

AUTONOMIA, DESEMPENHO E DOMINÂNCIA: SIMILITUDES E DIFERENÇAS NA PERSONALIDADE DE HOMENS E MULHERES NA ÁREA DE TECNOLOGIA

Regiane da Silva Macuch¹

Alessandra Herranz Gazquez²

Resumo: Este estudo analisa os fatoriais de personalidade autonomia, dominância e desempenho de homens e mulheres da área de tecnologia com o objetivo de compreender similitudes e diferenças entre os sexos. A amostra foi constituída por 1700 pessoas que realizaram o Inventário Fatorial de Personalidade IFP e IFP-II no decorrer de doze anos. Os resultados demonstraram que os fatoriais dominância e desempenho possuem o mesmo nível para ambos os sexos e autonomia se apresenta mais baixa em mulheres. Como conclusão, tem-se que, na maioria das vezes, é equivocada a tomada de decisão pelas empresas para a ocupação de cargos de liderança.

Palavras-chave: Autonomia; Desempenho; Dominância.

Abstract: The study analyzes the personality traits of autonomy, dominance, and performance among men and women who work in the technology area, aiming to understand the similarities and differences between both genders. This sample is composed of 1700 people, who took the IFP and IFP-II Personality Factor Inventory for twelve years. Results showed that in the dominance and performance traits both genders presented the same level, and the autonomy trait is lower in women. In conclusion, this study shows that, despite being similar between men and women, the personality traits studied are, in most cases, mistakenly considered in the decisions made by companies to occupy leadership positions in the technology area.

Keywords: Autonomy; Performance; Dominance.



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

1Doutora em Ciências da Educação - Universidade do Porto, Portugal. Professora titular da Universidade Cesumar. E-mail: rmacuch@gmail.com. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-2277-319X>>.

2 Doutora em Promoção da Saúde - Unicesumar. Universidade Cesumar. E-mail: alessandra@attos.com.br. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0001-7024-1705>>.

Introdução

Teorias da personalidade e suas aplicabilidades são de interesse em diversas áreas do conhecimento. No campo da Psicologia Organizacional, com o surgimento de estudos e testes que avaliam traços de personalidade, o tema tem despertado interesse nas relações que envolvem trabalho e saúde ocupacional (Pujol-Cols, 2018).

A personalidade é definida como um conjunto de características psicológicas que determinam os padrões de pensar, sentir e agir, sendo seu desenvolvimento um processo gradual (Allport, 1966; Ballone, 1999). Almeida de Sá, Rabelo e Alves (2013) mencionam que a personalidade começa a se desenvolver no nascimento por meio de potencialidades e características pessoais herdadas e aprendidas. Para Baptista (2010), 40% das diferenças individuais de personalidade referem-se a influências genéticas e 60% do ambiente, ou seja, do contexto sociocultural no qual o indivíduo está inserido.

Desse modo, é possível afirmar que a maneira como meninas e meninos são educados nas famílias, escolas e demais espaços sociais impacta na formação e desenvolvimento das características pessoais que repercutirão ao longo das suas vidas. Portanto, a influência social na formação da personalidade interfere na dessemelhança entre homens e mulheres.

Na diferenciação de mulheres e homens por meio de traços de personalidade (Barros; Mourão, 2018; Buñuelos; Reynoso; Corredor, 2017) é frequente a atribuição social às mulheres de funções relacionadas a assistência e ao cuidado e aos homens, funções de liderança e comando (IBGE, 2022; Praça, 2018; Soares, 2018; Rentería; Contreras, 2017; Lozano, 2014). Essa diferenciação repercute diretamente na ocupação de cargos com maior reconhecimento social pelos homens enquanto às mulheres, são delegadas funções que carecem de tal valor bem como com remuneração mais baixa.

Essas dessemelhanças proporcionaram, segundo Lozano (2014), nos anos de 1970, o início das discussões sobre a diferença entre sexo e gênero. O intuito focou-se em demonstrar a existência de características atribuídas a homens e mulheres não derivadas apenas da biologia, mas, de um contexto social, relacional, que se altera de uma sociedade para outra ao longo do tempo e referindo-se a um sistema social apoiado em valores institucionais, religiosos, legais, etc. que influenciam diretamente nas posições ocupadas no trabalho. A exemplo, Oliveira; Unbehau e Gava (2019) identificaram que, apesar do bom desempenho vivenciado na educação básica pelas mulheres, é evidente o acesso desigual nas áreas profissionais relacionadas ao campo de conhecimento das ciências exatas, predominantemente de domínio masculino.

