

Stephane Carvalho Rodrigues
stephanec.rodrigues@gmail.com

Gleiciane Rosa da Silva
Gleici.any@hotmail.com

Faciplac.

Correspondência/Contato
Siga Área Especial para Indústria nº 02
Setor Leste, Gama-DF
CEP 72460-000

A LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

The Female Lead in the Labor Market

Stephane Carvalho Rodrigues

Graduada em Administração com Habilitação em Administração de Empresas pelas Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central.

Gleiciane Rosa da Silva

Mestranda em Ciência da Informação na Universidade de Brasília (UnB/Brasília). Especialista em Engenharia de Produção pela UniEvangélica (Anápolis/GO). Pós Graduada em Docência do Ensino Profissionalizante pelo SENAC/GO. Graduada em Administração com habilitação em Negócios Internacionais pela Faculdade Politécnica (Uberlândia/MG). Ministra aulas na Educação Técnica, Graduação e em Cursos de Pós Graduação.

Resumo

O presente trabalho teve como tema "A Liderança Feminina no Mercado de Trabalho". Este estudo é composto por introdução, que aborda tema, justificativa, situação problema, hipótese e objetivos. O método se divide em tipo de pesquisa, população, amostra, variáveis pesquisadas, procedimentos, coleta e análise de dados. Nos resultados e na análise foram utilizados itens como: a conquista de alguns direitos pela mulher, a liderança feminina sob a ótica da família e da sociedade, os impactos vindouros de suas conquistas, e por fim, a síntese do estudo de caso, conclusões e recomendações. O objetivo foi investigar os impactos que a liderança feminina no mercado de trabalho podem ter gerado. Utilizou-se no referencial teórico autores como Kotler, Amazonas, McShane, Maximiniano, Chiavenato e Glinow, que conceituam estilos de liderança, teoria geral da administração, liderança por gêneros e o crescimento e espaço que a mulher tem conquistado. O método de pesquisa adotado se trata de uma abordagem mista, pois utilizou o método tanto qualitativo quanto quantitativo com a utilização de um questionário e, posteriormente, a realização de entrevistas compostas por itens de avaliação, a ascensão feminina, dupla jornada, estilo de liderança e impactos que a ocupação de cargos de liderança pode causar. A população alvo foi o Gama, contendo 150 mil habitantes. Das informações a serem coletadas, espera-se obter resultados quanto aos impactos, causados pela liderança feminina, na vida pessoal da mulher, familiar e sob o ponto de vista da sociedade.

Palavras - chave: Liderança feminina; Mercado de trabalho; Ascensão feminina; Impactos.

1. INTRODUÇÃO

É de conhecimento geral que a liderança feminina no mercado de trabalho tem conquistado cada vez mais espaço. Elas estão ocupando cargos de liderança independente do estilo adotado. Suas qualidades, sejam aprendidas ou inatas, permitem que disputem cargos de liderança com o sexo oposto. Claro que ainda hoje existem preconceito e desvalorização quanto a sua capacidade de atuação no mercado, mas, ainda assim, a mulher procura ultrapassar os obstáculos e ir em direção ao crescimento.

Ela se tornou independente adquirindo assim mais responsabilidades com algumas tendo que cuidar de casa, família, e ainda dar conta da demanda no trabalho. Esta se tornou uma tarefa árdua, trazendo consequências que muitas vezes a coloca em situações de decisão. A dupla jornada não é fácil e algumas dessas mulheres se abdicaram da etapa da vida de constituir uma família para dedicar-se única e exclusivamente a sua carreira e vice-versa.

Esse trajeto é resultante da luta da mulher por igualdade de direitos. Ela cansou-se de ser vista somente como um ser inferior e responsável pelo lar e procurou meios para mostrar que poderia ser mais que isso. Começaram a lutar por aquilo que queriam como justo, conquistando o direito a voto e, logo após as I e II Guerras Mundiais (1914-1918/1939-1945), também o seu lugar no mercado de trabalho, pois seus maridos foram para a guerra e nem todos voltaram, e assim tiveram que assumir os negócios da família para sobreviverem financeiramente.

Buscou-se então, estudar uma possibilidade de equilíbrio entre a vida profissional, que conquistou através de uma luta árdua, com a vida familiar, o que sempre foi o papel da mulher, conciliar ambas para obter sucesso e realização na vida como um todo.

