessidade da mulher administrar o ambiente doméstico de modo diferente e de desenvolver novas capacidades nos diversos membros da família para realizarem tarefas domésticas que cabem a todos. Destaca que a mulher se tornou globalizada, mas ainda não integrada a estas inovações. Whitaker (1988) propõe uma nova organização para o espaço doméstico, onde homem e mulher participarão em condições de igualdade, tanto profissional quanto nas decisões sobre a casa. Pressupõe-se que as mulheres gerentes desse estudo, casadas ou de união livre, busquem meios para conquistar sua QV, convivendo e caminhando com os filhos mais independentes e cooperativos; com o companheiro, pai assumido, mais interessado em educar o filho sem omissões, na tentativa de consumar um novo ambiente na rotina familiar.

Pôde-se observar, através da **Figura 4**, que as gerentes viúvas, apesar de representarem uma pequena porcentagem deste estudo, foram dados de destaque, pois apresentaram escores médios significativamente maiores nos domínios “Vitalidade” e “Aspecto emocional” se comparadas às outras mulheres gerentes. Pressupõe-se que, a

descontração desta profissional viúva, e sua não preocupação com seu parceiro referente aos cuidados do cotidiano, permite a ela, sentir-se menos sobrecarregada de obrigações, o que evita que se esgote emocionalmente ou que esgote suas energias físicas. Whitaker (1988) já relatava que a pior forma de dependência é depender de que os outros dependam de você. Esta evidência demostra que a suposição acima, permite ser analisada como uma tendência de favorecimento a QV das viúvas gerentes. Por outro lado, as solteiras e as separadas representam um número significativamente maior, mas não revelam esta tendência. Há de se compreender, então, a necessidade de outros estudos entre as profissionais viúvas, onde possam ser investigados: formas de perda, faixa etária, formas de enfrentamento de situações diversas, comparativos entre homens e mulheres em cargos e categorias similares, expectativas de vida futura, filhos, dentre outros aspectos, devido as tendências relevantes demostradas aqui, em dois domínios deste estudo.

A **Figura 5** evidenciou a predominância de mulheres gerentes com formação de nível superior, notando-se a presença de pós-graduadas. Estes dados demonstram as circunstâncias de efetivação do desenvolvimento intelectual e a preocupação dessas mulheres em adquirir maior conhecimento, devido à consciência da responsabilidade para com suas atividades profissionais, de forma a comandar, o mais tecnicamente possível, o trabalho que realiza.

Salgado (1947) previu que a mulher, ao final do século XX, deveria ter suas faculdades intelectuais desenvolvidas, aprimorando-se como mulher moderna, para se adaptar à Era da Máquina e às realidades impositivas de um século. Horney (1885-1952 apud JUSTO, 1997) observou em seus estudos, desde aquela época, que algumas mulheres são voltadas para o lar e outras para atividades externas e intelectuais, além de outras características. Ambos os autores corroboram os resultados deste estudo, que revelam as faculdades intelectuais da população feminina, apesar de Martin (1975 apud JUSTO, 1997) contrariá-los quando compara diferentes características do comportamento feminino com o masculino, para, finalmente, considerar o atributo "intelectual" apenas para os homens. Convém esclarecer que Ferreira (1995), discorrendo sobre a palavra "trabalho", propôs, entre a conotação de entendimentos diversos, como atividade de caráter também intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, sem definir o sexo de quem as realizasse. Lima (1986 apud VALLE; VIEIRA, 1999) atribui, ao trabalho, posição central na vida humana e afirma que todas as outras dimensões da existência estão a ele

submetidas, inclusive as necessidades e possibilidades de realização do ser humano, subentendidas como reflexo do desenvolvimento intelectual.

Analisando-se, ainda, os resultados sobre o "grau de escolaridade" dessas mulheres, a **Figura 6** apresenta, no domínio "Vitalidade", uma diferença apreciável entre as médias, sendo esta menor para as mulheres gerentes que têm pós-graduação já concluída. Estes resultados sugerem que, à medida que aumenta o grau de escolaridade, diminui a vitalidade, o que pode vir a interferir na QV. Portanto, nas **Figuras 5** e **6**, pode-se perceber que as mulheres gerentes de 2003 pesquisadas em Dourados, devido suas buscas na formação acadêmica, nos permita apontar para suas preocupações, e provavelmente para se prepararem intelectualmente, possibilitando atuarem com competência e segurança profissional. Bruschini (1995) cita fatores que estão sempre presentes na decisão das mulheres ao ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, como os próprios questionamentos sobre sua escolaridade e qualificação como trabalhadora, que são determinantes na sua vida profissional. Convém destacar, neste estudo, que elas continuam se aperfeiçoando para o desempenho técnico de suas funções, contando com este diferencial favorável para assumir suas responsabilidades laborais, melhorando, a cada dia que passa, sua performance profissional.

Em seguida, classificou-se a categoria "profissão" por áreas afins, segundo a **Figura 7**. Esta avaliação evidenciou a predominância de mulheres gerentes com formação profissional na área financeira (formação em administração, ciências contábeis e ainda as que se denominam bancárias), seguidas das representantes da área comercial (comerciantes e comerciarias), área da saúde (enfermeiras, médicas, dentistas, farmacêuticas-bioquímicas, nutricionistas, psicólogas, assistentes sociais, fisioterapeutas e veterinárias), área da educação (pedagogas, psicopedagogas, professoras e profissionais de oficinas de arte). As profissionais da área de exatas (economistas; analistas de sistema; técnicas em computação; arquitetas; engenheiras civis, de computação e agrônomas), como também funcionárias públicas (municipais, estaduais e federais), representantes de outras profissões (relações públicas, jornalistas e radialistas, pecuaristas e estudantes) e as advogadas tiveram uma representatividade de menor número.

Segundo o documento Informe Executivo do Brasil (CNDM, 1998), para as iniciativas de melhoria da qualidade de vida das mulheres trabalhadoras, deve-se promover a mobilização de recursos humanos e materiais disponíveis no setor privado empresarial,

nas organizações não-governamentais, universidades e mídia. A sociedade brasileira tem avançado, nos últimos anos, em termos de reconhecimento de direitos e aumento da participação da mulher em todas as dimensões da vida social. O documento informa que as mulheres estão conquistando mais e mais espaço em setores estratégicos no mundo contemporâneo, como informática, gerenciamento de recursos humanos, medicina, direito e também nas áreas de comunicação. Refere-se às mulheres formadas e bem informadas exercendo altos postos na sociedade civil, no setor privado empresarial, na mídia e no governo, como a principal garantia de um combate cada vez mais eficiente ao anacronismo da discriminação. Por seu lado, Santos (2001) ressalva que várias empresas já estão investindo em políticas sociais que beneficiam os trabalhadores.

Foi possível perceber, nesta população feminina que exerce cargo de gerência em Dourados, conquistas, avanços e reconhecimento quanto à sua formação profissional e participação em todas as dimensões sociais e nos setores estratégicos de gerenciamento.

Evidenciou-se, ainda, na análise das profissões (**Figura 8**), que apenas o domínio "Capacidade funcional" das profissionais da "área de exatas" apresentam escore médio significativamente ($p < 0,05$) superior aos das profissionais da "área de saúde" e "advogadas". Este resultado reflete as evidências do desgaste de energia física das profissionais de "saúde" e de "direito" durante suas atividades de rotina no trabalho, deduzindo que esta pode ser uma interferência na QV através das evidências de comprometimento da "Capacidade funcional". Salgado (1947, p. 95) afirmava que a mulher deveria estar preparada para todas as eventualidades, mesmo porque, biologicamente, ela tem de "desprender a sua energia".

Os dados apresentados na **Figura 9,** que se referem a "faixa de renda", evidenciam a prevalência de trabalhadoras que ganham entre nove (9) e vinte e um (21) salários mínimos vigentes no Brasil (R$ 240,00 – duzentos e quarenta reais – correspondentes a US$ 80 – oitenta dólares). Revelou-se, ainda, que muitas delas ganham entre quatro (4) e oito (8) salários mínimos, enquanto destaca-se um pequeno número de mulheres com patamar salarial entre vinte dois (22) e sessenta e três (63) salários mínimos mensais, contrariando autores como Strindberg, Moebius, Schopenhauer e Weininger citados por Adler (1967 apud JUSTO, 1997), que defenderam vigorosamente a tese da inferioridade feminina, referindo-se à remuneração pelo trabalho.

Desse modo, o resultado desta pesquisa revela, com relação aos rendimentos mensais da maioria destas gerentes, valorização profissional e recebimento de salários médio e alto, se comparados ao piso salarial vigente no Brasil.

A **Figura 10** não demonstrou significância estatística entre os domínios do SF-36 quando correlacionados aos salários das mulheres gerentes. Porém, evidenciou-se diferenças significativas entre as médias ($p < 0,072$) nas diferentes faixas de classificação de renda, sendo que as mulheres com salários mais altos (entre 5.000,00 e 15.000,00) apresentam-se com escores maiores em todos os domínios pesquisados, evidenciando favorecimentos à sua QV.

McGregor (1967), em sua Teoria Y, fala sobre o indivíduo motivado, com condições de dirigir a si mesmo, de utilizar seu potencial criativo e de ter satisfação no trabalho, afirmando que esta satisfação se constituiu em um grande avanço para a qualidade de vida do indivíduo trabalhador. Herzberg (1968) concorda com McGregor e acrescenta dois fatores, "os higiênicos" e os "motivacionais", que conduzem empresas e funcionários, revelando que o fator motivador é o que impulsiona o trabalhador a obter realização, reconhecimento e possibilitando seu crescimento e desenvolvimento. McGregor destaca que, a partir da reestruturação e do enriquecimento do cargo, ocorre a satisfação do trabalhador, que lhe proporciona uma melhor qualidade de vida. Rodrigues (1994) estabelece um trinômio, "fatores-atitudes-efeito" (dimensões básicas da tarefa/estados psicológicos/respostas efetivas ao trabalho), confirmando a tendência verificada neste estudo.

Evidenciou-se, nesta pesquisa, que o fator "renda" pode ser determinante na qualidade de vida das mulheres que exercem cargos de comando. A maioria dessas mulheres gerentes, de fato, ganha bem, mas percebe-se, num pequeno número de mulheres da faixa salarial mais baixa, que elas apresentam evidências de comprometimento nos domínios "dor", "estado geral de saúde" e "saúde mental". Estas mulheres devem ficar alerta, segundo Estryn-Behar (1980), que revela, em seus estudos com mulheres trabalhadoras em hospitais, que, dentre outros fatores, a baixa remuneração, o lazer limitado e as precárias condições de moradia acabam por se tornar fonte de angústia, sendo responsáveis por 50% dos distúrbios psiquiátricos. Portanto, pressupõe-se que estas mulheres, aqui pesquisadas, que recebem salários mais baixos (**Figura 10**), contrariamente à maioria, não atendem às necessidades familiares de forma desejada, somatizando essas

preocupações, o que interfere em sua QV, conforme se revelou em alguns domínios pesquisados. Campbell et al. (apud RODRIGUES, 1994) identificam a "família ou vida fora do trabalho" como primeiro motivo para uma boa QV e Fernandes (1996) concorda e afirma, que as pessoas estão trabalhando cada vez mais, dispondo de menos tempo para a família e, conseqüentemente vivendo situações conflitantes e desencontros emocionais. Fernandes acrescenta, ainda, que a falta de lazer, dentre outras situações que lhes são impostas, leva as mulheres a prejuízos evidentes em sua saúde física e mental, caracterizando ser esta uma condição vivenciada apenas nos países em desenvolvimento, como o Brasil. Bruschini (1995) compartilha também destas idéias, assim como os resultados revelados na **Figura 10**.

Quanto à "situação funcional" (**Figura 11**) da amostra pesquisada, destaca-se que a maioria das mulheres gerentes nas empresas de Dourados são contratadas, confirmando-se a conveniência de incluí-las como sujeitos desta pesquisa.

Na **Figura 12**, as mulheres gerentes proprietárias apresentam escores médios significativamente maiores ($p < 0,05$) do que os escores apresentados pelas gerentes contratadas nos domínios "Dor" e "Vitalidade", isto é, as contratadas estão mais suscetíveis a sentirem "Dor", demonstrando também menor "Vitalidade". Vindo ao encontro desses resultados, French (1992) afirma que uma grande maioria das mulheres precisa do emprego para alimentar filhos, os homens e a si mesmas. Complementa que, dentre outras situações, considera as mulheres "arrimos de família" e que os homens sempre aceitam esta idéia apenas por necessidade financeira, como se as mulheres não tivessem talento e capacidade para trabalhar fora do lar ou de se relacionar profissionalmente. Neste estudo, percebeu-se, na vivência da mulher gerente que busca o mercado de trabalho como funcionária contratada, que esta assume mais responsabilidades do que deveria, vivencia menor vitalidade, bem como está mais vulnerável, apercebendo-se com dores, ocasionando interferência em sua QV.

Ainda na **Figura 12**, tanto as gerentes contratadas como as proprietárias apresentarm, nos outros domínios, escores médios maiores. Percebeu-se, também, uma diferença bastante acentuada ($p < 0,07$) nos domínios "Capacidade funcional", "Aspecto físico" e "Aspecto social", em favor das proprietárias. Presume-se que as gerentes proprietárias devam ter mais liberdade de decisão, flexibilidade de horário para comparecer em outras atividades, tanto em eventos sociais e familiares, diferentes do cargo que

administram, quanto em circunstâncias outras, para cuidados pessoais, evidenciando melhorias em seu aspecto físico, capacidade funcional e interações do aspecto social. Lopes (1998) diz que é significativo o empreendedorismo feminino, mas assinala a existência de barreiras para a concretização dos negócios liderados pelas mulheres. Relata, e. g., a objeção que as mulheres sofrem para obter recursos em entidades financeiras, além de encontrarem maior dificuldade do que os homens para iniciarem seus negócios, mas algumas o fazem sem capital de giro e com recursos próprios. Este estudo pressupõe que, apesar de empreendedoras, talvez muitas mulheres se encontrem, ainda, na condição de gerente contratada, por não obterem recursos para gerir seus próprios negócios. Porém, percebe-se a necessidade de se desenvolver outros estudos relacionados a esta tendência, para se confirmar em outros grupos esses resultados. Este estudo sugere, ainda, as conquistas da mulher trabalhadora, tanto proprietária quanto contratada, no âmbito social e profissional, através de seu dinamismo e empreendedorismo, sua eficiência, competência, talento, cooperação, organização, quando assume cargos executivos diversos, nas funções de gerente, diretora, chefe, supervisora e/ou qualquer cargo de liderança e comando dos vários segmentos organizacionais das empresas em todos os setores pesquisados.

Percebeu-se, nos "cargos de comando" (**Figura 13**), o predomínio de mulheres na função específica de "gerente", seguida das "diretoras". É pequena a representatividade nos cargos de "supervisão" e "coordenação", porém convém destacar que todas as mulheres pesquisadas ocupam cargos de liderança nos processos, serviços e gestão de pessoal nas empresas locais. Não se evidenciou tendência à interferência no nível de qualidade de vida das mulheres que assumem diferentes cargos de comando e liderança nas empresas de Dourados, em nenhum dos 8 domínios do SF-36. (**Figuras 13 e 14**)

Nesta análise, percebeu-se a necessidade de se discutir, teoricamente, circunstâncias sobre os cargos de liderança e comando das organizações e o envolvimento de situações de poder junto às mulheres que as dirigem. Vários autores tratam desta questão, entre eles Rosener e Helgesen (1990 apud CARR-RUFINO, 2000), os quais enaltecem atitudes das mulheres na posição de líder, quando estas efetivam e delegam poder, se envolvem potencialmente com os funcionários e equipes, na tentativa de despertar visão empresarial, comunicar, participar de processos para a promoção de igualdade, através dos problemas e motivação das pessoas. Rosener e Helgesen descrevem, ainda, os padrões típicos do perfil de mulheres líderes: usar o poder de forma mais gentil; demonstra maior interesse em dar

poder aos outros; além de tomar atitudes democráticas; compartilhar e oportunizar a participação à todos; proporcionar maior informação e comunicação que venha gerar maior concentração nos resultados de longo alcance; demonstrar também, maior preocupação e interesse nos indivíduos liderados por elas.

Já os estudos de Mintzberg sobre gerentes homens e os estudos de gerentes mulheres de Helgesen foram comparados por Carr-Rufino (2000) e revelaram significativas diferenças na forma de conduzir e dirigir empresas. Convém destacar que as mulheres centram-se na filosofia da liderança, tomando tempo para reflexões quanto à possibilidade de trabalhos em longo prazo, relacionando essas decisões ao seu efeito sobre as famílias, a educação, ao meio ambiente, e até mesmo à paz mundial, enquanto aos homens, relata a autora, faltou tempo para reflexões.

Nedel (1991 apud JUSTO, 1997) enfatiza que as mulheres estão prontas para construir e transformar a sociedade em todos os níveis, inclusive no mercado de trabalho, na chefia de liderança e no mundo político, atendendo ao perfil que caracteriza as lideranças. Rosener (1992 apud CARR-RUFINO, 2000) fala das novas tendências e as efetivas mudanças ocorridas nas organizações que propiciam desenvolvimento de estilos de liderança feminina, chamada "liderança interativa", decididamente estilos de liderança transparentes e/ou aderentes aos estilos gerenciais das empresas. Carr-Rufino (2000) releva que a mulher “chefe” possui muitos pontos fortes como os homens, mas precisa “romper padrões” para superar impedimentos da carreira, nos papéis de liderança, reexaminando sua consciência, decidindo.