Os referidos autores apontam também para a necessidade de superação das desigualdades de gênero no campo profissional e científico, visando a equidade na participação das mulheres em todas as instâncias sociais. Atualmente a segregação por gênero se faz presente na maioria dos países. A ONU apresenta na Agenda 2030 e no ODS-5 a pauta sobre a redução das desigualdades de gênero e o empoderamento das mulheres (ONU, 2018). Ainda assim, apesar de todos os esforços, a presença das mulheres continua reduzida em cargos de gestão dentro das organizações e quando ocorre, no geral, os salários são menores.

Algumas características atribuídas ao homem como força, racionalidade, capacidade de gestão, fatores com que, frequentemente, se justifica a massiva participação de homens nos cargos de comando e liderança (Lozano, 2014). Características como dominância, autonomia e desempenho, no geral, também são atribuídas socialmente com maior ênfase ao sexo masculino. Reyes-Bastidas e Briano-Turrent (2018) relatam que apenas 13% dos cargos diretivos no mundo estavam ocupados por mulheres, sendo dominância/liderança uma habilidade usualmente legitimada pelas organizações como pertencente ao sexo masculino.

Com vistas ao exposto sobre a influência social no desenvolvimento da personalidade, o objetivo deste estudo foca-se em identificar a representatividade dos níveis fatoriais de personalidade Dominância, Autonomia e Desempenho na personalidade de homens e mulheres para compreender similitudes e diferenças entre os sexos.

1 Metodologia

Este estudo é um recorte da pesquisa que está sendo executada no doutorado sob o projeto aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa número CAAE: 52736221.4.0000.5539 e Parecer: 5.067.776. Estudo exploratório com base no estudo dos fatoriais de personalidade dominância, autonomia e desempenho entre homens e mulheres trabalhadores da área de tecnologia na cidade de Maringá.

Os dados foram extraídos de 1700 avaliações de potencial realizadas por meio do auxílio de testes usualmente aplicados nas organizações empresariais para identificar competências técnicas e comportamentais de trabalhadores. As avaliações foram aplicadas à candidatos aspirantes a uma vaga de trabalho em empresas de tecnologia. Todos os avaliados estavam cursando ou haviam finalizado o ensino superior. A faixa etária da amostra foi composta por adultos entre 18 e 55 anos.

Para identificar os traços de personalidade foram utilizados os Testes IFP e IFP-II que avaliam dimensões ou necessidades da personalidade baseados na Teoria das necessidades básicas de Henry Murray (Almeida de Sá; Rabelo; Alves, 2013). Instrumento amplamente utilizado nos contextos clínico, hospitalar, organizacional e outros, validado em todo o território nacional pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI), supervisionado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) que certifica as propriedades psicométricas do mesmo.

A aplicação foi conduzida de acordo com as recomendações técnicas especificadas no Manual de Aplicação do instrumento (Almeida de Sá, Rabelo, 2013). Os participantes foram avaliados individualmente ou em grupo conforme a necessidade e quantidade de pessoas para cada seleção e disponibilidade de espaço apropriado para aplicação e cargos avaliados. Os dados oriundos do instrumento foram apurados na plataforma Q-Plataforma Web baseada em fórmulas automáticas. O acesso a plataforma é restrito de forma individual ao profissional psicólogo que aplica a avaliação por meio de login e senha gerados pela revenda autorizada Pearson Clinical Brasil.

Os fatoriais de personalidade medidos no teste IFP e IFP-II e analisados neste estudo estão conceituados a seguir. Dominância, tendência de expressar sentimentos de autoconfiança e desejo de controlar ou influenciar o comportamento de outras pessoas por meio de sugestão, sedução, persuasão ou comando. Níveis altos de dominância demonstram a necessidade de exercer a função de liderança. Autonomia se refere a sentir-se livre, sair do confinamento, resistir à coerção e à oposição. Sujeitos com altos escores em autonomia gostam de agir independente e livremente, seguindo seus próprios impulsos e tendendo a agir impulsivamente quando sentem algum desconforto psicológico que desafie uma situação apresentada a eles. Por sua vez, o desempenho se refere ao desejo de realizar algo difícil, superar dificuldades, sobressair vencendo obstáculos e mantendo altos padrões de soluções (Almeida de Sá; Rabelo; Alves, 2013; Pasquali; Azevedo; Ghesti, 1997).