A ideia é apresentar este estudo de forma que contribua para a melhor aceitação no mercado daquela que tem buscado e dado cada vez mais o seu melhor, evidenciando o profissionalismo independente do gênero. O fato de querer chegar a lugares cada vez mais altos na área profissional não impede que ela tenha sucesso também na vida pessoal e assim, equilibrando os dois lados, haja realização em ambas as partes.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

No que se refere à metodologia, trata-se de uma pesquisa com caráter descritivo e de estudo de caso (UNISUL, 2007).

Desenvolvida para melhor explicar o problema, a pesquisa bibliográfica também foi utilizada a partir de teorias publicadas em diversas fontes: livros, manuais, meios eletrônicos, entre outros. Esta foi fundamental para trazer ciência à análise das principais contribuições teóricas do assunto abordado. (LAKATOS, 2010)

O método de abordagem executado foi misto, que objetiva coletar informações tanto quantitativas, quanto qualitativas para esse mesmo estudo.

Foi definida como universo a população do Gama/DF, que tem em média, 150 mil habitantes, segundo a Administração Regional do Gama. A amostra usada foi definida com base em uma amostragem considerada representativa de “bom julgamento” que afirma que a amostra deve ter um número de 50 participantes e, a que fora utilizada é de 65 participantes. Os instrumentos para coleta de dados foram: pesquisas bibliográficas, internet, questionários e entrevistas. Os dados foram coletados pessoalmente e individualmente com cada participante, sendo possível esclarecer acerca de dúvidas que iam surgindo. Para melhor entendimento na

tabulação e interpretação, as informações adquiridas foram organizadas em gráficos e uma tabela com o resumo das respostas das entrevistas.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Essa seção contém os principais argumentos embasados em teorias e conceitos que fundamentam e se encaixam ao trabalho.

3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Gerar uma reflexão a respeito do posicionamento da mulher no mercado, como tem alcançado tal feito e suas dificuldades de se igualar ao gênero masculino. Neste sentido, faz-se necessário discorrer sobre seu trajeto evolutivo até os dias atuais, caso contrário, interromperia o entendimento desta pesquisa.

Nos tempos antigos, a mulher era vista apenas como um ser dominado pela sensibilidade e pelos desejos corpóreos. Por conta disto, era vista como um ser inferior, responsável somente pelo lar e ainda uma ameaça à ordem pública por levar a um pensamento de inferioridade e fragilidade, nada firme em suas decisões.

A evolução das mulheres no mercado de trabalho teve início após as I e II Guerras Mundiais (1914-1918/ 1939-1945), em que elas tiveram que assumir as responsabilidades financeiras e negócios da família enquanto seus maridos iam para a batalha. Desde então, começaram a exercer papel no mercado de trabalho, pois com os conflitos, muitos sequer voltavam ou retornavam mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho, deixando sobre suas esposas tais responsabilidades, das quais manter a família seria a mais importante delas.

O movimento feminista organizado surgiu nos EUA, na segunda metade dos anos 60. Logo, expandiu-se pelos países do Ocidente, propugnando a libertação da mulher, e não apenas a emancipação. Qual a diferença? Emancipar-se é equiparar-se ao homem em direitos jurídicos, políticos e econômicos. Corresponde à busca de igualdade. Libertar-se é querer ir mais adiante, marcar a diferença, realçar as condições que regem a alteridade nas relações de gênero, de modo a afirmar a mulher como indivíduo autônomo, independente, dotado de plenitude humana e tão sujeito frente ao homem quanto o homem frente à mulher. (BETTO, 2001).

O autor discorre em que século se deu o início do movimento e onde. Ainda relata que a busca da mulher não era somente pela emancipação e igualdade jurídica de direitos, mas também pela libertação, que tem um significado ainda mais abrangente em relação ao que estava buscando. Procurava ir além da igualdade, empenhando-se em fazer a diferença, marcando seu gênero não mais como um sexo frágil, mas como um ser de autogoverno.

3.2A RELAÇÃO DA MULHER COM O TRABALHO E A FAMÍLIA

Em uma pesquisa realizada pela SEC, *Secretary Search & Training*, adaptada por Maura Campanilli, empresa especializada no recrutamento de profissionais de secretariado, em relação à dupla jornada, as mulheres buscavam não somente o crescimento e estabilidade em uma das áreas, agora o dilema feminino passou a ser organizarem-se para conseguir manter bem as duas funções. No entanto, não é uma

tarefa nada fácil e exige muito mais, onde o desafio maior é administrar o tempo necessário que cada responsabilidade requer.