Almeida (1993), ao tratar de questões de nível gerencial, considera o “exemplo pessoal” a melhor forma de transmitir aos funcionários padrões de comportamento e do desempenho que se quer atingir e que este “comprometimento pessoal” se transfere com atitudes para níveis subalternos. Lopes (1998) apresenta sua teoria nas significativas situações vivenciadas pela mulher gerente. Heller (2001) destaca que o líder precisa ter traços fortes de personalidade para influenciar pessoas e grupos, usando seus atributos internos, como “visão e coragem”, mas que necessita de interação com o mundo exterior, sendo facilitador e inspirador para orientar a equipe no crescimento e nas tomadas de decisões. Carreira, Ajamil e Moreira (2001) referem-se ao líder como dependente do grau de auto-estima já conquistado, ou, ainda, do gosto adquirido pelo poder e da forma que o exerce. Os autores afirmam que, quando este líder perde o medo do sucesso, passa a ser

auto-afirmativo, expressivo, desenvolto no âmbito público, sem receio de se expor; busca a auto-superação e aprende que os erros fazem parte da caminhada e são ensinamentos constantes. Davis e Newstrom (2001) relatam que líderes lidam com poder e política e que "poder" é a habilidade de influenciar pessoas e acontecimentos, assim como a "política" é a forma que os líderes usam para ganhar poder.

Revela-se, igualmente, líder, a mulher gerente deste estudo, pois evidencia-se seu trabalho na gestão de si própria, de pessoas e funções administrativas, efetivado com capacidade e equilíbrio, empregando estratégias diversas. A constante busca em harmonizar o ambiente profissional, através da criatividade, da capacidade de gerenciamento, da autonomia de decisão, nas aspirações e valores determinados, reafirma suas conquistas e demonstra a construção "*sui generis*" do poder adquirido e a firmeza para atingir objetivos previstos pela empresa e por ela própria. Entre outros atributos, as mulheres gerentes evidenciam perfil empreendedor, exigido no mercado de trabalho na atualidade, justificando suas habilidades através da flexibilidade, comprometimento e determinação para produzir com eficiência num mercado altamente competitivo. São administradoras por natureza, graduadas pela universidade acadêmica e pela universidade da vida, já reconhecidas pela sociedade.

Campos (1992) refere-se às mulheres das famílias de classe A e B, confirmando terem espírito empreendedor e capacidade de dirigir casa e filhos, pois a sua posição no mercado de trabalho atual já é vista com outros olhos: os afazeres domésticos, a administração do orçamento da casa, a organização do lar, compras, higiene, alimentação, cuidados médicos e educação dos filhos, bem como o treinamento e a contratação de empregados. O autor compara as funções domésticas da mulher às de uma empresa, desde capital de giro, departamento de compras, gerente de produtos, treinamento de recursos humanos, com todas as atividades corriqueiras da administração empresarial. Fala que o espírito empreendedor desenvolvido pelas mulheres ao administrar a casa e o lar é o mesmo para qualquer outro tipo de empreendimento, afirmando que as necessidades de cada pessoa são poderosas e impulsionadoras alavancas que as conduzem a caminhos diferentes.

A **Figura 15** revela que 58% das mulheres pesquisadas estão no mesmo cargo de gerência há mais de cinco (5) anos. Em se tratando de tempo de serviço, qualquer que seja o cargo, independentemente da idade, as mulheres estão amparadas legalmente pela

Constituição Federal de 1988, que estabelece, entre homens e mulheres, igualdade em direitos e obrigações, nos termos da legislação brasileira. Quanto ao trabalho e profissão para ambos os sexos, também ficam garantidos o livre exercício de qualquer ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas pela lei. Assim como o direito social visa a melhoria da condição social de vida, também fica descrita, na lei maior, a nítida proteção do mercado de trabalho para a mulher, mediante incentivos específicos, prevendo ainda a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Estes direitos geralmente são regulamentados por leis complementares, cabendo às empresas o cumprimento das leis emanadas da organização político-administrativa sobre o trabalho. Ligocki (1995) declarou que o acesso das mulheres em igualdade de condições no mercado de trabalho é limitado. Ligocki relata que ainda é necessário buscar soluções por todos os meios disponíveis, desde legislação, negociação coletiva, educação, coalizão com grupos comunitários e de mulheres, bem como através de ação social e política. Afirma ainda que se deve permitir às mulheres aproveitarem seu tempo de serviço para passar a outros trabalhos ou para ir avançando em suas carreiras, protegidas, inclusive, durante o gozo de licença maternidade, para assegurar que não se vejam penalizadas por sua missão biológica de procriação, dentre outros direitos adquiridos.

Em seguida, a **Figura 16** trata, ainda, da categoria "tempo de serviço no cargo". Para as mulheres que estão há mais de 10 anos no mesmo cargo, revelou-se diferença significativa ($p < 0,06$) nos domínios "Aspecto físico", "Estado geral de saúde", "Vitalidade", "Aspecto social" e "Saúde mental", com escores médios maiores. Esses resultados sugerem que, à medida em que aumenta o tempo de permanência no cargo assumido, efetivando-se segurança profissional e legal, melhora o aspecto físico, o estado geral de saúde, a vitalidade, o aspecto social, como também a saúde mental destas mulheres gerentes. Cardoso (1999) refere-se à qualidade de vida relacionando-a ao trabalho, considerando tanto a segurança como a satisfação com que ele é realizado. Percebe-se nos resultados das mulheres pesquisadas, que estando elas (1/4), no início de carreira (até três anos no cargo) e a maioria delas (mais da metade) acima de cinco ou mais anos de serviço, sente-se mais segura, experiente e satisfeita com as atividades profissionais desempenhadas, o que contribui para permanecer mais tempo no mesmo cargo, no comando das empresas, sem perder sua QV.

Quanto ao "tipo de convívio familiar", na **Figura 17**, os resultados demonstram que houve predominância de mulheres que vivem com a família nuclear. Em seguida, constata-se mulheres que moram com os filhos, depois as que moram sozinhas e, por último, poucas que moram com os próprios pais (família de origem).

Perguntado às mulheres gerentes com quem vivem e inter-relacionando este dado com os oito (8) domínios do SF-36, os resultados mostram que sua qualidade de vida não foi afetada. Foi exceção o domínio "Aspecto emocional", que apresentou uma diferença apreciável ($p = 0,071$), sendo este domínio menor entre as mulheres que vivem com os pais ou filhos, conforme dados da **Figura 18**. Bruschini (1995) fala da decisão das mulheres em ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, devido à necessidade econômica e de emprego, deixando de lado sua preocupação exclusiva com o estado conjugal e a presença de filhos, dentre outras características do grupo familiar. Revela que a taxa de esposas que trabalham fora subiu de 32,9% em 1985 para 49,7% em 1995. Neste estudo (**Figura 17**), evidenciou-se esta crescente realidade, apresentando 63% de mulheres que moram com a família nuclear, composta pelo marido, mulher e filhos, possibilitando vivenciar QV.

Bruschini (1995) relata que percebeu a crescente presença de mulheres que vivem sozinhas e que estão ingressando no mercado de trabalho por necessidade e não por livre escolha, e demonstra que estas eram 3,8% em 1985, passando para 5,1% em 1995. Neste estudo, elas são aproximadamente o triplo, representando 14% que estão em cargos de comando (**Figura 17**). Ainda Bruschini (1995) demonstra que é crescente também o número de mulheres que vivem com filhos, que passaram de 13,5% em 1985 para 19,1% em 1995. Os dados nesta pesquisa evidenciam a redução para 14% das mulheres que moram com os filhos, sem parceiros. Esta evidência revela a importância do convívio em família nuclear (**Figura 17**).

Os dados apresentados na **Figura 19** demonstram que a maioria das mulheres gerentes pesquisadas "se mantém financeiramente", sem interferências na sua QV, enquanto uma parcela insignificante precisa de renda complementar para sua manutenção. Analisando-se estes dados, convém ressaltar Bruschini (1995), que afirma que, se a mulher for solteira, terá menor impedimento para que tenha um trabalho remunerado. Os resultados deste estudo contrariam esta afirmação de Bruschini, pois demonstram que, tanto as mulheres gerentes solteiras quanto as casadas são remuneradas, mantendo-se financeiramente e com qualidade de vida.

Por outro lado, Bruschini demonstra que a situação sócio-econômica mais favorável da família propicia às mulheres a obtenção de trabalhos mais rentáveis e gratificantes, que compensam a sua saída do lar e o pagamento de apoio doméstico substituto, o que também foi percebido neste estudo, Carreira, Ajamil e Moreira (2001) alertam sobre as mutações do "universo mulher" enquanto "individualidade plena", com direito a uma vida pessoal, independente de suas atribuições familiares. Também se referem às várias situações da realidade da mulher nos vários papéis sociais, tanto tradicionais quanto atuais, com as novas tecnologias disponíveis no lar. Já a **Figura 20** revela que as mulheres que "não se mantêm financeiramente" (3%, portanto minoria) apresentam evidências de comprometimento no domínio "Aspecto físico", com um escore médio significativamente menor ($p < 0,05$), como também nos domínios "Capacidade funcional" e "Aspecto emocional", se comparadas às mulheres "que se mantêm financeiramente", com evidências de interferência em sua QV.

Bruschini (1995) escreve que, apesar das transformações do mundo moderno, pode-se afirmar que, ainda hoje, as mulheres destinam-se às atividades reprodutivas, aos cuidados da casa e dos membros da família. Segundo Bruschini (1995) cabe aos homens, o papel de provedor do grupo familiar. Esta definição social dos papéis femininos e masculinos no âmbito da família tem conseqüências diferenciais sobre um e outro sexo, e sobre sua participação no mercado de trabalho.

Campos (1992) confirma as idéias de Bruschini, fundamentadas na cultura patriarcal, acrescentando, ainda, que o comportamento feminino se justifica, em parte, pela opressão sob a qual vivem as mulheres. Não encaram trabalho doméstico como profissão, pois não são remuneradas e se vêem sem direitos, inclusive de aposentadoria. Não são também consideradas como força de trabalho, não pagam impostos, não existem economicamente no país. Mesmo em seu papel de executivas, empresárias, carregam ainda sensações do tipo "sentimento de culpa", "medo de errar", juntamente com a "sensação de abandono", "carência afetiva" e "medo do perigo", apesar da independência financeira. Enfrentam, ainda, conflitos advindos do homem-marido, com a perda do controle sobre seu dinheiro, como um problema extremamente sério, grave, trazendo conseqüências para o convívio conjugal e para a QV de todos os membros da família. Porém, é conveniente ressaltar que a presença desses conflitos não foi pesquisada neste estudo entre as mulheres

gerentes de Dourados, independentes financeiramente, como também não o foi entre as que não se mantêm financeiramente.

A **Figura 21** deste estudo revela que a maioria das gerentes é remunerada com provento suficiente para sua subsistência, confirmando os resultados apresentados nas **Figuras 19** e **20**. Foi pequeno o número das mulheres investigadas que precisam de renda complementar para sua subsistência. Convém destacar que, apesar da pequena representatividade, estas mulheres que não possuem renda suficiente para seu próprio sustento apresentam, conforme a **Figura 22**, escores médios significativamente ($p < 0,05$) menores do que as que possuem "provento suficiente", evidenciando interferência nos domínios "Aspecto físico" e "Estado geral de saúde". Há, ainda, evidência ($p = 0,064$) de comprometimento no domínio "Aspecto emocional" e ($p = 0,096$) no domínio "Vitalidade".

French (1992) ressalta que as políticas empresariais são estruturadas na crença generalizada, na maioria das sociedades, de que as mulheres são sustentadas pelos homens e não precisam, na verdade, de trabalho remunerado. Porém, por outro prisma, Bruschini (1995) relata que, se a mulher for chefe de família, irá buscar o sustento, sob qualquer que seja a forma encontrada, visando conciliar as atividades domésticas com as econômicas, seja ela representada por trabalhos dentro ou fora do domicílio. Rodrigues (1994) cita estudos de Kahn quanto à crescente atenção que tem sido dedicada às necessidades de renda das pessoas, cuidados médicos, dentre outros serviços e estabelece relações inseparáveis entre a QVT e a QV global do trabalhador. Borsoi (1992) afirma que o primeiro e mais indispensável dos passos para a emancipação da mulher é que sua educação seja de tal maneira que ela não dependa nem do pai, nem do marido para sobreviver. Campos (1992) relata, ainda, que, quando as mulheres são dependentes econômica e emocionalmente, restringem muitas de suas ações, limitam-se, acomodam-se no seu desenvolvimento e crescimento econômico pessoal.

Percebe-se, também, a necessidade de conciliação e divisão das responsabilidades financeiras cotidianas de um lar entre todos os membros da família, já que esta mulher pesquisada, dependente financeiramente, está inserida e atuante no mercado de trabalho.

Foi verificado, nos dados da **Figura 23**, o questionamento às mulheres, quanto a fazer investimento sozinhas, sem a opinião ou complementação financeira pelo companheiro ou por terceiros Esta realidade é representada por pouco mais da metade das

mulheres gerentes pesquisadas. Percebe-se uma tendência contraditória ao se comparar os dados desta figura, que revelam que apenas uma parcela de mulheres fazem sozinhas seus investimentos, com os resultados da **Figura 19,** que evidenciam que a maioria quase absoluta de mulheres gerentes "se mantêm financeiramente".

Na **Figura 24**, analisando-se a existência de significância estatística na categoria "fazer investimento sozinha", os dados revelam que as mulheres que "não fazem investimentos sozinhas" possuem escores médios significativamente ($p < 0,05$) menores nos domínios "Vitalidade" e "Saúde mental", enquanto que nos demais domínios não foram evidenciadas diferenças suficientes entre os escores. Estes dados sugerem interferências na QV destas mulheres, principalmente nos domínios "Vitalidade" e "Saúde mental".

As mulheres que não fazem sozinhas seus investimentos demonstram resquícios culturais de submissão e subordinação quando se trata dos seus negócios pessoais e familiares. Salgado (1947), em sua época, já falava da cultura de subordinação e subserviência da mulher e que muitas carregavam consigo raízes impregnadas dessa subordinação. Campos (1992), por sua vez, enfatiza as diferenças entre homem e mulher através da cultura patriarcal e da opressão sexual, econômica, intelectual, política, religiosa, psicológica, afetiva e outras, justificando, em parte, o comportamento feminino. Campos destaca que isso não ocorre com todas as mulheres, pois em casa, algumas delas sentem-se infelizes, frustradas, com sensação de inabilidade, como se tivessem atestado de incompetência e de ignorância. Mas quando vão para o mercado de trabalho, sentem-se culpadas e aflitas por deixarem os filhos, percebendo-se então com sensações de abandono, carência afetiva e medo do perigo, dentre outras aflições que sentem. Para Campos, a mulher assume culpa indevida quanto às mudanças de comportamento, após tensões descarregadas sobre ela como mulher, como contingente de trabalho não aproveitado, pois ela precisa comprovar sua competência profissional. Lopes (1998) aponta para os dramas pessoais vivenciados pela mulher, e.g., a falta de tempo para dedicar-se aos filhos, como um dos obstáculos freqüentes.

Carr-Rufino (2000, p. 43) refere-se ao "poder como a habilidade de fazer as coisas acontecerem e de influenciar pessoas e eventos", acrescentando que muitas mulheres associam sentimentos e pensamentos negativos ao conceito de poder e isto as incomoda um pouco, ao assumirem o poder. Confirma que estas barreiras originam-se nas tradições

do passado e limitam as opções da carreira das mulheres. Carr-Rufino descreve as "crenças autolimitantes típicas das mulheres", explicando que a mulher deveria utilizar-se delas em seu favor, transformando-as, reescrevendo-as como "crenças que dão poder". Porém, o resultado deste estudo revela, para um maior número de mulheres (**Figuras 19, 23 e 24**), a efetivação do poder, inclusive financeiro, quando as mulheres ocupam cargos de gerentes, negociam e se mantém independentes. Evidenciou-se que as mulheres gerentes buscam seu desenvolvimento pessoal, profissional e financeiro, visando melhorar seus cargos e salários, sem comprometimentos em sua QV.

Quanto a "ter autonomia para negociar", os dados apresentados nas **Figuras 25 e 26** demonstram predominância quase que absoluta de mulheres autônomas em suas decisões para negociar, não apresentando dados que denotem comprometimento na QV. Campos (1992) admite que, quando a mulher exerce atividade em empresa ou empreendimento relacionado com a tradicionalmente considerada "atividade masculina", muitas vezes, sente-se "um pouco homem" e, sendo ela "independente", familiarizada com situações financeiras e pacotes econômicos, demonstrando poder e sentimento de autonomia, quase sempre desagrada os homens, provocando-lhes reações negativas. Campos (1992) complementa que, na maioria das vezes, ela se sente estimulada a entrar no mercado de trabalho, espaço antes exclusivamente masculino, para complementar o orçamento doméstico. Além da autonomia e independência, dentre outras atitudes relembradas por Campos (1992), este estudo revela que as mulheres gerentes pesquisadas não apresentam interferências em sua QV com relação a todos os domínios, garantem seu espaço no mercado de trabalho por serem decididas e demonstram segurança em negociar e lidar com assuntos antes tratados apenas pelos homens.