Os escores oriundos do teste, estão dispostos em escala de 0 a 100 pontos, sendo 0 (zero), o mais baixo nível e 100 a máxima pontuação passível de ser obtida para o fatorial de personalidade analisado. Resultados com escore entre 0 e 30, representam nível baixo, pontuação entre 31 e 69, nível médio e entre 70 e 100 apresentam nível alto do fatorial de personalidade medido pelo teste IFP e IFP-II.

2 Resultados e discussão

Autonomia

Autonomia, também denominada como controle do indivíduo sobre o comportamento e trabalho, (Almeida; Rabelo; Alves, 2013; Besen; Tecchio; Fialho, 2017), é um dos constructos laborais que maior tem recebido atenção na literatura sobre regulação do modo de desenvolver atividades pelo trabalhador (Moraes; Vasconcelos; Cunha, 2012; Barros; Mourão, 2018). Enquanto traço de personalidade, a autonomia apresenta especial relevância para a resolução de problemas e tomada de decisões, proporcionando soluções para impasses com os quais o sujeito se depara no seu dia a dia.

Reconhecida como determinante central para o engajamento de trabalhadores, a autonomia significa capacidade de se autodeterminar para ações de trabalho estruturado, organizado, desenhado e dirigido. (Debus, 2018; Almeida; Rabelo; Alves, 2013). Desse modo, trabalhadores com maior nível de autonomia se mostram intrinsecamente mais motivados e engajados emocionalmente com a empresa, o que proporciona maior envolvimento com as atribuições ocupacionais de rotina (Pujol-Cols, 2018). Em nível alto, a autonomia possibilita ao trabalhador sentir-se livre para agir de forma independente e estimulado a superar desafios na carreira profissional.

Neste estudo, a autonomia entre homens e mulheres apresenta níveis diferentes conforme especificado na Tabela 1.

Tabela 1 - Nível de Autonomia entre pessoas do sexo Masculino e Feminino

Autonomia	Masculino	Feminino	Total
N	1373	327	1700
Escores (em percentuais)			
Baixo: 0 a 30	49	58	50
Médio: 31 a 69	24	20	24
Alto: 70 a 100	27	22	26
Média	41,7	36,9	40,8
Desvio Padrão	26,7	27,4	27,0
Mediana	40	30	35
1º Quartil	20	15	15
3º Quartil	65	60	65
Assimetria	0,198	0,538	0,260
Curtose	-1,094	-0,847	-1,073
p-valor teste de Mann-Whitney			0,0016

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A Tabela 1 apresenta um comparativo estatístico do nível de autonomia identificado na amostra estudada, na qual pode ser observado que 50% dos avaliados apresentam escores baixos em autonomia. A distribuição média total foi 40,8% indicando como elemento característico dos trabalhadores da área de tecnologia de ambos os sexos, apresentarem baixos escores em autonomia.

A análise comparativa da diferença do nível de autonomia entre homens e mulheres avaliada pelo teste Mann-Whitney mostrou-se estatisticamente significativa com valor de $p = 0,0016$. Pode-se observar que 58% das mulheres e 48% dos homens têm nível baixo no escore autonomia. A mediana de autonomia nos homens é de 40% e nas mulheres 30% indicando que os homens apresentam níveis mais altos do que as mulheres nesse escore.

Ao levar em consideração que 60% do desenvolvimento da personalidade é proporcionado pela influência social (Baptista, 2010), é possível inferir que diferentes interações impostas desde a infância sobre as representações de masculinidades e feminilidades tem impacto sobre o fator autonomia. Desde a Educação Infantil se observam que os espaços ocupados por meninos e meninas, frequentemente, são estimulados de forma diferenciada pela regulação estruturante dos adultos/professores sobre as brincadeiras e jogos atribuídos a um e a outro sexo (Santos e Silva, 2020).