No momento em que a mulher conquista seu espaço no mercado e esconde que a vida familiar dá trabalho e que necessita muito do seu tempo, ela oculta que a vida familiar prejudica o desempenho profissional ou que a vida profissional prejudica o desempenho familiar. (AMAZONAS, 2013, p.65)

Nos dias atuais, os homens também assumem responsabilidades domésticas, mas nada comparado a todo trabalho exercido pela mulher, tanto dentro como fora de casa, pois, além de profissionais, elas são mães, filhas e esposas que se dedicam tanto ao lar quanto ao trabalho. Entretanto, nem todas conseguem tal feito, pois requer disposição, dedicação, força de vontade e sabedoria para administrar todas essas coisas com qualidade. Um trabalho árduo, que exige abdicar-se de algumas coisas para obter outras. Cabe somente a ela decidir qual deve dar mais importância e qual deseja manter no topo da sua lista de prioridades, pois a dupla jornada, como exposta na imagem a seguir, relata o quão difícil é tentar equilibrá-las.

Ainda entra outro quesito bastante importante: as emoções. Segundo Amazonas, em *Inteligência Emocional Feminina Em Alta*, se as mulheres se deixarem levar por emoções e sentimentos negativos, sempre colocarão em risco o sucesso alcançado. Todavia, hoje as mulheres vêm adquirindo domínio sobre essa área, sem deixar que influencie na tomada de decisões, agindo com sensatez e de forma racional e não mais somente emocional. As mulheres estão em construção para uma vida de sabedoria e inteligência emocional, não nasceram prontas para isso, mas estão cada vez mais crescendo e conquistando através de suas buscas incansáveis.

3.3 IGUALDADES E DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO

A mulher luta há muitos anos por uma igualdade de direitos sem distinção de gêneros, somente visando ocupar os mesmos cargos, ter direito aos mesmos salários conforme cargos exercidos e ter o mesmo poder de voz. Caso acontecesse total igualdade de direitos, mudariam as leis que as amparam, como: 1. Licença-gestação para a mulher, com duração superior à licença-paternidade (art. 7º, incisos XVIII e XIX); 2. Incentivo ao trabalho da mulher, mediante normas protetoras (art. 7º, inciso XX); 3. Prazo mais curto para aposentadoria por tempo de serviço da mulher (art. 40, inciso III, letras A, B, C e D; art. 202, I, II, III e § 1º). A equiparação de direitos não coloca em questão somente a vida no mercado de trabalho, mas também a família. Seria uma troca de benefícios nos quais as mulheres já desfrutam para alcançar outros, que por sua vez, devem ser colocados na balança e analisados. Sendo assim, será que valeria realmente a pena lutar pela total igualdade de direitos?

A luta pela democratização das relações de gênero persistiu e, com a Constituição Federal de 1988, a mulher conquistou a igualdade jurídica. O homem deixou de ser chefe da família, e a mulher passou a ser considerado um ser tão capaz quanto o homem, na Constituição. Isso trouxe impactos na família e na sociedade. (AMAZONAS, 2013, p. 60)

As mulheres têm que provar diariamente que são tão competentes e qualificadas quanto os homens para conseguirem manter-se em suas funções, submetendo-se até mesmo, em algumas vezes, a assumir posturas tidas como “masculinas” para firmar-se em suas posições. Essa briga por direitos iguais é equivocada para a mulher hoje. Na verdade, a luta deve ser pela igualdade de direitos civis e sociais e pela valorização financeira e moral da capacidade feminina no desenvolvimento em toda a sociedade, nos mais diferentes aspectos.

3.4 PRECONCEITO, DESVALORIZAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO.

Existe uma expressão bem aplicada às mulheres, quando se trata de preconceito. O termo “teto de vidro” diz respeito às fragilidades, barreiras, falhas que tornam uma pessoa vulnerável. No caso da ascensão feminina, essas barreiras seriam compostas por preconceitos, discriminação, falta de capacidade de liderança, relação entre trabalho e família e a maternidade. Este preconceito, mesmo com a evolução feminina no mercado, ainda existe e é uma das formas de excluí-las dos processos decisórios. Há dois aspectos a serem tratados. Primeiro, nas organizações: a mulher é vista sob uma ótica de cunho machista, onde é estereotipada como um ser que age guiada pelos seus sentimentos e instintos e o homem, visto como um ser mais racional e agressivo. O segundo trata-se da real inserção da mulher ocupando cargos de liderança, pois as organizações nas quais estão introduzidas, elas buscam por estilos diferentes de liderança, que fujam do tradicionalismo e ainda assim sejam eficazes. Procuram ter uma liderança menos coagida e focada em trabalhos em equipe, onde se constroem relacionamentos fortes, características estas do estilo de liderança feminina. (LIMA *et al*, 2009).