Na **Figura 27**, que se refere ao "tipo de crença", pôde-se constatar que dois terços das mulheres pesquisadas seguem a religião católica. Verificou-se a presença de adeptas das doutrinas espírita e evangélica, assim como poucas mulheres na categoria "outras religiões", numa demonstração de liberdade nas decisões, anseios e buscas quanto ao conhecimento e desenvolvimento espiritual.

Convém salientar que a liberdade para a escolha religiosa já foi discutida desde 04/06/1958 na Declaração da Filadélfia (Convenção nº 111). Este documento referia-se à discriminação em relação a emprego e profissão, à garantia a todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, opinião política, ascendência nacional ou

origem social, de terem direitos, dentre outros, assim como o desenvolvimento espiritual em liberdade, direito este já consolidado e enunciado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948.

Os dados da **Figura 28,** após analisados, não apresentam evidência suficiente ($p > 0,05$) para aceitar a diferença entre os escores médios nas diversas crenças. Evidenciou-se que a crença por qualquer que seja a religião, não muda significativamente a qualidade de vida em nenhum domínio pesquisado.

Cardoso (1999) define QV como harmonia e equilíbrio em todos os níveis de realizações pessoais e profissionais, inclusive do desenvolvimento espiritual. Neste estudo, percebeu-se que não houve interferências na QV das mulheres, tanto católicas, quanto adeptas da doutrina espírita ou evangélicas. Porém, as mulheres que tiveram escores médios menores ($p < 0,1$) nos domínios "Aspecto físico" e "Aspecto emocional" na classificação "outras religiões ou religião não definida" evidenciam interferência em sua QV.

No que se refere a "freqüentar um templo", a **Figura 29** apresenta dados que indicam que uma grande parte das mulheres investigadas estão freqüentemente presentes nos templos religiosos. A **Figura 30** apresenta dados que revelam não haver significância estatística ($p > 0,05$) entre as médias dos escores em todos os domínios estudados nas mulheres gerentes, no que se refere a "freqüentar um templo", evidenciando não ocorrer interferências na QV destas gerentes.

Neste estudo (**Figura 31**), verificou-se que, aproximadamente, dois terços das mulheres gerentes "não possuem diagnóstico médico" apresentando-se como saudáveis. Para Minayo, Hartz e Buss, (2002) "saúde não é doença, saúde é qualidade de vida". Souza e Guimarães (1999) se referem a avaliar QV como avaliar dimensões. Esclarecem que, segundo a Organização Mundial de Saúde, a saúde não é o centro da qualidade de vida, mas que esta comporta um conceito multifacetado. Para Silva e De Marchi (1997) saúde é o resultado do gerenciamento adequado das seis dimensões das áreas: física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual. Silva e De Marchi (1997) sinalizaram ainda, a necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição existente no mundo empresarial. Porém, neste estudo pôde-se observar que um terço das mulheres gerentes "possuem diagnóstico médico". Dentre eles, denomina-se alguns evidenciados: arritmia, bronquite, câncer de mama, câncer de ovário,

climatério, deficiência da válvula mitral, depressão, endometriose, enxaqueca, escoliose, estresse, gastrite, hipertensão, hipotireoidismo, lesão cardíaca, mioma, osteoporose, pancreatite, tireóide, transplante renal, trombositemia, úlcera duodenal, úlcera péptica e problemas na vesícula. Percebe-se que quando instaladas, estas doenças são transtornos que podem vir à interferir na QV e na QVT. Em seus estudos, Walton (1973 apud GOULART; SAMPAIO, 1999) assegura que as investigações sobre QVT devem focar questões sobre as formas a serem adotadas para que os cargos se mostrem mais produtivos e satisfatórios, com vantagem para as pessoas e organizações, mediante a reformulação do desenho de cargos e postos de trabalho. Walton (1973) preconiza como QVT, em seus campos distintos, conceitos que vão desde as necessidades básicas do ser humano até as condições propiciadas pelas organizações, passando pelas necessidades secundárias do homem. Contemplando os resultados deste estudo, entende-se como preocupação, observar como necessidade básica, os cuidados referentes à saúde da trabalhadora, assim como necessidade secundária, prevenir futuros transtornos que possam ser causados por adoecimentos de forma geral, contribuindo efetivamente para a QV e QVT.

Na **Figura 32**, apresenta-se a significância estatística entre as mulheres que "não possuem diagnóstico médico" e as que "possuem diagnóstico médico". As gerentes com diagnóstico médico, apresentam escores médios significativamente menores no domínio "Dor" e escores médios significativamente apreciáveis no domínio "Estado geral de saúde". Nos demais domínios, os dados não apresentaram evidências suficientes para se perceber interferências na QV destas mulheres.

Analisando-se o quadro de problemas de saúde apresentado pelas mulheres que possuem diagnóstico médico (um terço das trabalhadoras), percebeu-se que elas enfrentam "Dor", assim como evidênciam tendências ao comprometimento em seu "Estado geral de saúde". A preocupação da pesquisadora em buscar estes dados, se esclarece quando esta identifica que, os transtornos de adoecimento e suas consequências, não interferiram nas atividades profissionais e pessoais destas trabalhadoras. Convém ressaltar que, mesmo nas condições físicas que por vezes se encontrem, essas mulheres gerentes com diagnóstico médico continuam firmes, atuando no mercado de trabalho competitivo, ainda que perpassem por dificuldades que possam comprometer sua QV. Sugere-se que outras investigações com mulheres trabalhadoras sejam realizadas, visando evidenciar situações que contribuam cientificamente possibilitando comparações de dados. Outros resultados

poderão evidenciar ainda, até que ponto, os diagnósticos médicos podem trazer limitações ou vir a favorecer a QV das mulheres . Entende-se como necessário uma preocupação em conquistar e manter uma QV que permita, do ponto de vista pessoal, profissional, familiar, social e da saúde, que a trabalhadora seja de fato "ser humano" pleno, realizado e feliz com a vida que tem, evidenciando esta preocupação portanto, como um desafio a ser empreendido e enfrentado diuturnamente.

A **Figura 33** apresenta dados referentes à "quantidade de pessoas que as mulheres gerentes administram": metade das mulheres pesquisadas administra entre 10 a 50 pessoas; um quarto delas administram até 10 funcionários, além de um pequeno grupo de mulheres gerentes que administram de 300 até 5000 pessoas, direta e/ou indiretamente.

Carreira, Ajamil e Moreira (2001, p. 64) anunciam que o auto-conhecimento deve ser explorado para que se possa potencialmente conhecer as próprias qualidades e defeitos, configurados em "personalidade equilibrada e harmoniosa", conduta típica de liderança. Descrevem como qualidade, dentre outras, habilidades pra tomar decisão, independência mental, astúcia para captar oportunidades, disponibilidade para se esforçar e trabalhar muito, capacidade de pensamento abstrato, eficiência na administração e persuasão no convencimento de pessoas, senso de missão com potencial compromisso. Rodrigues (1994, p. 20) analisou a evolução do binômio Trabalho X Indivíduo e referiu-se que, apesar da diversidade das etapas de evolução, um aspecto se faz fundamental como "a necessidade de alguém com responsabilidade para gerir, decidir, planejar, coordenar, controlar, enfim, administrar pessoas e todos os aspectos relacionados aos 'negócios', diante dos diversos contextos, ou seja, a necessidade de um gerente".

Esta mulher gerente, aqui pesquisada, também se utiliza da condição legal de igualdade de poder ao demonstrar que administra poucas ou muitas pessoas em segmentos diferenciados das organizações empresariais. Segundo o Informe Executivo do Brasil (CNDM, 1998), um dos grandes desafios da democracia brasileira é o amadurecimento de uma sociedade em que homens e mulheres, iguais em direitos e deveres, porém herdeiros de histórias e culturas diferentes, venham a atuar na sociedade em igualdade de condições. O documento Estratégias da Igualdade propõe, pela primeira vez, no contexto brasileiro, um conjunto integrado de políticas públicas e iniciativas da sociedade civil que visam a consolidação de uma plena cidadania das mulheres, por meio de medidas a serem adotadas nos campos da educação, saúde, combate à pobreza, direitos humanos e combate à

violência, comunicação e participação política. O documento citado define, também, os mecanismos institucionais necessários para que os direitos das mulheres se traduzam em ações e se instalem na realidade da vida social.

A **Figura 34** evidencia em seus resultados que o número de pessoas que as mulheres administram e o escore de cada domínio não é significativo ($p > 0,05$), pressupondo que administrar pessoas não prejudica a QV dessas mulheres nos oito domínios pesquisados.

6.2 FATORES QUE FAVORECEM E/OU INTERFEREM NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES GERENTES DE DOURADOS, EVIDENCIADOS NO INVENTÁRIO SF-36

Serão analisados, a seguir, os resultados apresentados nas **Figuras 35** a **42**, para os oito (8) domínios do instrumento SF-36, denominados por Ciconelli (1997) de "Capacidade Funcional", "Aspecto físico", "Dor" ', "Estado geral de saúde", "Vitalidade", "Aspecto social", "Aspecto emocional" e "Saúde mental".

Na análise da **Figura 35,** que se refere ao domínio "Capacidade funcional" do SF-36, os dados revelam que as mulheres entrevistadas, em sua maioria quase que absoluta, foram classificadas acima do estado "Médio", portanto apresentando "Bom" e "Melhor" estados neste domínio. Apenas um pequeno número de mulheres apresenta "Médio" ou "Ruim" estados em sua "Capacidade funcional". Segundo Cicconelli (1997), este domínio refere-se tanto à presença quanto à extensão das limitações à capacidade física. Neste estudo, os resultados demonstram que estas mulheres estão fisicamente aptas ao exercício de sua função, evidenciando "Capacidade funcional", sem interferências na QV. É conveniente lembrar que Nadler e Lawler (198 apud FERNANDES, 1996) estudaram o impacto das atividades físicas no trabalho sobre as pessoas e os programas de assistência que a empresa deve implantar como fator de eficiência, além de enaltecerem idéias sobre a necessidade de participação na solução de problemas que surgem nas empresas e nas decisões preventivas organizacionais**.** Mesmo sem se ter dados a respeito das políticas das empresas de Dourados, as mulheres gerentes pesquisadas não relatam qualquer indício de impedimento no desempenho de suas atividades, tanto vigorosas quanto moderadas, elencadas por Ciconelli (1997): mobilidade, carregar peso, destreza nos cuidados pessoais, subir e descer escadas, entre outras.

Na **Figura 36 ,** avaliou-se o "Aspecto físico", que apresentou, para a maior parte das mulheres, "Bom" e "Melhor" estados, edidenciando não interferir na QV desta população. Carr-Rufino (2000) descreve que mulheres na posição de liderança devem rever, entre outras, sua linguagem corporal, evitando comportamentos e posturas geralmente inadequadas. Segundo Ciconelli (1997), atividades com esforços extras, excesso de tempo de trabalho, muitas vezes comprometem, limitam e dificultam a realização de seu trabalho. Percebe-se que as gerentes pesquisadas já estão utilizando estratégias, conforme as recomendações de Carr-Rufino, para evitar comprometimentos a sua QV, relacionados com o "Aspecto físico", conforme descreveu Ciconelli. Carreira, Ajamil e Moreira (2001) afirmam que a força física vem sendo substituída pela informação e flexibilidade, atributos culturalmente atribuídos como "femininos" e muito valorizados na organização do trabalho, como também a forma eficiente de administração do tempo.

Quanto ao domínio "Dor" (**Figura 37**), percebeu-se que este parece não interferir na QV destas mulheres investigadas, sendo que estas apresentam "Médio", "Bom" e "Melhor" estados. Logo, neste estudo, com relação à "Dor", infere-se que não houve comprometimento significativo nas atividades de vida diárias pessoais e profissionais dessas mulheres.

A **Figura 38**, referente ao domínio "Estado geral de saúde", evidencia que a maior parte das mulheres investigadas apresenta "Bom" e "Melhor" estados, o que parece demonstrar que este domínio não interfere na QV dessa população. Ciconelli (1997) ressalta que este domínio refere-se à facilidade ou não do adoecimento e à sensação subjetiva de condição de saúde.

Evidenciou-se, na **Figura 39,** como resultado relevante, as classificações "Bom" e "Melhor" estados no domínio "Vitalidade", o que sugere que essa condição permite, à mulher gerente desta pesquisa, apresentar-se, segundo Ciconelli (1997), sem fadiga ("cansaço", sentir-se "esgotada", "abatida" ou "desanimada") e perceber-se "com energia" ("vigor, vontade e força") para realizar seu trabalho. Este domínio parece não interferir na QV da população estudada.

Em relação ao domínio "Aspecto social", destaca-se que grande parte das mulheres apresentou "Bom" e "Melhor" estados. A **Figura 40** refere-se à integração destas mulheres em atividades sociais como a relação em família, contatos interpessoais e de grupo. Para Ciconelli (1997) o relacionamento famíliar, os contatos interpessoais e de grupo são

fundamentais na avaliação do "Aspecto social". Carreira, Ajamil e Moreira (2001), em seus estudos, confirmam essa capacidade da mulher quanto ao aprimoramento de suas relações humanas básicas, quando assumem papel de líder de sua equipe de trabalho, além de seu papel de mãe, filha, esposa e mulher. Tendem, portanto, as gerentes deste estudo, a vivenciar condições de integração social adequadas que lhes permitem desfrutar com QV seus relacionamentos formais e informais, pessoais, familiares, profissionais e sociais.

A **Figura 41** revela que a maior parte da mulheres gerentes de Dourados apresentou "Bom" e "Melhor" estados em relação ao domínio "Aspecto emocional". No instrumento SF-36, este domínio caracteriza-se pela presença de manifestações de "nervosismo" ou de "tranqüilidade e calma" e "sensação de felicidade" (CICONELLI, 1997). Walton (1973 apud VALLE; VIEIRA, 1999), por seu lado, corrobora estas questões, que considera fundamentais e relevantes em relação aos estados emocionais do trabalhador e sua integração social na organização do trabalho, quando se refere à QVT. Bom Sucesso (1997) concorda com Walton quando estuda QVT e destaca, dentre vários fatores, a importância da "vida emocional satisfatória", "auto-estima", "equilíbrio entre trabalho e lazer", "condições de sensatez" e "justiça nas atividades de trabalho". Silva e De Marchi (1997) também falam em se administrar as várias dimensões da vida, incluindo a área emocional, pois estas tanto afetam a saúde quanto sofrem forte influência do estilo de vida do trabalhador. Cardoso (1999) confirma estas declarações quando fala da harmonia e equilíbrio em todos os níveis de realizações das pessoas para o desenvolvimento da QV, afirmando que o trabalho pode ser visto como enobrecedor, significativo, um caminho para a auto-realização, crescimento profissional, possibilidade de obter recompensas e desenvolver habilidades até então desconhecidas, além de aumentar o potencial, a segurança e satisfação com o que se realiza.

Ainda com relação ao domínio "Aspecto emocional", este estudo revela que as mulheres em cargos de comando e liderança em empresas públicas e privadas de Dourados têm participado de forma integrada, ajustada e harmônica no desempenho de sua habilidades e funções empresariais, pessoais, familiares, sociais, dentre outras. Apresentam, portanto, equilíbrio no estilo de vida vivido por elas, evidenciado no domínio pesquisado, e este não as compromete em relação à sua QV.

A maioria das mulheres entrevistadas (**Figura 42**) encontra-se em "Bom" e "Melhor" estado de "Saúde mental". Resultados como "Ruim" apresentam-se em uma

pequena porcentagem de mulheres. Para Ciconelli (1997), a "Saúde mental", no instrumento SF-36, refere-se às dimensões "ansiedade", "depressão", "alterações do compromisso" ou "descontrole emocional" e "bem-estar psicológico". Dejours (1992) estudou, nos trabalhadores, impactos do trabalho quanto aos aspectos "depressão", "ansiedade" e outros que podem comprometer a saúde mental

Diante do grande número de mulheres gerentes de Dourados que se apresentam em "Bom" e "Melhor" estados de saúde mental, acredita-se que estas não se defrontaram com fatores agravantes ou com os complexos impactos e conflitos referenciados anteriormente, ou souberem superá-los, não evidenciando, portanto, comprometimento em sua QV.

Apesar de ser pequeno o número de mulheres aqui pesquisadas com evidências de estado "Ruim" de "Saúde mental", não se hesita em afirmar que estas ações preconceituosas também abalam a mulher nas suas atitudes pessoais e profissionais, tanto no contexto emocional, psicológico (individual), como no social (coletivo), interferindo na qualidade de suas vidas. Almeida (2002) refere-se ao assédio moral, alertando que estes provocam transtornos e sofrimentos psicológicos ao trabalhador e geralmente são realizados sutilmente (humilhação, pequenas agressões verbais, dentre outras), mas que fazem a pessoa perder a confiança em si mesma, comprometendo a auto-estima e levando-as a se julgarem incapazes. Almeida fala, ainda, da necessidade de se compreender melhor este assunto, assim como de se sistematizar ações preventivas para evitar e coibir o assédio moral. Este estudo também sugere pesquisas em grupos diversificados com a intenção de esclarecer e definir linhas de conduta e ações que minimizem efeitos do assédio moral nas pessoas, de preferência em mulheres, dentro dos ambientes familiares e de trabalho.