Para Debus (2018), o conceito de autonomia está intrinsecamente estabelecido nas ideias e na comunicação cotidiana. Sendo esse continuamente aprisionado pelas práticas de educação desenvolvidas pelo mundo adulto que impõem controle sobre as crianças tirando-lhes a liberdade para pensar e agir.

A diferença no nível de autonomia encontrada neste estudo pode indiciar um sistema de educação diferenciado, no qual meninas são estimuladas a correr menos riscos, a se posicionar com mais cautela, desenvolver uma tímida autoconfiança e baixa consciência de suas potencialidades. Valentim, Martins, Rodrigues (2019), descrevem a participação inicial da mulher nas escolas atrelada a normas da moral republicana de 1901 quando, o magistério foi qualificado como profissão feminina autorizando, por exemplo, a mulher estudar para assumir a docência, cuidar de crianças como extensão e continuidade da função materna e nada mais. Atribuições ao feminino que se perpetuam no contexto social até os dias de hoje e que prejudicam a autoconsciência feminina em reconhecer a própria competência para decidir sobre sua autonomia (Fernandes, Lopes, Watanabe, Yamaguchi, Godoi, 2016).

Essa diferenciação desigual torna-se ainda mais visível na ocupação de vagas de trabalho. Por exemplo, a representatividade masculina nas áreas de comando e liderança se destaca em maior quantidade e qualidade se comparada a feminina. Isso é corroborado pelo Relatório de Desenvolvimento

Humano das Nações Unidas (UNESCO, 2021) que situa o Brasil na 78ª posição em desenvolvimento humano e desigualdade de gênero.

A superação das desigualdades de gênero no campo profissional e científico, visando a equidade, não pode se limitar somente ao acesso a cursos de formação e a vagas de empregos, mas na equivalência da participação das mulheres em todas as instâncias dentro das organizações, sejam vagas de execução, comando ou estratégia. Se a autonomia no ambiente laboral possibilita ao trabalhador a regulação do seu modo de desenvolver suas atividades favorecendo a conquista do prazer no trabalho, por outro lado, a falta dela agrava o sofrimento e intensifica a possibilidade de enfermar. Portanto, é possível considerar que mulheres trabalhadoras da área de tecnologia apresentam maiores possibilidades de se desmotivarem ou adoecerem no ambiente de trabalho (Moraes, Vasconcelos e Cunha, 2012).

A vontade de crescer e se desenvolver diminui por falta de autoconfiança. Assim, se a dimensão psicológica de empoderamento se origina da consciência dos indivíduos em apresentar força para crescer e se desenvolver por meio da autoconfiança e motivação, tal capacidade também tem a função de auxiliar pessoas para avançar na conquista da autonomia (Fernandes, Lopes, Watanabe, Yamaguchi, Godoi; 2016).

Posto isso, entende-se empoderamento como sinônimo de autonomia, ou seja, a capacidade do indivíduo e/ou grupos de decidir sobre questões que lhes dizem respeito. Portanto, o desenvolvimento da autonomia pelas vias da educação visa a superação de ações que desestimulem igualdade e equidade entre homens e mulheres.

Dominância

A dominância é o traço de personalidade que indica o desejo de assumir cargos de comando/liderança e a tendência de influenciar e conduzir pessoas por meio de sugestão ou persuasão (Almeida de Sá, Rabelo, Alves, 2013; Pasquali, Azevedo, Ghesti, 1997). Este traço apresenta uma vasta quantidade de estudos relacionados a liderança pela demanda das empresas por líderes que atinjam resultados (Câmara, 2021; Hryniewicz, Vianna, 2018; Buñuelos, Reynoso, Corredor, 2017). Para Besen, Tecchio e Fialho (2017), a complexidade das organizações demanda líderes capazes de assumir com objetividade as funções atribuídas a quem ocupa a liderança.