Os mesmos comportamentos apresentados por líderes do sexo masculino e femininos são julgados de forma diferente. Para eles, é visto como comportamentos mais favoráveis, avaliados como preocupados e comprometidos com a organização. Para elas os pensamentos machistas sobressaem, analisando os comportamentos como uma fraqueza e um excesso de emotividade em detrimento da racionalidade. Assim, ainda que elas ocupem cargos de liderança, nem todos terão total confiança em relação à sua competência, tornando-as mais desvalorizadas. (LIMA *et al*, 2013).

3.5 A INDEPENDÊNCIA DA MULHER E SUAS RESPONSABILIDADES NOS DIAS ATUAIS

Com o passar dos anos, as mulheres conquistaram maior independência e, por consequência, maiores responsabilidades. Elas passaram a ter, além de obrigações domésticas, a necessidade de crescer conforme a demanda do mercado, criar os filhos com responsabilidade e fazer parte de seu desenvolvimento, manter-se atualizada em questões de moda, avanços da sociedade, política, entre outros. Tudo isso, porque desde muito tempo tem buscado maior poder de voz e igualdade de direitos na sociedade. E mesmo após grandes conquistas de direitos, ainda que não em sua totalidade como esperassem, algumas mulheres discordam totalmente desta incessante luta. Em uma carta enviada à autora do livro *Inteligência Emocional Feminina Em Alta*, pode-se perceber este relato.

São 5h30 da manhã, o despertador não para de tocar, e não tenho forças nem para atirá-lo contra a parede. Estou acabada! Não quero ir trabalhar hoje. Quero ficar em casa, cozinhar, ouvir música, cantar, etc. Tudo, menos sair da cama, engatar primeira e ter que colocar o cérebro pra funcionar. Queria saber quem foi a bruxa imbecil, a matriz das feministas, que teve a desgraçada ideia de reivindicar com os direitos da mulher, e por que o fez conosco que nascemos depois dela. (AMAZONAS, 2013, p. 62)

Identifica-se com clareza que as consequências das reivindicações também tiveram aspectos negativos, pois nem todas as mulheres compartilhavam dos mesmos pensamentos, mesmo que todas tenham colhido tanto benefícios como malefícios vindos desta batalha.

3.6 A LIDERANÇA FEMININA

Para CHIAVENATO (2004, p. 446) "*A liderança é, de certa forma, um tipo de poder pessoal. Através da liderança uma pessoa influencia outras pessoas em função dos relacionamentos existentes (...)*".

Há vários estilos de lideranças e o SEBRAE disponibiliza informações sobre esses estilos, traçando-os como:

- **Autocrática** – O líder centraliza a autoridade e tomada de decisões. Dessa forma, os subordinados não tem liberdade de escolha;
- **Liberal** – Este permite total liberdade àqueles que lideram na tomada de decisões, seja individual ou em grupo, tornando-se assim, um líder evasivo e sem firmeza;
- **Democrática** – Atua como facilitador e orientador do grupo, coordenando e ajudando nos problemas e nas soluções;
- **A Teoria dos Traços** - Vê a liderança como resultado de uma combinação de características, realçando especialmente as qualidades pessoais do líder, ao passo que essas determinadas qualidades especiais em sua personalidade é que deveriam se destacar favoráveis à prática da liderança. Nesta teoria são destacadas as qualidades particulares da pessoa;
- **A Teoria Contingencial ou Situacional** - Que procura identificar qual dos fatores situacionais é mais importante e prever o estilo de liderança que será mais eficaz em determinada circunstância;
- **A liderança bidimensional** - Parte do pressuposto de que tarefas e pessoas não são polos opostos inseridos em uma mesma dimensão, mas circunscritas de forma a permitir que o líder combine os dois estilos de comportamento simultaneamente. (FACCIOOLI, 2008);
- **Líder carismático** - Carisma é uma palavra grega que significa “dom de inspiração divina”. Ou seja, o líder assim caracterizado é aquele que inspira em seus liderados a confiança, aceitação incondicional, obediência espontânea e envolvimento emocional;
- **Liderança transacional** - Influencia as pessoas principalmente usando recompensas ou penalidades em troca da sua obediência, bem como negociando serviços dos colaboradores;
- **Liderança transformacional** - O sentimento gerado entre liderado e líder é de justiça, com um relacionamento baseado na lealdade e na confiança.

3.6.1. Gênero e Liderança

Acredita-se que o estilo de liderança pode estar ligado ao gênero, no entanto, não pode ser generalizado, pois os trabalhos no mundo real exigem comportamentos parecidos tanto para homens, quanto para mulheres.