Outros impactos produzidos pelos ambientes organizacionais também ocorrem nos enfrentamentos de situações de rotina com pessoas, normas administrativas, horários extravagantes, concorrências, dentre outros fatores agravantes que pressionam as trabalhadoras. Estes fatores podem produzir circunstâncias adversas com conseqüências danosas à saúde física e mental destas mulheres gerentes que se apresentam em "Ruim" estado. Halliday (1928 apud STEPHANINI, 1989) e Seligmann-Silva (1987) esclarecem sobre as relações de trabalho e suas conseqüências na saúde mental do trabalhador e ressaltam as tendências psicológicas, sociológicas, ergonômicas e também epidemiológicas. Relatam que é fácil perceber os aspectos que atuam diretamente na

gênese do sofrimento psíquico, e. g., longas jornadas de trabalho, hierarquia rígida e vertical instaurando uma pressão repressora e autoritária, ausência ou deficiência nas pausas de trabalho ao longo do período, ritmo exacerbado de produção, trabalhador não controlando o que executa, distanciamento do trabalho e trabalhador, realização do trabalho de forma desqualificada e/ou fragmentada, gerando insatisfações e, conseqüentemente, agressão à vida psíquica do trabalhador. Os autores acrescentam que todos esses elementos dão origem às insatisfações ligadas à organização do trabalho e reafirmam que o esforço das faculdades corporais e o transtorno das funções vitais provocam uma reação no cérebro e desequilibram suas atividades. Dejours (1992) acrescenta que as pressões decorrentes das atividades organizacionais do trabalho são potencialmente desestabilizadoras para a saúde mental do trabalhador. Para Dejours (1992, p. 136) este conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico pode ser reconhecido como fonte de sofrimento e "contra o sofrimento, a ansiedade e a insatisfação se constroem sistemas defensivos".

O estudo dessas gerentes também revela a importância da mulher no mundo familiar e empresarial, demonstrando o espaço já conquistado. Salgado, em 1947, já afirmava que, no final de século XX no Brasil, as mulheres aumentariam sua importância na vida familiar, pois deixariam de ser "donas-de-casa" para se tornarem, literalmente, "donas da casa". Porém, neste estudo, sendo elas proprietárias ou contratadas, dentro e fora de seus lares ou onde quer que estejam, ou de condição social, profissão e experiência profissional diversas, além de estruturas familiares diferentes, independentemente da situação financeira, da participação política, do nível intelectual e cultural, ainda estão sujeitas a serem interpeladas, diariamente, por atos de inferiorização crítica e menosprezo à sua capacidade de gerenciamento. São, algumas vezes, alvo de violência e assédios, dentre outras situações desagradáveis, que lhes trazem constrangimentos.

Convém destacar que os resultados obtidos nesta pesquisa, referentes aos oito domínios do SF-36 analisados e apresentados nas **Figuras 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41** e **42** revelam que, de forma geral, esses domínios não interferem na Qualidade de Vida das mulheres que exercem cargos de liderança e comando, evidenciando "Bom" e "Melhor" estados. Desse modo, demonstram estar preparadas para o gerenciamento das funções administrativas das empresas e das pessoas envolvidas profissionalmente, do lar e dos membros da família e, acima de tudo, evidenciam capacidade e equilíbrio no

gerenciamento de si próprias. Sugere-se, para estudos posteriores, a comparação dos resultados obtidos nesta pesquisa com outros grupos, e. g., operárias, desempregadas, do lar, domésticas, índias, homens gerentes, dentre outros.

6.3 DISTRIBUIÇÃO DA FREQÜÊNCIA OBSERVADA POR DOMÍNIO DO SF-36 E COMPARADA À DISTRIBUIÇÃO DA FREQÜÊNCIA NORMAL TEÓRICA CONFORME CURVA DE GAUSS

Quanto à distribuição da freqüência observada, esta foi comparada à distribuição normal teórica (curva de Gauss) em cada domínio do SF-36. Os resultados apresentados nas **Figuras 43** a **50** evidenciam uma assimetria acentuada em um maior número de mulheres pesquisadas, que também se encontram com escores elevados em todos os domínios do inventário, revelando que as gerentes de Dourados possuem qualidade de vida. Corroborando com as evidências desta pesquisa, Spilker (1996 apud SOUZA; GUIMARÃES, 1999) compara o conceito de QV a uma pirâmide, abrangendo "três níveis da vida", a partir da avaliação total do bem-estar global (físico, psicológico, econômico, espiritual e social), indo até os componentes de cada aspecto. Descreve Spilker, como mais alto nível de QV, a satisfação geral e o sentimento de bem-estar pessoal do indivíduo.

Este estudo vem, também, ao encontro do conceito de QV definido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), bastante abrangente, nas cinco dimensões, como saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e meio ambiente conforme relatou FLECK (1999 apud SOUZA; GUIMARÃES, 1999).

Convém relatar que, neste trabalho, não se teve a preocupação em trabalhar o SF-36 subdividindo-o em seus dois grandes grupos, "Componente Físico" e "Componente Mental" propostos por Ware et al. (1994 apud CICONELLI, 1997), apesar de se concordar com Ciconelli que estes domínios se complementam e se inter-relacionam, mesmo que de forma indireta. Contudo, obteve-se, mesmo assim, uma visão global da QV das mulheres gerentes de Dourados.

6.4 INTER-RELAÇÃO ENTRE OS DOMÍNIOS DO INVENTÁRIO SF-36, SEGUNDO OS COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE PEARSON

A **Figura 51** refere-se às análises das inter-relações entre os oito (8) domínios do SF-36, segundo os coeficientes de correlação de Pearson, de acordo com a classificação de Rugg: "acentuada" ($\geq$0,50), "apreciável" (< 0,50), "baixa" (< 0,30) e "desprezível" (< 0,15) entre os domínios.

Os domínios que se apresentam inter-relacionados de forma "acentuada" são: "Dor" com "Aspecto físico" (0,59); "Dor" com "Aspecto social" (0,55); ainda "Vitalidade" com "Aspecto social" (0,62); "Vitalidade" com "Saúde mental" (0.80) e, por último, "Saúde mental" com "Aspecto social" (0,65).

Percebe-se que houve inter-relação "acentuada" entre o domínio "Dor" com dois domínios: "Aspecto Físico" e "Aspecto Social". Ciconelli (1997) interpreta como condição de dor, no corpo, sua interferência percebida pela pessoa, tanto em casa como nos ambientes de trabalho. Evidenciou-se, ainda, que o "Aspecto Social" inter-relacionou-se de forma "acentuada" com outros três domínios: "Dor", "Vitalidade" e "Saúde mental", corroborando o resultado apresentado na **Figura 40**, que trata da integração social e relacionamento interpessoal vivenciado por estas mulheres em atividades profissionais ou não, sem interferência em sua QV. Quanto ao "Aspecto social", Ciconelli (1997) refere-se a contatos interpessoais e de grupos como condição de ajustamento do aspecto social. Presume-se que esta mulher gerente, incluída socialmente de direito e de fato, aprimora-se em suas relações de forma ajustada e equilibrada nos aspectos sociais.

Como se observou na **Figura 51**, destacou-se de forma "acentuada" e bastante elevada o resultado da inter-relação entre os domínios "Vitalidade" e "Saúde mental" (0.80), sugerindo uma tendência de que, quanto maior a vitalidade, melhor a saúde mental das mulheres no comando das empresas em Dourados, independente da ordem que se apresentem os dois domínios: "Vitalidade" e "Saúde mental", pois um não é causa nem efeito do outro. Portanto, as gerentes evidenciam possuir vitalidade e estar preparadas para enfrentar fatores agravantes à sua condição de saúde, através da percepção de suas sensações e conseqüentes reflexos na sua saúde mental, sem comprometer sua QV e seus projetos de vida. Dessa forma, as mulheres gerentes trabalham com disposição e energia nos ambientes organizacionais, minados de concorrência e impactos diversos que a

pressionam, inclusive com tecnologia e informática exigidas no mercado globalizado atual, assim como assumem outros papéis sociais, dentre eles, os familiares.

Para Goellner (1997) “do humanismo despontou o culto ao corpo como um instrumento da alma, retornando à máxima de Juvenal - "mens sana in corpore sano", pois ao resgatar a cultura greco-romana fez renascer o seu espírito antigo, despertando, ainda, o gosto pela ciência e pelo saber - cujas influências posteriores foram fundamentais à Educação Física. A preocupação com a saúde impunha determinados cuidados que variavam desde a atenção à alimentação, vestuário, hábitos e costumes buscando o fortalecimento da consciência moral individual, facilitando também seu auto-controle cabendo aos médicos e aos educadores uma ação fundamental para a sua concretização”. John Locke (1632-1704 apud GOELLNER, 1997) expressou a necessidade de se "propiciar, através da conservação da saúde e do desenvolvimento de destrezas corporais, a formação do caráter e da moralidade". Também, as idéias de educação expressas por Rousseau (1712-1778 apud GOELLNER, 1997) no que tange aos cuidados corporais foram importantes para trazer à tona a necessidade de uma preocupação nesse sentido, através de uma proposta pedagógica que levou em conta a educação do corpo buscando a autonomia, a liberdade e a formação do "homem integral", isto é, integrado de corpo e mente. Rousseau entendia que a educação deveria promover o desenvolvimento espontâneo da sensibilidade, ao ponto do ser humano ver com seus próprios olhos, sentir com o coração e não ser governado a não ser pela sua própria razão**.**

Portanto, à máxima de Juvenal, “Mens sana in corpore sano” é um legado deixado para a humanidade, que pressupõe-se uma grande contribuição para se avaliar a QV ainda nos dias atuais e corrobora com os resultados desta pesquisa, quando esta apresenta resultados que tendem a confirmar que “quanto maior a saúde mental, melhor a vitalidade ou o inverso.”

O domínio “Vitalidade” é entendido por Ciconelli (1997) como condição de vida saudável, muita energia e força de trabalho. Já o domínio “Saúde mental” é definido pela autora como condição de bem-estar, tranqüilidade e felicidade, sem ansiedade, estados depressivos, alterações nos compromissos ou descontroles emocionais. Montgomery (1997) previu que a mulher dos anos 2000 deveria ser autônoma, ativa, independente, guerreira vitoriosa, mais solta, mais livre e imprevisível, consciente de seu corpo, da sua sexualidade e de todos os seus papéis sociais, dizendo, ainda, que o referencial destas

mulheres para tomada de decisões e busca de outros modos de vida seria o seu próprio mundo interior, independentemente de convenções e imposições sociais, libertas de seu comportamento condicionado e submisso.

Mediante os diversos resultados deste estudo, acredita-se que "todas as mulheres trabalhadoras" devam vivenciar, a cada dia que passa, níveis mais altos e melhores de QV, como também, de QVT, conforme sugerem a pirâmide de Spilker, os conceitos de Ciconelli e as previsões de Montgomery. Pressupõe-se, então, de forma ideal, que a mulher trabalhadora, num futuro próximo, possa atingir seu bem-estar físico e psicológico, felicidade e satisfação e, através de sua própria conscientização, inteirar-se da importância de sua vida e de sua QV, em sua condição de mulher vigorosa, forte, saudável, com muita energia, decidida e sensível, com equilíbrio e saúde mental. Complementa-se esta visão idealizada, da mulher do futuro, com os atributos femininos descritos por Carr-Rufino (2000) como adaptável, diplomática, sincera, comprometida, inovadora, inspiradora, confiável, sistemática e eficaz, somados às características essencialmente femininas, enunciadas por Campos (1994) quanto a ser versátil, adaptável e flexível.

Convém aqui relembrar Castellanos (1997), quando afirma que a noção de qualidade de vida é o reflexo do modo, condições e estilos de vida de cada pessoa, incluindo-se as idéias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana. Estes se relacionam ao campo da democracia, do desenvolvimento e dos direitos humanos e sociais. Para Castellanos, a saúde é vista como resultante social da construção coletiva dos padrões de conforto e tolerância estabelecidos pela própria sociedade como parâmetros para si. Importa ressaltar, ainda, que, desde a Escola Humanista, Mayo (1959) investigou o indivíduo como parte integrante de grupos, buscando seu bem-estar material, na tentativa de atender suas necessidades sociais e psicológicas como fatores determinantes no rendimento funcional, porém demonstrou-se que a produtividade e a eficiência do trabalhador, sofrem influência preponderante na valorização do seu diferencial humano.

Hoje, é possível entender a mulher como um ser que, realmente, possui este diferencial, como se pôde verificar nos resultados evidenciados e referenciados neste estudo, frente às organizações, à sociedade em geral, vivenciando qualidade de vida como mulher trabalhadora. Acredita-se portanto que, trabalho é vida e que vida é trabalho.

Esta realidade já está sendo consolidada no Brasil, olhando-se de forma otimista, as investidas inéditas e inovadoras apresentadas pelo Comitê Latino-Americano dos

Direitos da Mulher (CLADEM), instituição esta vinculada ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM, 2002), quando se percebe, o inicio de uma caminhada profícua de valorização com pretensos olhares à mulher trabalhadora. O *slogan* "Sem as mulheres os direitos não são humanos", elaborado por estas instituições, foi utilizado em Campanha Nacional para a comemoração do cinqüentenário da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1998, corroborando com a efetivação de um futuro promissor, enaltecedor, que valorize e dignifique cada vez mais a QV das mulheres trabalhadoras.

Para Carreira, Ajamil e Moreira (2001, p. 176) compreendem que para reverter o cenário tenso e competitivo em que a maioria das inovações ocorre, se faz necessário um processo de mudança de mentalidade que começa pela consciência dos efeitos negativos das condutas dificultadoras, tanto para a QV da própria pessoa, quanto na instalação de um clima desfavorável de trabalho. Acrescentam ainda que no trabalho, "viver com qualidade decorre do reconhecimento dos direitos e responsabilidades, da contribuição social e do orgulho pelo que se faz".

Este estudo, ainda possibilitou analisar o intrumento SF-36, quanto a ausência de informações sobre o sono e aspectos da sexualidade, satisfação e interesse sexual, como também, suprimiu dados para se avaliar a auto-realização, auto-estima, satisfação pessoal, profissional e familiar quanto a QV das mulheres trabalhadoras de Dourados.

Sugere-se para novas pesquisas, que sejam utilizados outros instrumentos científicos associados ao SF-36, propiciando a percepção de circunstâncias e adequações destes comportamentos acima descritos, quanto à verificação e análise dos fatores que favorecem ou que interferem na QV das populações a serem estudadas.

CONCLUSÃO

"Abrir os olhos é deixar a luz penetrar no corpo todo, é transfigurá-lo situando-o diferentemente. As mulheres de olhos abertos começam a ir contra o 'destino' de mulher para entrar na 'história' da mulher, pessoa de direitos e deveres sociais reconhecidos".
(Ivone Gebara – 1986)

7 CONCLUSÃO

As mulheres gerentes de empresas de Dourados / Mato Grosso do Sul investigadas neste estudo possuem perfis sócio-demográficos peculiares, e suas características principais estão descritas, a seguir, de forma sucinta.

Os resultados desta investigação revelam que predominam as gerentes "contratadas para os cargos de comando", conforme critério de inclusão definido para esta pesquisa. Estas mulheres, exercem cargos de "gerência", trabalhando "há mais de 10 anos" na função, "administrando de 10 a 50 pessoas em média", evidenciando-se que muitas "administram, direta e indiretamente, de trezentos (300) até cinco mil (5000) pessoas". Estão acima de "40 anos de idade", porém, com 20 anos, algumas já gerenciam. Vivem com a família nucelar, são "casadas ou mantêm-se em união livre". Possuem "nível superior", algumas "pós-graduadas", majoritariamente profissionais da "área financeira", advindas da formação de "administração de empresas", "ciências contábeis" e autodenominadas de "bancárias". Ganham na faixa média de "R$ 3.000,00 a R$ 5.000,00" e algumas recebem até R$15.000,00 mensais. Desta forma, a maioria quase absoluta das mulheres gerentes "se mantém financeiramente" e os dados confirmam que esta "renda é suficiente" "para sua subsistência" e para "fazer seus investimentos financeiros sozinhas", com "autonomia para negociar". Predominam mulheres que, "não possuem diagnósticos médicos" consideradas saudáveis, "freqüentam um templo religioso" e são "católicas".