Como resultado da análise do fator dominância neste estudo, constata-se que o traço de personalidade comparado entre homens e mulheres não é estatisticamente significativo como apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 - Nível de Dominância entre pessoas do sexo Masculino e Feminino

Dominância	Masculino	Feminino	Total
N	1373	327	1700
Escores (em percentuais)			
Baixo: 0 a 30	30	28	30
Médio: 35 a 65	26	28	26
Alto: 70 a 100	44	44	44
Média	54,0	55,1	54,2
Desvio Padrão	0,70	1,44	0,63
Mediana	55	60	55
1º Quartil	35	35	35
3º Quartil	75	75	75
Assimetria	-0,267	-0,332	-0,279
Curtose	-0,995	-0,965	-0,991
p-valor teste de Mann-Whitney			0,4836

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Verifica-se na Tabela 2 que, apesar da Mediana dos homens (55%) ser um pouco abaixo das mulheres (60%), a diferença pelo teste de Mann-Whitney não é estatisticamente significativa com valor de $p = 0.4836$. A média em homens é de 54% e das mulheres 55,1%.

Esses resultados demonstram que o traço de personalidade dominância é percentualmente equivalente entre homens e mulheres, mesmo assim, o número de mulheres em cargos de liderança nas empresas de tecnologia é relativamente menor. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), apresenta dados sobre mulheres e vida profissional, nos quais, apesar das mulheres serem mais escolarizadas e a maioria na população brasileira, 62,6% dos cargos gerenciais foram ocupados por homens e 37,4% por mulheres no ano 2019. Na área de tecnologia, a pesquisa realizada pelo Centro Catho em 2022, identificou que a presença feminina em cargos de liderança representa apenas 23,6%. Em 2017, o Brasil estava entre os últimos países que não promoviam as mulheres para cargos de chefia (Silva, Carvalho, Silva, 2017).

Apesar das mulheres alcançarem conquistas como o direito ao voto, ao trabalho e à propriedade nos movimentos feministas das décadas de 1960 e 1970 que resultaram na mudança da realidade de muitos papéis sociais, os dados anteriores demonstram que ainda é preciso que o Brasil avance muito. No âmbito acadêmico, os estudos de gênero das últimas quatro décadas

procuram identificar as razões pelas quais as mulheres, apesar do progresso na conquista de oportunidades e direitos ainda ocupam mais posições de liderança no lar do que na política ou mercado de trabalho (Câmara, 2021).

Considerando a influência social na formação da personalidade, o homem é motivado socialmente a se dedicar nos afazeres profissionais, estimulado a experimentar diferentes desafios que proporcionam novas oportunidades e a correr riscos. Já as mulheres em sua grande maioria, com dupla jornada de trabalho estão em desvantagem quanto ao crescimento profissional, além da visão quase generalizada constituída socialmente de liderança é frequentemente associada as características atribuídas ao homem (Hryniewicz, Vianna, 2018).

Ainda muitas mulheres apresentam baixa autoconfiança para assumirem novos desafios na carreira. Para Hryniewicz e Vianna (2018), as mulheres têm receio de dizer que querem determinadas posições por medo de falhar. No entanto, a habilidade de dominância ou vontade de liderar nas mulheres foi constatada por nosso estudo com a mesma intensidade que nos homens. Isso evidencia que não há diferenças, porém, a mulher segue se esforçando para demonstrar que consegue executar o mesmo trabalho de liderar. Para Santos e Diógenes (2019) e Lozano (2014), os discursos sociais atuais atribuídos a mulher de múltiplos papéis, que além de profissional competente lhe é cobrado ser boa dona de casa, mãe zelosa, cuidadora além de não descuidar da aparência, exigem um alto esforço para que possa sobressair nas diversas áreas.

Apesar da dupla ou tripla jornada de trabalho, as trabalhadoras seguem interessadas e apresentam potencialidades para assumir responsabilidades atribuídas às funções de comando, porém, mudanças se fazem necessárias para tal e práticas de igualdade ainda são pouco frequentes nas organizações. Isso denota que a barreira de gênero dificulta a ascensão a cargos de liderança. Para Lozano (2014) e Câmara (2021), o conceito de gênero tende a atribuir maior importância e valor as características e atividades associadas ao masculino e a reproduzir relações desiguais de poder. Não se referem apenas às relações entre homens e mulheres a nível pessoal e profissional, mas, a um sistema social que diferencia a posição a ser ocupada por homens e mulheres.

Por conseguinte, a tímida participação das mulheres em cargos de liderança na área de tecnologia não se deve ao fato do traço de personalidade dominância não estar presente, uma vez que ele se manifesta na mesma intensidade em ambos os sexos. A modesta participação das mulheres nos cargos de liderança ocorre pela falta de oportunidade ofertada no mercado de trabalho e pela diferenciação comportamental estabelecida pelo senso

comum que conjuga, falsos padrões sociais que apresentam homens como mais habilidosos nas áreas de gestão. Diante disso, a significativa resistência à liderança feminina dificulta a ascensão da mulher aos cargos de comando, mesmo quando apresentam níveis de dominância para assumir funções de liderança.

Desempenho

Desempenho caracteriza o desejo de realizar algo difícil. Níveis altos de desempenho definem indivíduos que almejam sobressair, vencer obstáculos e que manifestam percepções favoráveis a respeito de sua capacidade para realizar atividades com dedicação (Pasquali, Azevedo, Ghesti, 1997).

Conforme pode ser observado na tabela 3, o nível de desempenho alto foi identificado em 63% da amostra, com mediana 75%.

Tabela 3 - Nível de Desempenho entre pessoas do sexo masculino e feminino

Desempenho	Masculino	Feminino	Total
N	1373	327	1700
Escores (em percentuais)			
Baixo: 0 a 30	14	15	14
Médio: 35 a 65	22	24	23
Alto: 70 a 100	64	61	63
Média	68,1	66,4	67,7
Desvio Padrão	24,3	24,4	24,3
Mediana	75	70	75
1º Quartil	50	50	50
3º Quartil	90	85	90
Assimetria	-0,611	-0,671	-0,622
Curtose	-0,539	-0,371	-0,505
p-valor teste de Mann-Whitney			0,2163

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

De acordo com o demonstrado na Tabela 3, a diferença de pontuação entre homens e mulheres não é estatisticamente significativa com valor de $p = 0,2163$ no teste de Mann-Whitney. Se observa que, de modo geral, como característico na área de tecnologia que trabalhadores homens e mulheres apresentem alto desempenho como componente de personalidade, ou seja, trabalhadores da área de informática, no geral, procuram se sobressair, vencer obstáculos e alcançar resultados satisfatórios em suas atividades profissionais diárias.

O desempenho é um constructo amplamente avaliado no meio organizacional uma vez que as empresas almejam trabalhadores que alcancem as expectativas estabelecidas para suas funções designadas dentro da organização. Para Pfister (2009), o desempenho indica o esforço e a motivação que uma pessoa disponibiliza para realizar determinada ação por meio da dedicação cotidiana. Assim sendo, o fator desempenho reflete a contribuição do trabalhador para a organização por meio do seu empenho e dedicação na execução de suas atribuições.

Neste estudo não há diferença entre homens e mulheres relacionada à vontade de crescer e vencer obstáculos, ambos apresentam o mesmo nível com relação ao fatorial desempenho. As mulheres, apesar da dupla jornada de trabalho, em casa e na organização, apresentam desejos e energia para realizar tarefas que exigem esforço e habilidade. A mulher, segundo Câmara (2021), apesar de assumir muitas mais tarefas domésticas e responsabilidade na criação dos filhos, por exemplo, o que faz com que desfrute de menos momentos de lazer, apresenta históricos escolares satisfatórios. Apesar disso, nas promoções dentro das organizações empresariais, o homem é promovido com base em seu potencial e a mulher com base no histórico de seus resultados, ou seja, não relacionado ao desempenho atual, mas ao seu histórico de sucesso para angariar uma promoção.

Para Câmara (2021) e Lozano (2014), essas diferenças de gênero definem a posição que deve ser ocupada por homens e mulheres resultando em uma estrutura na qual homens dominam espaços públicos e mulheres desempenham funções de menor valor. Tal estrutura consolida os papéis sociais masculinos e femininos, não pela prática real, mas pelas crenças sociais existentes. Ainda assim, apesar da dupla ou tripla jornada de trabalho, os cuidados com a casa, família e consigo mesma, a mulher apresenta altos níveis de desempenho para executar suas funções com dedicação e com qualidade.

Portanto, a baixa representatividade das mulheres em cargos hierarquicamente superiores e com melhores remunerações, não se deve ao fator desempenho. Embora as mulheres numericamente atinjam maior formação acadêmica no ensino superior, seu desempenho não é reconhecido como habilidade que possibilita assumir cargos mais altos e melhor remunerados dentro do ambiente corporativo. Isso mais uma vez corrobora a falta de equidade de gênero dentro das organizações.