Foram analisadas e testadas as inter-relações entre as características sócio-demográficas e os oito domínios do SF-36, para se identificar os fatores que favorecem e que interferem no nível de QV das mulheres com cargos de gerência nas empresas de Dourados, descritos a seguir:

FATORES QUE FAVOREM A QV

- quanto maior a idade, maior a experiência profissional e a vivência para assumir cargos de liderança e comando;
- as gerentes viúvas são favorecidas em sua QV nos domínios "Vitalidade" e "Aspecto emocional", quando comparadas às solteiras, casadas e separadas, independentemente da idade que possuam;
- as gerentes proprietárias são favorecidas em sua QV nos domínios "Capacidade funcional", "Aspecto físico" e "Aspecto social", se comparadas às gerentes contratadas;
- as mulheres que assumem diferentes cargos de comando e liderança nas empresas de Dourados, não apresentam interferência na QV, em nenhum domínio do SF-36;
- à medida em que aumenta o tempo de permanência no cargo assumido pelas mulheres gerentes, melhoram os domínios "Aspecto físico", "Estado geral de saúde", "Vitalidade", "Aspecto social" e a "Saúde mental";
- tanto as mulheres que vivem com a família nuclear quanto as que vivem sozinhas, não apresentam interferência em sua QV nos oito domínios pesquisados;
- com relação aos rendimentos mensais da maioria destas gerentes, revelou-se valorização profissional e recebimento de salários médio e alto, se comparados ao piso salarial vigente no Brasil.
- as mulheres com "salários mais altos" apresentam favorecimento à QV em todos os domínios, se comparadas com as mulheres que ganham menos;
- as gerentes que "se mantêm financeiramente" mostram-se independentes;
- as gerentes que têm "autonomia para negociar" no mercado de trabalho não apresentaram interferência nos oito domínios pesquisados;
- independentemente da "religião" que possuem ou do envolvimento espiritual, bem como do "templo religioso que freqüentam", não se evidenciou tendência de comprometimento nos oito domínios pesquisados destas gerentes;
- 2/3 das mulheres pesquisadas "não possuem diagnóstico médico".

FATORES QUE INTERFEREM NA QV

- as gerentes entre 31 e 35 anos, evidenciam tendências de comprometimento em todos os domínios investigados, quando comparadas às mulheres de outras idades;
- à medida em que aumenta o grau de escolaridade, com pós-graduação concluída, diminui o domínio "Vitalidade", das mulheres pesquisadas, evidenciando tendência de comprometimento neste domínio;
- as profissionais da área de exatas desgastam-se menos nos domínios "Aspecto físico" e "Capacidade funcional" do que as profissionais da área de saúde e as advogadas, evidenciando tendência de comprometimento destas últimas;
- as gerentes contratadas evidenciam tendências de comprometimento nos domínios "Dor" e "Vitalidade";
- as mulheres com "três (3) e cinco (5) anos" de permenência no cargo de gerência, evidenciam tendências de comprometimento nos domínios "Aspecto físico", "Vitalidade", "Aspecto social" e "Saúde mental";
- tanto as gerentes que "moram com os filhos" como as que "moram com os próprios pais" evidenciam tendência de comprometimento no domínio "Aspecto emocional";
- as gerentes que recebem "salários mais baixos" evidenciam tendências de comprometimento nos domínios "Estado geral de saúde", "Saúde mental" e "Dor";
- as mulheres que "não se mantêm financeiramente" evidenciam tendências de comprometimento nos domínios "Aspecto físico", "Capacidade funcional" e "Aspecto emocional";
- as gerentes que não possuem "renda suficiente" para sua subsistência e sustento evidenciam tendências de comprometimento nos domínios "Aspecto físico", "Estado geral de saúde", "Aspecto emocional" e "Vitalidade";
- as mulheres que "não fazem investimento financeiro sozinha" ou sem opinião de terceiros, em seus próprios negócios, evidenciam tendências de comprometimento nos domínios "Vitalidade" e "Saúde mental";
- na categoria "outras religiões ou religião não definida", evidenciou-se tendências de comprometimento nos domínios "Aspectos físico" e "Emocional";
- 1/3 das mulheres se apresentam a com algum "diagnóstico médico", e nestas evidênciou-se tendências de comprometimento em relação aos domínios "Dor" e "Estado geral de saúde";

- as gerentes que apresentam “diagnóstico médico”, mesmo em condições físicas, abaladas, recuperadas de doenças sérias ou no enfrentamento de adoecimento crônico, evidenciam tendências de comprometimento em sua QV, porém continuam atuantes no mercado de trabalho.

No que se refere à análise específica de cada um dos oito domínios do instrumento SF-36 nas mulheres gerentes, pôde-se evidenciar os:

FATORES QUE FAVORECEM A QV

Para a maioria das gerentes, não se evidenciou tendências de comprometimento nos oito domínios pesquisados: “Capacidade funcional”, “Aspecto físico”, “Dor”, “Estado geral de saúde”, “Vitalidade”, “Aspecto social”, “Aspecto emocional” e “Saúde mental”, pois se apresentam apenas como fatores que favorecem a QV.

Na distribuição da freqüência observada quando comparada à distribuição da freqüência normal teórica observou-se os:

FATOR QUE FAVORECE A QV

- que um maior número de mulheres com escores elevados apresentam “Melhor” estado nos oito domínios pesquisados.

Verificou-se a inter-relação entre os domínios do SF-36, através do Coeficiente de Correlação de Pearson, e percebeu-se os:

FATORES QUE FAVORECEM A QV

- que houve “acentuada” e relevante inter-relação entre os domínios “Vitalidade” e “Saúde Mental”, (0,80) evidenciando uma tendência que sugere que, quanto maior a vitalidade, melhor a saúde mental das mulheres gerentes pesquisadas ou vice-versa.

FATORES QUE INTERFEREM NA QV

- que o domínio “Dor” inter-relacionou-se de forma “acentuada” com “Aspecto físico” e com “Aspecto social” e vice-versa. Estes domínios são percebidos pelas mulheres trabalhadoras tanto no trabalho como em casa, com tendência de comprometimento parcial em sua QV;

- que o “Aspecto social” inter-relacionou-se de forma “acentuada” com outros três domínios, “Dor”, “Vitalidade” e “Saúde Mental”, possibilitando às gerentes, o aprimoramento em seus relacionamentos familiar, profissional e pessoal, , com tendência de comprometimento parcial em sua QV.

Finalmente, os resultados desta pesquisa revelam, para o maior número das mulheres gerentes pesquisadas, a efetivação do poder, inclusive financeiro, quando estas ocupam cargos de comando e liderança, negociam e se mantêm independentes. Constata-se, neste estudo, que as mulheres gerentes tendem a buscar seu desenvolvimento pessoal, profissional, familiar, intelectual, espiritual, social, físico e financeiro, visando melhorar seus cargos e salários, sem comprometimentos e/ou interferências relevantes em sua QV.

A abordagem pioneira deste estudo, sem comparativos evidentes em pesquisas anteriores, para a verificação da QV da população mulheres trabalhadoras em cargos de gerência em empresas de Dourados, revela-se como contribuição científica à retomada da reflexão sobre a mulher e sua importância como força de trabalho. Esta pesquisa evidencia a necessidade de se continuar a investigar e discutir este tema na indústria, comércio, prestadoras de serviços, em cidades de pequeno, médio e grande porte, para possibilitar possíveis comparações. Nesta investigação, as mulheres gerentes da cidade de Dourados, município de grande porte no estado de Mato Grosso do Sul, demonstram possuir uma QV acima da média, possibilitando-se caracterizá-las como uma população privilegiada no mercado de trabalho na atualidade. Enfim, estas mulheres encontram-se preparadas para o gerenciamento de funções, de pessoas, tanto no lar como na organização, bem como apresentam capacidade e equilíbrio no gerenciamento de si próprias.

REFERÊNCIAS

"Qualquer um que pára de aprender é velho, quer isto aconteça aos vinte ou aos oitenta anos.
E qualquer um que continua a aprender não só permanece jovem, mas se torna cada vez mais valioso."
(Henrique Ford)

8 REFERÊNCIAS

AGÊNCIA FAZENDÁRIA DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (AGENFA): SERC. **Coleta de dados sobre empresas**. Campo Grande, 2002. Disponível em: <http://www.sefaz.ms.gov.br>. Acesso em: 04 set. 2002.

ALMEIDA, A. N. **Assédio Moral**. 2002. Disponível em: <http://www.uerj.gov.br>. Acesso em: 08 Jan. 2003.

ALMEIDA, L. G. **Gerência de processos**: mais um passo para a excelência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

ANTUNES, R. C. **Adeus ao trabalho?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, SP: Cortez; UNICAMP, 1995.

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE DOURADOS (ACID). **Estatuto Social e informativos**. Dourados, 2001. Disponível em: <http://www.acid.dourados.br>. Acesso em: 06 set. 2002.

BLEY, D.; NERNAZZA-LICHT, N. La multiplicité usage du thèrme de qualité de vie. **Revue Prevenir**, Paris, p. 7-13, 1997.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

BORSOI, I. C. F. **Saúde mental e trabalho**: um estudo de caso da enfermagem. 1992. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do** Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

BROMBERG, M. H. P. F. Ser paciente terminal: a despedida anunciada. In: BERTHOUD, C. M. E., BROMBERG, M. H. P. F.; COELHO, M. R. M. **Ensaios sobre formação e rompimento de vínculos afetivos**. 2. ed. Taubaté, SP: Cabral Editora Universitária, 1998. p. 69-98.

BRUSCHINI, C. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher no Brasil e nas regiões nordeste e sudeste na década de oitenta. In: LIGOCKI, M. S. L. (Org.) **Discriminação positiva**: ações afirmativas: em busca da igualdade. Brasília: CFEMEA, 1995. p. 87-107.

CAMPOS, T. M. **Ser mulher**: o desafio. São Paulo: Makron, 1992.

CAMPOS, V. F. **TGC**: Gerenciamento da rotina do trabalho do dia. Belo Horizonte: Fundação Christiano Otoni; Escola de Engenharia da UFMG; Rio de Janeiro: Block, 1994.

CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.) **Série Saúde Mental e Trabalho**. v. 1. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p. 89-116.

CARREIRA, D.; AJAMIL, M.; MOREIRA, T. (Orgs.) **A liderança feminina no século 21**: Mudando o mundo. São Paulo: Cortez Editora, 2001.

CARR-RUFINO, N. **A mulher bem sucedida**: um novo conceito de gerenciamento. São Paulo: Market Books, 2000.

CASTELLANOS, P. L. Epidemiologia, saúde pública, situação de saúde e condições de vida: considerações conceituais. In: BONATO, R. B. (Org.). **Condições de vida e situação de saúde**. Saúde Movimento. Rio de Janeiro: Abrasco, 1997.

CIBORRA, C.; LANZARRA, G. F. (Orgs.). **Progettazione delle tecnologie e qualita del lavoro**. Milão: Franco Angeli Editore, 1985.

CICONELLI, R. M. **Avaliação da qualidade de vida em doenças reumáticas**. São Paulo, 2000. Disponível em: <http://www.einstein.br/psicologia/Geral/pdf/Qualidade.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2003.

_____. **Tradução para o português e validação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida**: "Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey (SF-36)". 1997. Tese (Doutorado em Medicina) - Universidade Federal de São Paulo, São Paulo.

CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS (CDL). **Regimento interno das empresas de Dourados /MS**. Dourados, 2002. Disponível em: <http://www.cdldourados.com.br>. Acesso em: 05 set. 2002.

CONGRO, M. M. R. A mulher, política e preconceito: uma noção sobre preconceitos arraigados na construção histórica dos processos de desenvolvimento. **Revista Arandu**, Dourados, p. 77-85, ago./out. 1998.

_____. A representação da mulher no cenário político brasileiro: uma análise de participação e emancipação política feminina – eleições de 1998. **Revista Arandu**, Dourados, n. 7, p. 43-53, fev./abr. 1999.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (CNS). **Resolução nº 196, de 10 de outubro de 1996**. Brasília, out. 1996. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br>. Acesso em: 02 abr. 2002.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER (CNDM). **Informe executivo do Brasil**. Brasília, set. 1998. Disponível em: <http:/www.mre.gov.br/informe_cim.html>. Acesso em: 02 abr. 2002.

CONVENÇÃO n. 111: **Discriminação no emprego e profissão**. 3ª tiragem. Brasília, DF: MTE/GM, Assessoria Internacional, 2001.

CONVENÇÃO n.100: **Igualdade de Remuneração**. 3ª tiragem. Brasília, DF: MTE/GM, Assessoria Internacional, 2001.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem psicológica. 2. ed. São Paulo: Pioneira -Thomson Learning, 2001.

DE MASI, D. (Org.). **A emoção e a regra**: os grupos criativos na Europa de 1850 a 1950. Rio de Janeiro: José Olimpio, 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DIAS, N. A. **Qualidade de vida urbana em São José dos Campos**. 1998. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Urbano) - Universidade do Vale do Paraíba, São José dos Campos.

ESTRYN-BEHAR. Conditions du travail et difficultés sociales de femmes travaillant à l' hopital. In: **Équilibre ou fatigue par le travail**. Paris: ESF, 1980. p. 141.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 3. ed. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário básico da língua portuguesa**. São Paulo: Publi-Folha, 1995.

FRANCO, A. R. **Estudo preliminar das repercussões do processo de trabalho sobre a saúde dos trabalhadores de um hospital geral**. 1981. Tese (Doutorado em Medicina) - DMP/ FMUSP, Universidade de São Paulo, São Paulo.

FRENCH, M. **A guerra contra as mulheres**. São Paulo: Nova Cultura Ltda, 1992.

GOELLNER, S. V. **Jean-Jacques Rousseau e a educação do corpo**. Brasil, 1997. Disponível em: http://www.efdeportes.com/efd8/silg8.htm > Acesso em: 08 mai. 2003.

GORENDER, J. **Globalização, tecnologia e relações de trabalho**. São Paulo: Estudos Avançados, 1997.

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. (Org.). **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social**: estudos contemporâneos II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p. 19-38.

HELLER, R. **Como Gerenciar Equipes**. 3. ed. São Paulo: Publi-folha, 2001.

HELOANI, J. R. **Organização do trabalho e administração**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 1994.

HERZBERG, F. One more time: how do you motivate employees?. **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, p. 53-62, Jan. Feb. 1968.

HOUAISS, A. **Novo Dicionário da Folha Webster's**: Inglês/Português, Português/Inglês. Co-editor Ismael Cardim. São Paulo: Folha da Manhã, 1996.

HUBERT, A. De la difficulté de définir une definition. **Revue Prevenir**, Paris, p. 15-18, 1997.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. 3. ed. St Paul: West, 1985.

IATROS, **Curso de Análise de Regressão. Os tipos de saber científico.** Pernambuco, 2003. Disponível em: http://www.vademecum.com.br/iatros/index.htm. Acesso em: 20 abr. 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cadastro Central de Empresas**:1998. Malha Municipal Digital do Brasil; situação em 1997. Rio de Janeiro, 1999.

_____. **Dados de empresas**. Brasília, 1997. Disponível em: <http://www.ibge.com.br>. Acesso em: 20 set. 2002.

_____. **Dados gerais do censo**. Brasília, 1995. Disponível em: <http://www.ibge.com.br>. Acesso em: 20 set. 2002.

_____. **Mapas temáticos do Brasil**: 2000. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.ibge.gov/ibgeteen/mapas/imagens/brasil_população_gde.gif>. Acesso em: 09 set. 2002.

INSTITUTO DE ESTUDOS E PLANEJAMENTO DE MS (IPLAN). **Características da população**: 1998:2000. Dourados, 2002. Disponível em:

<http://www.dourados.ms.gov.br/iplan/docs/Caracteristicas.DOC>. Acesso em: 06 set. 2002.

JORGE, M. T.; RIBEIRO, L. A. **Fundamentos para o conhecimento científico**: Áreas de Saúde. São Paulo: CLR Balieiro, 1999.

JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (JUCEMS). Competências do Departamento Nacional de Registro do Comércio (DNRC) e Informativo de dados sobre empresas, Campo Grande, 2002. Disponível em: <http://www.jucems.ms.gov.br>. Acesso em: 03 dez. 2002.

JUSTO, H. **Você também é diferente**: Psicologia diferencial da idade adulta da maturidade dos gêneros (sexo) da inteligência dos caracteres do povo brasileiro. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

KARASEK, R.; BAKER, D.; AHLBOM, A.; MARXER, F.; THEORELL, T. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job design. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, p. 285-308. June 1979.

KARDEC, A. **O livro dos espíritos**. São Paulo: Lake, 1979.

LACAZ, F. A. de C. **Saúde do Trabalhador**: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical. 1996. 435 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Ciências Médicas, Unicamp, Campinas.

LAURELL, A. C. **Proceso de trabajo y salud**: cuadernos políticos. México: Nunes, 1978.

_____ ; BREILH. N. J. (Orgs.). Trabajo y salud: estado del conocimiento. In: FRANCO, S. **Debates en medicina social**. Quito: OPAS-ALAMES, 1991. p. 249-339.

LIGOCKI, M. S. L, (Org.). et al. **Discriminação positiva**: ações afirmativas: em busca da igualdade. Brasília: CFEMEA, 1995.

LOPES, R. M. A. **Avaliação da eficácia de um programa de treinamento comportamental para empreendedores**. São Paulo, 1998. Disponível em: <http://www.ime.usp.br/~cea/trabalhos98.html>. Acesso em: 12 abr. 2003.

MAPAS. **Biblioteca Virtual**: Mapas do Brasil/Brasil. 2002. Disponível em: www.icepa.com.br/virtualweb/MAPAS/BRASIL/ Acesso em: 10 mar. 2003.