3 Conclusão

A partir dos resultados obtidos neste estudo, os quais demonstram que mulheres trabalhadoras da área de tecnologia apresentam fatoriais de personalidade para assumir posições de liderança e vencer obstáculos tanto quanto os homens, ainda se faz necessário que um conjunto de ações seja implementado para que a autonomia seja assumida e estimulada em mulheres. O processo social, educacional e familiar na formação da personalidade feminina cotidianamente tolhe as capacidades da mulher a ponto de construir um arcabouço que promove que, muitas vezes, as próprias mulheres duvidem de suas capacidades e habilidades.

Tão somente o aumento de mulheres na área de tecnologia não garante o progresso em relação a igualdade de gênero. É preciso que seja ofertada a possibilidade de ocupação de cargos de gestão com alta remuneração, para isso as empresas precisam assumir a mudança de postura sobre as habilidades masculinas e femininas. Para tal, é urgente a divulgação de estudos que demonstrem a dominância como fator de personalidade presente em ambos os sexos, sem diferença de escores e que haja incentivo pelas empresas para que mulheres busquem e alcancem cargos de liderança.

É evidente o equívoco que a não ocupação de cargos de liderança por mulheres nas empresas está baseado em preconceitos de gênero. A superação de tal defasagem nas organizações requer o incentivo a programas que focalizem a definição de espaços e de distribuição de tarefas baseadas em habilidades e não preconceitos de gênero.

Nesse sentido, a conclusão deste estudo toma por condição a necessidade de desconstrução da lógica perversa no mundo que associa liderança às características masculinas que distorcem e dificultam a ascensão à cargos de comando por mulheres no século XXI.

Assim, também a escola precisa de apoio para o desenvolvimento de programas de formação docente que desconstruam a desigualdade de gênero desde os anos iniciais da educação infantil que valorizem a cultura plural sobre a diversidade. Romper com modelos tradicionais unicamente baseados em sistemas de valores, pensamentos e atitudes que reforçam que os homens são fortes, valentes e as mulheres emotivas e frágeis é um grande passo na busca por uma educação igualitária e equitativa.

Referências

ALMEIDA DE SÁ, I. L.; RABELO, I. S.; ALVES, G. A. S. *IFP-II Atualização dos estudos psicométricos e normas do inventário fatorial de personalidade*. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

ALLPORT, G. W. **Personalidade**: padrões e desenvolvimento. São Paulo: Ed. Herder, 1966. 722 p.

BALLONE, G. J. Personalidade. In: **PsqWeb. Programa de Psiquiatria clínica na internet**. Campinas, SP, 1999. Disponível em: <<http://meusite.osit.com.br/ballone>>. Acesso em: 12 de março de 2022.

BAPTISTA, M. C. A. Linguagem escrita e o direito à educação na primeira infância. In: **Seminário Nacional: Círculo do Movimento - Perspectivas Atuais**, 1 Anais [...]. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6673-linguagemescritaeodireitoaeducacao&Itemid=30192>. Acesso em: 10 de março 2021.

BARROS, S. C. V.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. In: **Psicologia & Saúde**, v. 30. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/v6X4NdsLGPx7fmpJBCWxsdB/?lang=pt>>. Acesso em: 04 de janeiro de 2021.

BESEN, F.; TECCHIO, E.; FIALHO, F. A. P. Liderança autêntica e a gestão do conhecimento. In: **Gest. Prod.** 24(1) Jan-Abr. 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/gp/a/9BJBHPcQqRmyfMs6TQtymLv/abstract/?lang=pt>>.

BUÑUELOS, D. G.; REYNOSO, L. H.; CORREDOR, J. H. H. Estudio de la Segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. In: **El Periplo Sustentable**. Julio/Diciembre, n. 33, 2017.

CÂMARA, M. S. **A liderança no feminino em tradução** – Uma perspectiva centrada em Frames. (Dissertação), Universidade de Lisboa, Faculdade de Letras, 2021.

CATHO. **Presença feminina em cargos de tecnologia apresenta aumento de 2,1 pontos percentuais**. 2022. Disponível em: <<https://www.abcdoabc.com.br/brasil-mundo/noticia/presenca-feminina-cargos-tecnologia-apresenta-aumento-2-1-pontos-percentuais-149651>>. Acesso em: 08 de março de 2022.