_____. **Biblioteca Virtual**: Mapas Brasil/Mato Grosso do Sul. 2002. Disponível em: www.icepa.com.br/virtualweb/MAPAS/BRASIL/ Acesso em: 10 mar. 2003.

MASLOW. A. H. **Motivation and personality**. NovaYork: Harper & How, 1954.

_____. **The father reaches of human nature**. NovaYork: The Viking Press, 1971.

MAYO, E. **Problemas humanos de una civilización industrial**. Galares, Buenos Aires: Nueva Visión, 1959.

McGREGOR, D. **Motivação e liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1967.

MENDES, R. (Org.). **Medicina do trabalho**: doenças profissionais. São Paulo: Sarvier, 1980.

MICHELONE, A. P. C. **Qualidade de vida de adultos com câncer colorretal com e sem ostomia**. 2002. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-17. 2002.

MONTGOMERY, M. **Mulher**: o negro do mundo: uma visão científica e humana do universo feminino. 2. ed. São Paulo: Gente, 1997.

NICK, E.; KELLNER, S. R. O. **Fundamentos de estatística para as ciências do comportamento**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renes, 1971.

PEREIRA, J. C. R. **Análise de dados qualificativos**: estratégias metodológicas para as Ciências da Saúde, Humanas e Sociais. 3. ed. São Paulo: USP, 2001.

PIOVESAN, F. **A mulher e o debate sobre Direitos Humanos no Brasil.** 2002. Disponível em <http://www.dcmre.gov.br/brasil/download/dh-portugues06pdf> . Acesso em: 15 abr. 2003

PIRES, J. N. **Guia Turístico Informativo de Dourados**: 1995. Dourados, MS: Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Meio Ambiente, 1994.

PREFEITURA MUNICIPAL DE DOURADOS. **Histórico de Dourados**. Dourados, 1997. Secretaria de Administração. Disponível em: <http://www.dourados.ms.com.gov.br>. Acesso em: 12 set. 2002.

RAMOS, W. M. **A qualidade de vida no trabalho de médicos e enfermeiros: um estudo de caso em hospital público de Belo Horizonte**. 1995. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

RECEITA FEDERAL. **Instrução Normativa SRF n. 200/2002**. Brasília, 2002. Díário Oficial da União. Disponível em: <http://www.receitafederal.gov>. Acesso em: 13 out. 2002.

RODRIGUES, M. C. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SALGADO, Plínio. **A mulher no século XX**. 2. ed. Porto, Portugal: Livraria Tavares Martins, 1947.

SAMPAIO, J.R. (Org.). **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social**: estudos contemporâneos II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SAMPAIO, M. **Diagnosticando a Empresa Viva**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

SANTOS, M. M. **Mulher operária**: trabalho, cotidiano e indústria cultural. Franca, SP: UNESP - FHDSS, 2001.

SELIGMANN-SILVA, E. Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. **Caderno de Saúde Pública**, Petrópolis, RJ, p. 10-95, 1997.

_____. Saúde mental e trabalho. In: TUNDIS, S. A.; COSTA, N. R. **Cidadania e loucura**: políticas de saúde mental no Brasil. Petrópolis: Vozes/Abrasco, 1987. p. 218-288.

SIEGEL, S. **Estatística não paramétrica para as ciências do comportamento**. São Paulo: McGraw-Hill, 1981.

SILVA, M. A. D; DE MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SOUZA, J. C; GUIMARÃES, L. A. M. **Insônia e qualidade de vida**. Campo Grande, MS: UCDB, 1999.

STEPHANINI, Ignez Charbel. **Qualidade de Vida dos Profissionais de Saúde que trabalham com Portadores de HIV no Estado de Mato Grosso do Sul.** 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande - MS.

STOLCKE, V. Mulheres e trabalho. In: LOPES, J. R. B. (Org.) **Trabalho e Dominação**. São Paulo: Editora Brasileira de Ciências Ltda, 1980. p. 81-118.

TETILA, L. **Cidade de Dourados: terra de todos os povos.** Dourados, 2002. Disponível em: <http://www.dourados.ms.gov.br.>. Acesso em: 3 Abr. 2003.

TIBA, I. **Quem ama, educa!.** São Paulo: Editora Gente, 2002.

VALLE, A.S.; VIEIRA, I. P. R. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFMG. In: SAMPAIO, J.R. (Org.). **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social**: estudos contemporâneos II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p. 39-78.

VIEIRA, D. F. V. B. **Qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros em hospital de ensino**. 1993. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

VRIES, M. F. R. K. de. A Inveja, grande esquecida dos fatores de motivação em gestão. In: CHANLAT, Jean François (Coord.). **O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas.** v. 1. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996, p. 67-82.

WARE, J. E. Methodology in behavioral and psychosocial cancer research: conceptualizing disease impact and treatment outcomes. **Cancer**. n. 53 (suppl 10), p. 2316-26. 1984.

WARE, J. E.; KOSINSKI, M.; KELLER, S. D. **The SF-36 Physical and Mental Health Summary Scales**: A User's Manual. Boston, MA: The Health Institute, 1994.

WEBER, M. In: MACRAE. **As Idéias de Weber**. São Paulo: Editora Cultrix Ltda, 1974.

WHITAKER, D. **Mulher & Homem**: o mito da desigualdade. 10. ed. São Paulo: Editora Moderna Ltda, 1988.

WINER, B.J. **Statistical Principles in Experimental Design**. 2. ed. New York: McGraw-Hill, 1971.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 6023**: informação e documentação - referências - elaboração. Rio de Janeiro, ago. 2002.

_____. **NBR 10520**: informação e documentação - citações em documentos - apresentação. Rio de Janeiro, jul. 2001.

GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa**: projetos e relatórios. São Paulo: Loyola, 2003.

_____; SWENSSON, L. J. **Aspectos históricos do povoamento e da colonização do estado de Mato grosso do Sul**: destaque especial ao município de Dourados. Dourados, L. A. G., 1988.

ANEXOS E APÊNDICES

ANEXO A

INFORME EXECUTIVO DO BRASIL

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
SECRETARIA NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS
CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER

INFORME EXECUTIVO DO BRASIL para a Assembléia de Delegadas da Comissão Interamericana de Mulheres-CIM, a ser realizada em Santo Domingo, República Dominicana, em novembro de 1998 Brasília/DF - Setembro de 1998.

INTRODUÇÃO

O presente informe apresenta descrições sumárias das principais ações desenvolvidas no Brasil, no período de 1996 a julho de 1998, voltadas para a eliminação da discriminação de gênero, previstas no documento *Estratégias da Igualdade* - Plataforma de Ação para implementar os compromissos assumidos pelo Brasil na Quarta Conferência Mundial da Mulher - produzido pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), após ampla discussão com a sociedade civil.

O documento *Estratégias da Igualdade*, além de consolidar as metas já estabelecidas no *Programa Nacional de Direitos Humanos*, lançado pelo Ministério da Justiça em 14 de maio de 1996, propõe, pela primeira vez no contexto brasileiro, um conjunto integrado de políticas públicas e iniciativas da sociedade civil visando a consolidação de uma plena cidadania das mulheres. Estas políticas vêm sendo desenvolvidas em articulação com diversos setores do poder público por meio de protocolos assinados entre o Ministério da Justiça, por intermédio do CNDM, com outros órgãos do Governo Federal e os Executivos locais, com o sentido de traduzir na vida cotidiana das mulheres as mudanças democratizantes propostas na Plataforma de Ação.

O processo de preparação desses protocolos envolveu tanto uma interlocução junto a organizações não governamentais (ONGs) com competência comprovada nas diversas áreas temáticas quanto uma consulta prévia aos ministérios para avaliação da exeqüibilidade das políticas propostas. Neste sentido, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher abriu um espaço de negociação inédita entre o desejado e proposto pela sociedade civil e o considerado exeqüível pelas agências governamentais.

O eixo conceitual das *Estratégias da Igualdade* é o reconhecimento de que, na democracia, a igualdade entre os sexos faz toda a diferença. Neste sentido, um dos grandes desafios da democracia brasileira é o amadurecimento de uma sociedade em que dois sexos, herdeiros de histórias e culturas diferentes, mas iguais em direitos e deveres, venham enfim atuar na sociedade em igualdade de condições. Em resposta a estas exigências, as Estratégias da Igualdade identificam medidas a adotar nos campos da educação, saúde, combate à pobreza, direitos humanos e combate à violência, comunicação e participação política bem como definem os mecanismos institucionais necessários para que estes direitos das mulheres se traduzam em ações e se inscrevam na realidade da vida social.

A sociedade brasileira tem avançado e muito nos últimos anos em termos de reconhecimento de direitos e aumento da participação da mulher em todas as dimensões da vida social, entretanto a experiência cotidiana registra ainda evidentes e inegáveis sinais de discriminação no País. Vale registrar que a melhoria significativa no acesso à educação pública não se refletiu em paridade no plano da participação política e acesso aos postos de decisão. A despeito de uma crescente maior qualificação profissional, as mulheres brasileiras continuam sendo vítimas de discriminação no mundo do trabalho. Na função pública, as mulheres representam uma elevada percentagem (44,18%), no entanto, estão fortemente sub-representadas nas categorias superiores e com responsabilidade decisória, especialmente nos cargos mais altos de gerência.

A cultura que se vai criando no Brasil de hoje é a cultura democrática. Nela a cidadania das mulheres é condição "*sine qua non*". Cidadania para as mulheres, direitos humanos e democracia são a liga do projeto civilizatório que o Brasil formulou para si mesmo e que vem tentando corajosamente cumprir.

.....

MECANISMOS INSTITUCIONAIS

Convencido da importância da multiplicação e fortalecimento de instrumentos locais de promoção da igualdade entre homens e mulheres o Ministério da Justiça e o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher dirigiram-se aos Governos dos Estados que ainda não dispunham de tais mecanismos solicitando sua criação. O CNDM organizou seminários anuais, envolvendo os Conselhos estaduais e municipais de defesa dos direitos das mulheres para estimular a implementação das Estratégias da Igualdade em todo o território nacional. Com vistas à expansão desta estratégia a nível regional e local, o CNDM está preparando, em colaboração com os Conselhos estaduais e municipais dos Direitos da Mulher, diretrizes orientadoras para elaboração de programas de promoção de igualdade de oportunidades na função pública nos âmbitos estadual e municipal.

A execução em parceria com a sociedade civil das *Estratégias da Igualdade* representa o ponto culminante de uma trajetória de diálogo com as ONGs aberto pela iniciativa do Governo brasileiro de associá-las ao processo de preparação da posição brasileira à Conferência de Beijing. A participação de organizações de mulheres tanto no comitê nacional quanto na delegação oficial permitiu que as posições brasileiras refletissem as preocupações e prioridades do movimento de mulheres.

A parceria com Organizações Não Governamentais (ONGs) na elaboração do plano de ação interno assegura às *Estratégias da Igualdade* a legitimidade de uma agenda nacional comum, endossada por Governo e sociedade. Por fim, esta interlocução se prolonga no monitoramento da execução das estratégias que está sendo feito por organizações da sociedade, em especial pela rede de Conselhos de defesa dos direitos da mulher espalhados por todo o país.

A originalidade destas instâncias é o desempenho de um duplo papel: em sua interlocução para dentro do aparelho de Estado, reivindicando e acompanhando a implementação de políticas públicas que atendam às necessidades e direitos das mulheres; propondo ações que visibilizem a situação da mulher no país. Um exemplo é a interlocução para se implantar nas estatísticas nacionais a perspectiva de gênero, desagregando-as por sexo, etnia e raça. Na interlocução com a sociedade civil, promovendo a mobilização de recursos humanos e materiais disponíveis no mundo das organizações não-governamentais, universidades, mídia e setor privado empresarial para iniciativas de melhoria da qualidade de vida das mulheres.

A sociedade brasileira tem avançado e muito nos últimos anos em termos de reconhecimento de direitos e aumento da participação da mulher em todas as dimensões da vida social. As mulheres têm ganho mais e mais espaço em setores estratégicos no mundo contemporâneo, como nas áreas de comunicação, informática, gerenciamento de recursos humanos, direito e medicina. A constituição desta "massa crítica" de mulheres, bem formadas e informadas em postos-chave na sociedade civil, no setor privado empresarial, na mídia e no governo, é a principal garantia de um combate cada vez mais eficiente ao anacronismo da discriminação.

Obs.: Este documento apresenta, em seu corpo, descrições das ações desenvolvidas no Brasil quanto a: educação, saúde, combate à pobreza, trabalho, igualdade de oportunidades na função pública, direitos humanos e combate à violência.

ANEXO B

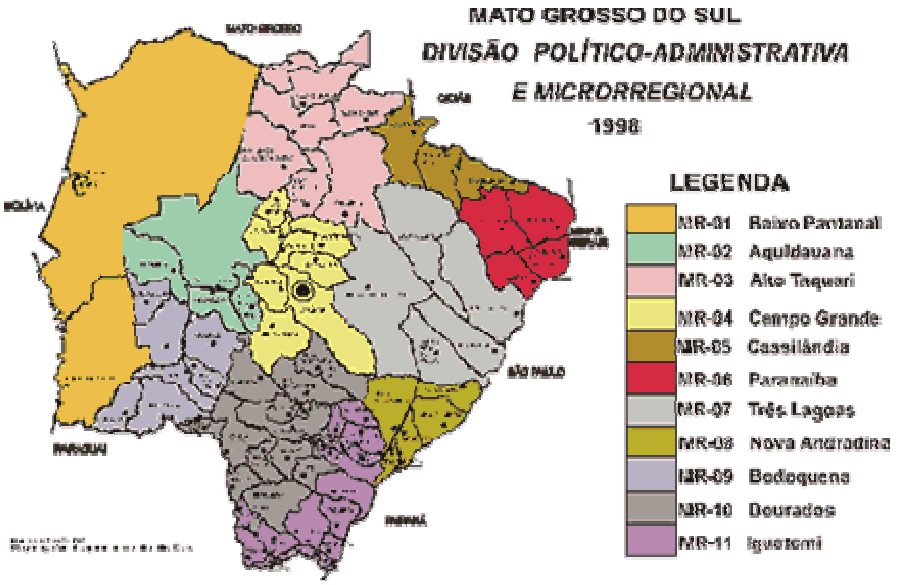
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

MATO GROSSO DO SUL

Informações Básicas

Divisão administrativa

Mato Grosso do Sul está divido em 77 municípios. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, os municípios estão distribuídos em 11 Microrregiões Geográficas e 4 Mesorregiões Geográficas, tendo Campo Grande como Capital.



MATO GROSSO DO SUL É FORMADO POR:
04 MESORREGIÕES
11 MICRORREGIÕES GEOGRÁFICAS
77 MUNICÍPIOS
88 DISTRITOS

Principais cidades do Estado: Cinqüenta e quatro por cento da população de Mato Grosso do Sul estão concentradas em seis principais cidades do Estado, que são:

- Campo Grande - com 665.206 habitantes;
- Dourados - 168.349 habitantes;
- Corumbá - 90.435 habitantes;
- Três Lagoas - 79.521 habitantes;
- Ponta Porã - 64.966 habitantes;
- Aquidauana – 41.007 habitantes.

1. Localização

Mato Grosso do Sul faz parte da região Centro-Oeste do Brasil, junto com Goiás, Mato Grosso e Distrito Federal, e divide a fronteira ao sul com dois países: Bolívia e Paraguai. Com posição geográfica privilegiada, ele também faz divisa com cinco Estados brasileiros: Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Goiás e Mato Grosso. A localização contribui muito para o seu desenvolvimento econômico, em face da proximidade dos grandes centros consumidores do País.

2. Extensão

A extensão territorial de Mato Grosso do Sul corresponde a 18% da região Centro-Oeste e 4,19% do Brasil, com 358.158,7 km². Vinte e cinco por cento deste total são de área do Pantanal sul-mato-grossense, com 89.318 km². O Estado é dividido em duas grandes bacias hidrográficas: a do Rio Paraná, constituída basicamente de chapadões, planaltos e vales, e a do Rio Paraguai, constituída de patamares, depressões e depressões interpatamares, formando o Pantanal nas regiões chaquenha e pantaneira.

3. Criação

Mato Grosso do Sul nasceu com a divisão de Mato Grosso, definida por lei em outubro de 1977, mas seu primeiro governo foi instalado em 1 de janeiro de 1979. Seus primeiros habitantes surgiram com a descoberta de ouro no Centro-Oeste do Brasil, no final do século XVI, e durante 400 anos a região fez parte do Estado de Mato Grosso. Por sua localização geográfica privilegiada, a região desenvolveu-se rapidamente, recebendo imigrantes portugueses, espanhóis e paraguaios, assim como mineiros, paulistas e nordestinos.

4. Desenvolvimento

Desde que foi criado, Mato Grosso do Sul está em fase de crescimento.

Enquanto nas demais áreas do país a taxa média de crescimento econômico fica em torno de 2,6% ao ano, em Mato Grosso do Sul tem sido bem superior: na última década, a taxa de crescimento foi de 4,5%. Segundo dados do IBGE (1998), 89,78% da população do Estado possuem acesso a água tratada, 95,46% a iluminação elétrica, 68,8% tem imóvel próprio e 85,92% são considerados alfabetizados. Os indicadores foram confirmados pela pesquisa realizada pelo IPEA-ONU, feita no Brasil em 1996. O levantamento mostrou que Mato Grosso do Sul tem Índice de Desenvolvimento Humano -IDH, de 0, 848, superior ao indicador médio do Brasil de 0,830 e abaixo apenas do Distrito Federal, Rio Grande do Sul, São Paulo e Santa Catarina. Apesar do quadro positivo, o Estado ainda sofre com a má distribuição de renda, já que 31,71% das pessoas ocupadas recebem até dois salários mínimos (algo em torno de US$100,00), e 23,36% recebem de dois a 10 salários mínimos. O mesmo levantamento apontou que, em 1998, 39,19% da população não tinha rendimentos e atuavam na economia informal e apenas 4,16% tinham mais de 10 salários mínimos.

ANEXO C

LOCALIZAÇÃO DE DOURADOS NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

.

ANEXO D

LOCALIZAÇÃO DE MATO GROSSO DO SUL NO BRASIL

ANEXO E

INSTRUÇÃO NORMATIVA SRF Nº 200, DE 13 DE SETEMBRO DE 2002

DOU de 1.10.2002

Dispõe sobre o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL**, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 209 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal, aprovado pela Portaria MF nº 259, de 24 de agosto de 2001, e tendo em vista o disposto nos arts. 135 e 199 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966, na Lei nº 5.614, de 5 de outubro de 1970, no art.2º da Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, no inciso II do art. 36 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, no Convênio ICMS nº 8, de 22 de março de 1996, nos arts. 80 a 82 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, com a modificação introduzida pelo art. 60 da Medida Provisória nº 66, de 29 de agosto de 2002, resolve:**

Art.1º **Os procedimentos relativos ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) observarão o disposto nesta Instrução Normativa.**

.....

Art. 57. **Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir:**

I – de 1º de novembro de 2002, em relação ao art. 19;

II – de 1º de outubro de 2002, em relação aos demais artigos.

ANEXO F

OFÍCIO DO DELEGADO DA RECEITA FEDERAL

MINISTÉRIO DA FAZENDA
SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL
DELEGACIA DA RECEITA FEDERAL DE DOURADOS / MS
Gabinete do Delegado

OFÍCIO/GAB/DRF/DOU/MS N º 1001/2002 Em, 03 de outubro de 2002.

Prezada Senhora,

Encaminho anexo, parte da Instrução Normativa da SRF nº 200/2002, de 13 de setembro de 2002, que dispõe sobre os procedimentos relativos ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ, disposto no Art. 1º desta Instrução Normativa.

Quanto aos quesitos formulados, esta Delegacia da Receita Federal não poderá prestar informações, conforme disposto no Decreto 3.000 Art. I, II e III § 81, por se tratar de informações protegidas por Sigilo Fiscal.

Aproveito a oportunidade para renovar protestos de especiais considerações e apreço.

Atenciosamente,

Edson Ishikawa
DELEGADO

Ilmo Srª
Mercedes Martinez Rodrigues Congro
Dourados – MS

GAB/ICF

ANEXO G

JUNTA COMERCIAL DE MATO GROSSO DO SUL (JUCEMS)

Na Junta Comercial de Mato Grosso do Sul, obteve-se as competências do DNRC (Departamento Nacional de Registro do Comércio) que foi criado pelos artigos 17 parágrafo II e 20 da Lei nº 4.048, de 29 de dezembro de 1961 e tem por finalidades:

I - supervisionar e coordenar, no plano técnico, os órgãos incumbidos da execução dos serviços do Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins;

II - estabelecer e consolidar, com exclusividade, as normas e diretrizes gerais do Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins;

III - solucionar dúvidas ocorrentes na interpretação das leis, regulamentos e demais normas relacionadas com o registro público de empresas mercantis e atividades afins, baixando instruções para esse fim;

IV - prestar orientações às Juntas Comerciais, com vistas às soluções de consultas e à observância das normas legais e regulamentos do Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins;

V - exercer ampla fiscalização jurídica sobre os órgãos incumbidos do Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins, representando, para os devidos fins, às autoridades administrativas, contra abusos e infrações das respectivas normas e requerendo tudo o que se afigurar necessário ao cumprimento dessas normas;

VI - estabelecer normas procedimentais de arquivamento de atos de firmas mercantis individuais e de sociedades mercantis de qualquer natureza;

VII - promover ou providenciar, supletivamente, no plano administrativo, medidas tendentes a suprir ou corrigir ausências, falhas ou deficiências dos serviços de Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins;

VIII - prestar colaboração técnica e financeira às Juntas Comerciais, visando à melhoria dos serviços pertinentes ao Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins;

IX - organizar e manter atualizado o cadastro nacional das empresas mercantis em funcionamento no País, com a cooperação das Juntas Comerciais;

X - instruir, examinar e encaminhar os processos e recursos a serem decididos pelo Ministro de Estado da Indústria, do Comércio e do Turismo, inclusive os pedidos de autorização para nacionalização ou instalação de filial, agência, sucursal ou estabelecimento no País, por sociedade estrangeira, sem prejuízo da competência de outros órgãos federais;

XI - promover e efetuar estudos, reuniões e publicações sobre assuntos pertinentes ao registro público de empresas mercantis e atividades afins.

ANEXO H

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Gostaria de contar com a sua colaboração para a realização da presente pesquisa sobre a *"Qualidade de Vida no Trabalho das mulheres trabalhadoras que exercem função de gerência em empresas da cidade de Dourados"*.

Se concordar em participar, você responderá o Inventário SF-36 e questionário sócio-demográfico, dedicando apenas 20 minutos (em média) para o preenchimento do mesmo. O objetivo desta investigação é aferir a Qualidade de Vida das mulheres que gerenciam empresas em Dourados/MS, buscando identificar os fatores que facilitam e/ou interferem na qualidade de vida no trabalho das mulheres trabalhadoras de Dourados, visando elaborar propostas de mudanças no estilo de vida destas mulheres trabalhadoras.

Os dados coletados servirão de subsídios para proporcionar às mulheres conhecimento e valorização da sua independência, bem como competir e conquistar seu espaço e ainda se conscientizar do real papel que exerce no mercado de trabalho, mesmo diante das dificuldades e barreiras que se impõem em sua dupla jornada. Servirão também para convidar a sociedade em geral e classe empresarial a lançar um novo olhar sob este prisma.

Os resultados serão divulgados através de publicações em revistas científicas, congressos e/ou editado em livro**.** Esteja segura da completa confidencialidade e sigilo dos dados. Sua participação é voluntária e a sua recusa não envolve qualquer penalidade, você poderá desistir de participar a qualquer momento.

Abaixo encontra-se meu nome e endereço, bem como da orientadora desta pesquisa, para que, havendo alguma questão, sinta-se à vontade para nos procurar:

Mestranda: Mercedes Martinez Rodrigues Congro
Alameda dos Jequitibás, n. 40. Bairro: Portal de Dourados
Cep 79 826 040 Dourados MS
Fone: (067) 421 5328 res. 9971 8328 Celular
E-mail: mercedesmrcongro@yahoo.com.br

Professora orientadora: Dra Wilma Lucia Castro Diniz Cardoso

Mestrado em Psicologia,UCDB, fone (067) 312-3585

Obrigada pela sua colaboração.

Mercedes.

Declaro que li as afirmações acima e concordo em participar da pesquisa.

Data: ____ / _____ / _____.

Nome: _____

Assinatura: _____

ANEXO I

INSTRUMENTO: SF-36
(PESQUISA EM QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE)

Sexo: _____. Idade: _____. Renda mensal familiar: R$_____

Instruções: Esta pesquisa questiona você sobre sua saúde. Estas informações nos manterão informados sobre como você se sente e quão bem você é capaz de fazer suas atividades de vida diária. Responda cada questão marcando a resposta como indicado. Caso você esteja inseguro em responder, por favor tente responder o melhor que puder.

1. Em geral você diria que sua saúde é:
   Excelente_____1
   Muito boa _____2
   Boa_____3
   Ruim_____4
   Muito ruim _____ 5

2. **Comparada há um ano atrás**, como você classificaria sua saúde em geral, **agora**? Circule um número em cada linha.
   Muito melhor agora do que há um ano atrás _____1
   Um pouco melhor agora que há um ano atrás _____ 2
   Quase a mesma de um ano atrás _____ 3
   Um pouco pior agora do que há um ano atrás _____ 4
   Muito pior agora que há um ano atrás _____5

3. Os seguintes itens são sobre atividades que você poderia fazer atualmente durante um dia comum. **Devido a sua saúde**, você tem dificuldade para fazer essas atividades? Neste caso, quanto? Circule um número em cada linha.

Atividades	**Sim. Dificulta muito.**	**Sim. Dificulta um pouco**	**Não. Não dificulta de modo algum**
a. **Atividades vigorosas**, que exigem muito esforço, tais como correr, levantar objetos pesados, participar em esportes árduos.	1	2	3
b. **Atividades moderadas**, tais como mover uma mesa, passar aspirador de pó, jogar bola, varrer a casa.	1	2	3
c. Levantar ou carregar mantimentos.	1	2	3

d. Subir **vários** lances de escada.	1	2	3
e. Subir **um lance** de escada.	1	2	3
f. Curvar-se, ajoelhar-se ou dobrar-se.	1	2	3
g. Andar **mais de um quilômetro.**	1	2	3
h. Andar **vários quarteirões.**	1	2	3
i. Andar **um quarteirão.**	1	2	3
j. Tomar banho ou vestir-se.	1	2	3

4. Durante as **últimas quatro semanas**, você teve algum dos seguintes problemas com o seu trabalho ou com alguma atividade diária regular, **como conseqüência de sua saúde física?**)? Circule um número em cada linha.

	Sim	Não
a. Você diminuiu **a quantidade de tempo** que se dedicava ao seu trabalho ou a outras atividades?	1	2
b. Realizou **menos tarefas** do que você gostaria?	1	2
c. Esteve **limitado** no seu tipo de trabalho ou em outras atividades?	1	2
d. Teve **dificuldade** de fazer seu trabalho ou outras atividades (por exemplo: necessitou de um esforço extra)?	1	2

5. Durante as últimas quatro semanas, você teve algum dos seguintes problemas com seu trabalho ou outra atividade regular diária, como conseqüência de algum problema emocional (como sentir-se deprimido ou ansioso)? Circule um número em cada linha.

	Sim	Não
a. Você diminuiu **a quantidade de tempo** que dedicava ao trabalho ou a outras atividades?	1	2
b. Realizou **menos tarefas** do que você gostaria?	1	2
c. Não trabalhou ou não fez qualquer das atividades com tanto **cuidado** como geralmente faz?	1	2

6. Durante as **quatro semanas**, de que maneira sua saúde física problemas emocionais interferiram nas suas atividades sociais normais, em relação à família, vizinhos ou em grupo? Circule um número em cada linha.

De forma nenhuma _____1

Ligeiramente _____2

Moderadamente _____3

Bastante _____4

Extremamente _____ 5

6. Quanta dor **no corpo** você teve durante as **últimas quatro semanas**? Circule um número em cada linha.

Nenhuma _____1
Muito leve _____2
Leve _____3
Moderada _____ 4
Grave _____5
Muito grave _____ 6

8. Durante as **últimas quatro semanas**, quanto a dor interferiu com o seu trabalho (incluindo tanto o trabalho, fora de casa e dentro de casa)? Circule um número em cada linha.

De maneira alguma _____1
Um pouco _____2
Moderadamente _____ 3
Bastante _____ 4
Extremamente _____5

9. Estas questões são sobre como você se sente e como tudo tem acontecido com você durante as **últimas quatro semanas**. Para cada questão, por favor dê uma resposta que mais se aproxime da maneira como você se sente. Em relação às quatro últimas semanas. Circule um número para cada linha.

	Todo o tempo	A maior parte do tempo	Uma boa parte do tempo	Alguma parte do tempo	Uma pequena parte do tempo	Nunca
a. Quanto tempo você tem se sentido cheio de vigor, cheio de vontade, cheio de força?	1	2	3	4	5	6
b. Quanto tempo você tem se sentido uma pessoa muito nervosa?	1	2	3	4	5	6
c. Quanto tempo você tem se sentido tão deprimido que nada pode animá-lo?	1	2	3	4	5	6
d. Quanto tempo você tem se sentido calmo ou tranqüilo?	1	2	3	4	5	6
e. Quanto tempo você tem se sentido com muita energia?	1	2	3	4	5	6
f. Quanto tempo você tem se sentido desanimado e abatido?	1	2	3	4	5	6

	Todo o tempo	A maior parte do tempo	Uma boa parte do tempo	Alguma parte do tempo	Uma pequena parte do tempo	Nunca
g. Quanto tempo você tem se sentido esgotado?	1	2	3	4	5	6
h. Quanto tempo você tem se sentido uma pessoa feliz?	1	2	3	4	5	6
i. Quanto tempo você tem se sentido cansado?	1	2	3	4	5	6

10. Durante as últimas **quatro semanas**, quanto do seu tempo a sua **saúde física ou problemas emocionais** interferiram com as suas atividades sociais (como visitar amigos, parentes, etc)? Circule um número em cada linha.

Todo tempo _____1
A maior parte do tempo _____ 2
Alguma parte do tempo _____ 3
Uma pequena parte do tempo _____4
Nenhuma parte do tempo _____5

11. O quanto **verdadeiro** ou **falso** é cada uma das afirmações para você? Circule um número em cada linha.

	Definitivamente verdadeiro	A maioria das vezes verdadeiro	Não sei	A maioria das vezes falsa	Definitivamente falsa
a. Eu costumo adoecer um pouco mais facilmente que as outras pessoas.	1	2	3	4	5
b. Eu sou tão saudável quanto qualquer pessoa que eu conheço.	1	2	3	4	5
c. Eu acho que a minha saúde vai piorar.	1	2	3	4	5
d. Minha saúde é excelente.	1	2	3	4	5

Obrigada pela colaboração!

ANEXO J

QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO
(PESQUISA EM QUALIDADE DE VIDA)

Registro n:_____ Data: ____/____/2003.

Nome: (Se quiser se identificar)_____

Sexo: M___ F___ Idade: ____ anos Estado Civil: _____

Escolaridade: _____ Profissão: _____

Ocupação:_____ Renda Individual: _____

Endereço: _____ Bairro: _____

Cidade:_____ CEP: _____ Tel:_____

Estado Ocupacional: Contratada? _____ Proprietária?_____

Qual cargo exerce?_____Há quanto tempo? ____ mês(es) _____ ano (s)

Com quem vive? Cônjuge?_____ Filhos?_____ Pais? _____ Outros:_____

Você se mantém financeiramente?_____ Seus proventos são suficientes?_____

Faz investimentos independentemente da família?_____Tem autonomia para tal?_____

Quantas pessoas trabalham em casa?_____ Renda aproximada. R$_____ (se quiser responder)

Qual sua Religião? _____ Freqüenta?_____

Você tem 1 (um) ou mais Diagnóstico Médico?

1) _____

2) _____

Quantas pessoas você administra?_____ Direta?_____ Indiretamente?_____

APÊNDICE A

DOURADOS: SUA HISTÓRIA, CARACTERÍSTICAS E ATUALIDADES

Esta pesquisa realizou-se na cidade de Dourados, cidade de porte médio, que está localizada no sul do Estado de Mato Grosso do Sul, região Centro-Oeste e possui 4.096,90 km2 de área da Unidade Territorial Brasileira, com altitude de 430m acima do nível do mar. Fica distante 219 km da capital do estado, que é Campo-Grande, pela rodovia BR 163, e 120 km da cidade de Ponta Porã (divisa com o Paraguai, país vizinho). Em 2000, através do Censo Nacional foram cadastrados em Dourados, 168.349 mil habitantes, sendo 83.934 mil mulheres residentes e 81.015 mil homens residentes, conforme IBGE, 1997.

Esta cidade limita-se ao norte com os municípios de Itaporã, Douradina, Maracaju e Rio Brilhante; ao sul com Ponta Porã, Laguna Carapã, Caarapó e Fátima do Sul; ao leste Deodápolis e a oeste Ponta Porã (PIRES, 1995).

Segundo Tetila (2002), Dourados, terra de todos os povos, é a maior cidade do interior do Mato Grosso Sul, além de exercer o papel de município pólo do cone sul do Estado, possui uma localização estratégica, tanto em termos regionais como em relação aos grandes mercados consumidores nacionais e internacionais, sobre tudo no que se refere aos países do MERCOSUL.

Gressler e Swensson (1988) escreveram uma síntese da história de Dourados e nela explicam que, antes do advento do colonizador branco, as terras que hoje pertencem ao município de Dourados eram habitadas pelas tribos Terena e Kaiwá, cujos descendentes ainda podem ser encontrados em reserva indígena, localizada ao lado do perímetro urbano da cidade de Dourados. Relatam que, com o término da guerra do Paraguai, em 1870, deu-se início a um povoamento mais efetivo na região. Apesar de já ter sido ela percorrida pelos espanhóis e pelos bandeirantes em busca de riquezas naturais, seu povoamento efetuou-se principalmente pela fixação de ex-combatentes; pela vinda de gaúchos, fugitivos das conseqüências da revolução federalista, ocorrida no Rio Grande do Sul entre 1893 e 1895; pelo desenvolvimento da cultura pastoril; pela ação da Companhia Mate Laranjeira S/A, que deteve o monopólio da exploração da erva mate nativa, nos ervais em toda região, entre os anos 1882 e 1924.