DEBUS, J. C. S. **Educação para a autonomia**: reflexões sobre a atualidade do conceito de autonomia a partir de um estudo entre crianças. (Tese doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Florianópolis. 2018. Disponível

em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/191259/PEED-1310-T.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2022.

FERNANDES, T. S.; LOPES, G. S. C.; WATANABE, M.; YAMAGUCHI, C. K.; GODOL, C. G. Dimensões do Empoderamento Feminino: Autonomia ou Dependência?. In: **Revista Alcance Eletrônica**, vol. 23, no. 3 Jul/Set. 2016.

HRYNIEWICZ, L. G.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. In: **EBAPE**, v. 16, n. 3, 2018. <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxv-qm/?lang=pt>>. Acesso em: 24 de março de 2021.

IBGE. **Estatísticas de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2022. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>>. Acesso em: 19 de abril de 2022.

LOZANO, M. R. **Desigualdades de gênero en el cuidado informal y su impacto en la salud**. Tese Doctorado - Universidad de Granada, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. 2014. Disponível em: <<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34181/24032980.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 08 de outubro de 2021.

MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L.; CUNHA, S. C. de P. C. Prazer no Trabalho: o lugar da autonomia. In: **Psicologia Organizações e Trabalho**. v. 12, n.2, pp. 217 - 227, 2012.

OLIVEIRA, E. R. B., UNBEHAUM, S.; GAVA, T. A educação STEM e gênero: uma contribuição para o debate brasileiro. In: **Cad. Pesqui.** v. 49, n. 171, pp. 130-159, 2019. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0100-15742019000100130&lng=pt&nrn=iso>. Acesso em: 04 de outubro de 2020.

ONU. **Organização das Nações Unidas**. 2018. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 26 de abril de 2022.

PASQUALI, L.; AZEVEDO, M. M.; GHESTI, I. **Inventário Fatorial de Personalidade: Manual Técnico de Aplicação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.

PFISTER, Eugen. Avaliação de Desempenho: quem está sendo avaliado. In: **Café com adm**. 2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/avaliacao-de-desempenho-quem-esta-sendo-avaliado>>. Acesso em: 30 de março de 2022.

PRAÇA, M. A. M. **Gênero e profissão**: visão de alunos/as do ensino superior. Dissertação de Mestrado. Ribeirão Preto, 2018.

PUJOL-COLS. L. J. Autoevaluaciones esenciales y autoestima: un estudio de sus efectos directos e interativos sobre el entusiasmo laboral de profesionales argentinos. In: **Estudios Gerenciales**. v. 34. n. 149. Cali Oct./Dec. 2018.

REYES-BASTIDAS, C.; BRIANO-TURRENT, G. d.C. Las mujeres en posiciones de liderazgo y la sustentabilidad empresarial. In: **Estudios Gerenciales**. 34(149), pp. 385 -398. 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/329847416_Las_mujeres_en_posiciones_de_liderazgo_y_la_sustentabilidad_empresarial_evidencia_en_empresas_cotizadas_de_Colombia_y_Chile>. Acesso em: 14 de fevereiro de 2020.

SANTOS, N. D. B.; DIÓGENES, C. Liderança feminina: um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança. In: **Re. UniAraguaia**, v. 14, n. 2, 2019.

SANTOS, S. V. S.; SILVA, I. O. Relações de gênero na Educação Infantil: estrutura e agência no processo de construção de sentidos sobre ser menino e ser menina. In: **Educ. ver.** p. 36. 2020.

SILVA, C. R. R.; CARVALHO, P. M.; SILVA, E. L. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. In: **Educação, Gestão e Sociedade**: Revista da Faculdade Eça de Queirós, v. 7, n. 25, fev. 2017 Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf>. Acesso em: 12 de setembro de 2020.

SOARES, A. G. N. Avaliação da atuação das mulheres no mercado de trabalho na área de manutenção de computadores. In: **Relatório para obtenção do diploma de Técnico em Manutenção e Suporte de Informática**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte/Natal, 2018.

UNESCO Nações Unidas. **Perspectiva Global Reportagens Humanas**. 2021. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2021/06/1752742>>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2022.

Recebido em outubro de 2022.

Aprovado em outubro de 2022.