Descrevem, ainda, que, em 1909, uma meia centena de pioneiros, entre os quais se destacavam Marcelino Pires, Januário Pereira de Araújo e Joaquim Teixeira Alves, inicia um trabalho inspirado na idéia da criação de um patrimônio. As reivindicações foram cheias de lances desencorajadores, pois a empresa arrendatária das terras, Companhia Mate Laranjeira S/A, interferia para impedir que esse fosse registrado. O patrimônio recebeu o nome de São João Batista de Dourados e depois Vila das Três Padroeiras.

Gressler e Swensson relatam que, em 1910, Marcelino Pires proprietário da fazenda Alvorada, doou uma gleba junto ao povoado para a criação de um patrimônio, cuja área escolhida, havia tombado o tenente Antônio João Ribeiro, herói brasileiro da guerra do Paraguai. Em 1914 criou-se o Distrito de Paz. A primeira casa construída, pertenceu a Januário Araújo, já no local denominado patrimônio de Dourados. Foi elevada a distrito pela lei 658, de 15.06.1914. Através do Decreto Federal nº 402 de 03 de setembro de 1915, o governo reserva para o "patrimônio da povoação de Dourados", 3600 hectares de terra. Dourados recebeu impulso no seu crescimento em 1922, com a criação da Agência de Correios e Telégrafos, a organização da comissão para construção da igreja e do primeiro time de futebol.

Gressler e Swensson (1988) afirmam que a vila foi crescendo e, em 20 de dezembro de 1935, pelo Decreto Estadual de n. 30, foi elevada à categoria de município, desmembrado de Ponta Porã. O primeiro prefeito nomeado foi João Vicente Ferreira e, após a emancipação, foi composta uma junta formada por Nelson de Araújo, Onofre Pereira de Matos e Ciro Melo que exercia as funções do legislativo. Novos impulsos progressistas irromperam com a criação das Colônias federal, municipal e particular. A Colônia Agrícola Municipal de Dourados, com uma área de 50.000 hectares, reservada em 1923 para colonização, passou a integrar Dourados pelo Decreto Estadual de elevação à categoria de Município em 1935. Já em 1937, foi eleito prefeito o Cel. Álvaro Brandão.

Relatam que, por um breve período, entre 1943 e 1946, o município de Dourados pertenceu ao extinto território de Ponta Porã, tendo, em 12 de março de 1946, sido elevado à categoria de Comarca.

Descrevem que posteriormente, foi criada, em 1943, a Colônia Agrícola Nacional de Dourados, que atraiu para a região tanto levas de migrantes brasileiros como de imigrantes estrangeiros, principalmente japoneses, que se dedicaram notadamente ao

cultivo do café. Entre as colônias particulares destacam-se a Cooperativa de Cotia, em 1951, Vera Cruz, em 1953, e a Colônia Curupaí em 1957.

Gressler e Swensson (1988) comentam que ao longo de seus quase 60 anos de emancipação, Dourados deu origem a mais de uma dezena de municípios. Os fatores geofísicos, tais como o clima, o relevo, a fertilidade do solo, as condições hidrográficas, a localização, acrescidos da possibilidade de aquisição de grandes áreas, explicam a grande corrente migratória, principalmente do sul do Brasil, que a região de Dourados recebeu a partir da década de 60. De 1965 a 1975, a população da região praticamente triplicou, transformando-a na região mais densamente povoada do Estado. Gressler e Swensson (1988) referem-se a Dourados como destaque na agricultura, devido à influência dos migrantes gaúchos na sua maioria, por terem tradição agrícola de alto nível e técnicas esmeradas no tratamento do solo.

Na atualidade, Tetila (2002) relata que "a economia de Dourados e da região apresentam excelentes perspectivas, particularmente no que diz respeito no setor de agronegócios" e que o mais promissor potencial econômico do município "encontra-se centrado na atividade agropecuária e agro-industrial". Refere que fatores favoráveis como relevo, solo especialmente fértil, clima e hidrografia, aliados ao espírito empreendedor de empresários locais, além do elevado nível tecnológico empregado na atividade agropecuária, têm garantido a Dourados a posição de principal produtor de grãos do Estado. Destaca que a pecuária é um diferencial pela adoção de larga escala de práticas inovadoras. Revela que o município também se sobressai pela importância da atividade da suinocultura, avicultura, apicultura e piscicultura.

Acrescenta o autor, que diante desse "quadro favorável aliado à existência de um extenso contingente de mão-de-obra disponível e qualificada e a aprovação recente de leis e programas de incentivos, a agroindústria vêm conquistando, cada vez com mais intensidade, um espaço de destaque na economia local, desenhando-se no horizonte a perspectiva do município vir a tornar-se o mais importante pólo agroindustrial do país".

Entende-se, portanto a cidade de Dourados hoje, como uma cidade interiorana, com vocação para agronegócios, utilizando-se de tecnologia de ponta para a sua efetivação satisfatória.

Tetila (2002) afirma que "uma gama de novos projetos infraestruturais em implantação ou em vias de serem implementados, abre perspectiva alvissareiras para a

intensificação de nosso processo de desenvolvimento futuro". Entre eles, destacou a implantação de processo de desenvolvimento futuro, como a implantação de três estruturas portuárias em hidrovias em um raio de 350 Km em torno de Dourados, a construção do ramal do gasoduto Campo Grande – Dourados e a localização de uma usina termoelétrica em nosso município.

Para Tetila, outro papel já consolidado por Dourados na região, "é o de pólo de prestação de serviços que hoje atende a um total de 38 municípios constituintes da *Região da Grande Dourados"*. Entre os mais importantes serviços que são oferecidos pelo município, destacam-se a oferta de ensino superior e a prestação de serviços médico-hospitalares, com recursos tecnológicos de ponta e profissionais capacitados em todas as especialidades. Tetila afirma que após a implantação do projeto *Cidade Universitária,* Dourados conta atualmente com cinco instituições de nível superior que reúnem um contingente de mais de 8.000 estudantes universitários.

Dourados vem demonstrando vocação para os Campos Universitários. Neste ano de 2003, a realidade já se mostra outra, através da implantação de mais uma instituição de curso superior, subindo para 6 (seis) os estabelecimentos instalados e em funcionamento. São públicas: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) com 12 cursos de graduação e 8 de pós-graduação e a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), com 18 cursos de graduação e 6 de pós-graduação. As outras quatro instituições são privadas: Universidade da Grande Dourados (UNIGRAN), com 21 cursos de graduação de 04 de pós-graduação; Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (UNIDERP) com 3 cursos de graduação; o Seminário Batista ANA WOLLERMANN, com 3 cursos de graduação e o Instituto de Ensino Superior de Dourados (IESD) com 9 cursos de graduação, associada da Universidade Paulista (UNIP).

Convém relatar que todos estas instituições visam atender as necessidades de pesquisas da comunidade e da região, bem como a formação de acadêmicos em graduações, pós-graduações, mestrados e doutorados nas diversas áreas e profissões elevando dessa forma, o nível cultural e educacional da população local e da região. Destaca-se a vinda de estudantes para Dourados, de várias regiões do Brasil e de países vizinhos de Mato Grosso do Sul, quando aprovados nos vestibulares, para ingressarem nestas Universidades, movimentando e aquecendo setores diversos, desde atividades econômicas até culturais.

Com razão esta cidade tem sido chamada de "Cidade Universitária" por jornalistas, políticos, autoridades e populares que aprovam esta nova vocação que vem sendo explorada na cidade, revelando uma nova etapa para o seu desenvolvimento.

Segundo informações da Prefeitura Municipal de Dourados (2002), o município conta também com 88 escolas do ensino fundamental e médio tanto da rede pública quanto da rede privada de ensino. A qualificação profissional também é forte em Dourados, por intermédio do SEBRAE, SENAI, SENAC, SENAR, CENAT, SENAST dentre outros, com cursos de aperfeiçoamento e capacitação para os trabalhadores em geral.

Segundo Tetila (2002), Dourados vive momentos extremamente favoráveis ao seu crescimento. Sua gente, suas ruas, suas casas, suas árvores e flores mostram belezas e contam histórias que ao longo dos anos vêm sendo interpretadas, poetizadas e registradas para a posteridade pelas lentes de vários fotógrafos.

Neste estudo, percebeu-se a importância de localizar a cidade de Dourados geograficamente (MAPAS, 2002) situando-a dentro do Estado de Mato Grosso do Sul (ANEXO C) e do Brasil (ANEXO D).

APÊNDICE B

AGÊNCIA FAZENDÁRIA DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (AGENFA)

A AGENFA segue instruções do Sistema de Gerenciamento de Fiscalização (SGF), que propõe um padrão de procedimento para cada etapa de serviço, permite o controle de prazos e de desempenho de todas elas, provocando ganho de produtividade e eficiência. As informações registradas no sistema compõem um histórico da empresa e do serviço de fiscalização.

O SGF serve de base para tomada de decisões. É o caso da identificação de empresas que devem ser fiscalizadas. A partir de critérios pré-estabelecidos, o sistema é capaz de combinar uma série de informações e indicar qual empresa está recolhendo imposto abaixo do normal em relação ao próprio segmento a que pertence. Daí ser possível, segundo os técnicos da Coordenadoria de Monitoramento Fiscal da Secretaria Estadual de Receita e Controle (SERC), dizer que o fisco só irá fiscalizar quem sonega. Outra função importante do SGF é a adequação dos procedimentos às novas exigências da Lei do Contencioso, publicada em outubro do ano passado. As mudanças são no sentido de detalhar as informações nos autos de infração, a fim de proporcionar ampla defesa ao contribuinte que, não concordando com o auto, queira discuti-lo em âmbito administrativo.

A Secretaria de Receita buscou a experiência de outros Estados para implantar o modelo. A adoção do sistema está sendo possível porque a receita estadual alcançou avanços tecnológicos que dão suporte à informatização do gerenciamento da fiscalização nas empresas. A meta da SERC é concluir a implantação até o final do primeiro semestre de 2003. Até lá, o SGF de Mato Grosso do Sul deve ganhar maior repercussão por causa da divulgação que a IBM fará dos três melhores sistemas do Brasil.

APÊNDICE C

CDL (CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS)

A Câmara de Dirigentes Lojistas é uma entidade civil criada legalmente em 20/05/1988 com duração indeterminada, inscrita no CNPJ sem fins lucrativos, sem filiação político-partidária ou religiosa e reconhecida de Utilidade Pública no município de Dourados/MS pela Lei Municipal nº 1.584 de 06 de outubro de 1989.

Esta entidade possui 276 empresas associadas, devidamente inscritas no CNPJ. Vale destacar que 69 destas empresas são comandadas por mulheres nas funções de liderança, gerência e/ou proprietárias atuantes.

O Estatuto consta com 55 artigos regulamentares e no Art 1o. têm por finalidades:

a) Amparar, defender, orientar, coligar e representar o âmbito territorial de sua atuação os legítimos interesses da entidade e de seus associados lojistas junto aos poderes públicos inclusive perante o poder judiciário na qualidade de substituto processual na forma de dispositivos constitucionais;

b) Promover a aproximação entre dirigentes de empresas de varejo, visando estreitar o companheirismo e colaboração recíprocos;

c) Criar clima propício à troca de informações e idéias no plano comum dos problemas que lhe são peculiares;

d) Promover a divulgação e a conscientização, junto à comunidade, dos serviços prestados pelas empresas varejistas vinculadas a CDL de Dourados;

e) Cooperar com as autoridades, associações e entidades de classe, em tudo o que interessa direta ou indiretamente aos varejistas e à comunidade;

f) Promover, entre seus associados, a melhoria de conhecimentos técnicos especializados;

g) Manter serviços de utilidades que propiciem aos seus associados substanciais melhorias a sua atividade fim;

h) Acompanhar as iniciativas de projetos de leis, visando defender os legítimos interesses dos seus associados, fazendo proposições e reivindicações junto aos poderes constituídos;

i) Divulgar produtos, técnicas, serviços e apresentar inovações nos processos de comercialização através de promoção de feiras, exposições, seminários, encontros, etc.

Anualmente, no dia internacional da mulher, o CDL promove evento específico, denominado "Encontro para empresarias" destinado às mulheres trabalhadoras das empresas associadas e da comunidade de Dourados. Esta é uma oportunidade e um estímulo às mulheres para participar de palestras, discutir assuntos de interesse pessoal e profissional e ainda contribuir para o desenvolvimento empresarial local. Segue a lista desta atividade com datas, palestrante, assunto proferido e objetivo.

* Março/1997: Mercedes Martinez Rodrigues Congro proferiu a palestra: "O papel da mulher na atualidade e expectativas do terceiro milênio", visando despertar novos horizontes e perspectivas para as mulheres no mercado de trabalho;

* Maio/1998: Maurício Zamora falou sobre o tema "Desmistificando o Marketing", objetivando fornecer às participantes, técnicas e estratégias para identificação e aplicação do marketing em seus negócios;

* Março/1999: Ezir B. Gutierre falou sobre "Êxito Garantido", com objetivo de unir a classe empresarial feminina, que atualmente ocupa grande espaço em todos os setores, visando uma participação mais ativa no desenvolvimento do município;

* Março/2000: Anita Silva de Carvalho proferiu a palestra: "Mulher, Revolução Invisível e a Mudança Real", visando lembrar que o tempo não para, nada volta, nada é definitivo e alertar sobre as transformações e desafios à sobrevivência das mulheres no seu atual papel;

* Outubro/2000: Adiles Torres do Amaral expôs um trabalho sobre: "Experiências Profissionais e a Força da Mulher" visando unir a classe empresarial feminina, para o fortalecimento da motivação da mulher e sua participação na vida empresarial;

* Março/2001: Dr.ª Lori Alice Glessler trabalhou o tema: "Realidade Feminina", enfocando a necessidade das mulheres se auto-conscientizarem e auto- valorizarem nas funções assumidas;

* Março/2002: Dr.ª Dulce Magalhães, falou às mulheres trabalhadoras de Dourados sobre: "Gestão da Competência – o desafio de conquistar resultados", abordou os princípios de aprendizagem, arquétipos da mudança, planejamento e estratégia, comportamento de sucesso, gestão da motivação, criatividade e inovação na conquista de resultados;

* Março/2003: Leila Navarro, falou sobre “Talento para ser feliz”, visando o humor nas organizações como agente incentivador de produtividade; a comunicação e a empatia criados em climas favoráveis.

O CDL, através dessa iniciativa, vem proporcionando oportunidades de suporte técnico e valorização das mulheres trabalhadoras da comunidade de Dourados.

APÊNDICE D

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE DOURADOS (ACID)

A Associação Comercial e Industrial de Dourados, fundada em 29/05/1945, é órgão de Utilidade Pública municipal sob Lei n 1066 de 26/19/1979, tem por finalidade precípua a defesa dos superiores interesses da economia do Estado e do País, e em especial defender, orientar, coligar, e instruir as classes que representam. A entidade atualmente é regida pelo Estatuto Social que dispõe 68 artigos em sete capítulos regulamentados desde 13/12/93.

Ao longo dos anos, através das ações administrativas de suas diretorias esta entidade vem evoluindo, buscando melhorar o padrão empresarial local. Numa iniciativa de modernidade, constituiu através da ata nº 47 de 05/07/2001 e oficializou o Conselho Permanente da Mulher em 13/07/2001 sob Regimento Interno (ACID, 2002). Sucintamente este conselho visa: "congregar as mulheres empresarias da região, abrangidas pela entidade, desenvolvendo-lhes o espírito associativo, numa iniciativa de servir ao seu grupo profissional e sociedade em geral; constituir foro de análises, estudos, pesquisas, treinamentos e debates intensificando a integração da mulher executiva das diferentes áreas, nas atividades desta entidade; manter intercâmbio junto aos Conselhos Regionais, para integração e troca de experiências; convocar mulheres empresárias, executivas, líderes e profissionais liberais para que congreguem e integrem a ACID, visando progresso econômico, social e político do país e a defesa da livre iniciativa; e por último assessorar a ACID, na sua finalidade de promover a harmonia e a solidariedade entre órgãos representativos das classes empresarias do país".

Em março de 2002, o Conselho Permanente da Mulher distribuiu gratuitamente nas empresas de Dourados, 3000 exemplares do livro "Manual Permanente da Mulher", contendo 20 artigos escritos por profissionais das áreas de saúde, educação e direito de Dourados, que foram entregues a população feminina, independentemente de raça, credo, profissão, posição social. Este manual traz orientações, conhecimentos, indicações valiosas de como buscar informações de oportunidades profissionais para mulheres, e formas de exercer seus direitos de ser cidadã.

O Conselho promove diversos eventos durante o ano, dirigidos e específicos às mulheres envolvidas nas ações empresarias e.g. a palestra "A força da mulher e poder da inteligência feminina" ministrada em nov/2002 por Maria Anita Medeiros Curei, objetivando provocar profunda reflexão sobre a atitude das mulheres diante dos desafios que se apresentam na vida pessoal e profissional, dentre outros.