Contudo, as mulheres adotam um estilo de liderança participativa mais rapidamente do que as suas contrapartes do gênero masculino. Uma possível razão é que, em comparação com os meninos, as meninas são criadas para ser mais igualitárias e menos orientadas para o status, o que é coerente com a liderança participativa. (et al/ MCSHANE 2014, p. 336)

As mulheres também possuem melhores habilidades interpessoais do que os homens e estas se refletem em seu emprego maior do estilo de liderança participativo. Contudo, elas são avaliadas negativamente quando tentam praticar outros estilos de liderança, particularmente as abordagens mais diretas e autocráticas (GLINOW; MCSHANE, 2014). Entretanto, as mulheres podem assumir com propriedade os papéis de liderança modernos, mesmo que continuem a enfrentar obstáculos da liderança por conta de preconceitos ligados ao gênero e dos modelos de líderes que são mantidos pelos seguidores. De modo geral, independente do gênero, os líderes devem ser sensíveis às situações e aos seguidores, se adaptando a realidade e às condições necessárias para o êxito do seu papel.

3.7 FUNÇÕES CONQUISTADAS PELAS MULHERES AO LONGO DA HISTÓRIA

O número de mulheres em cargos de liderança aumentou em todo o mundo no ano passado, segundo Letícia Arcoverde, escritora do jornal Valor. Em todo o mundo, as mulheres ocupam 24% dos cargos de liderança, incluindo presidentes, vice-presidentes e diretores, um aumento de três pontos percentuais em relação ao ano anterior. No Brasil, elas ocupam 23% da alta gerência, um número semelhante à média mundial.

Podem-se ressaltar algumas destas mulheres que fizeram história, como:

- Rainha Elizabeth, que tornou-se uma das lideranças mais conhecidas da História, por conta das suas medidas políticas na Inglaterra e a luta contra o catolicismo.
- Margareth Thatcher, em 1979, foi a primeira mulher a ocupar o cargo de Primeiro-Ministro na Grã-Bretanha. No mesmo ano, a Europa se encontrava numa crise econômica, e no início de seu mandato, realizou uma série de mudanças para reduzir impostos, e passou também a controlar e fazer reformas institucionais nos sindicatos trabalhistas. Essas reformas lhe renderam o apelido de "dama de ferro".

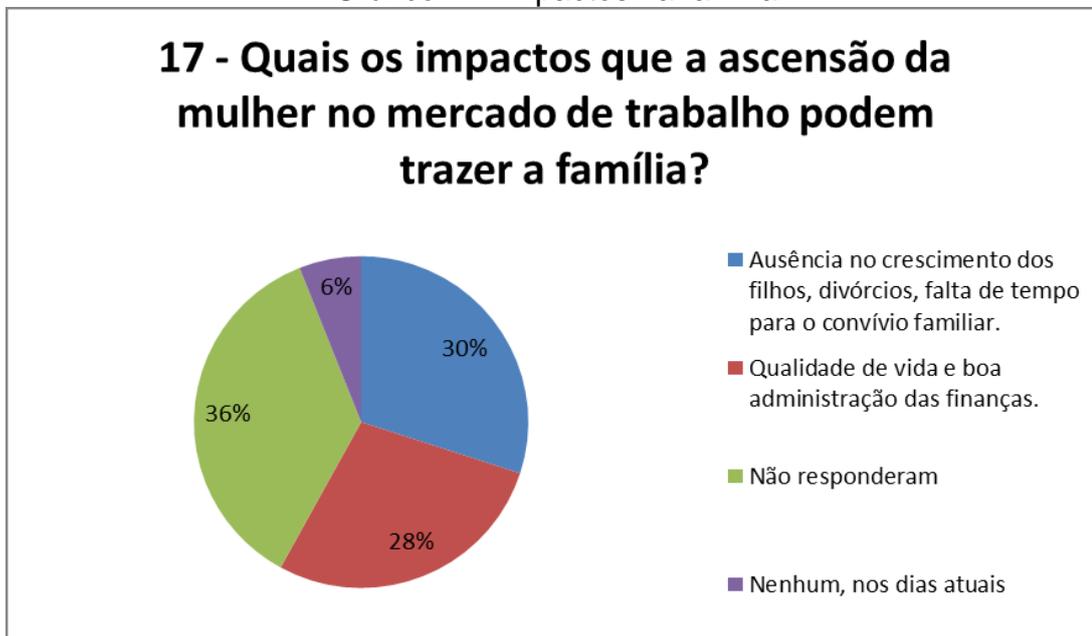
Não somente liderando empresas as mulheres também se tornaram destaque na conquista de seu espaço.

- Cassiane é uma das personalidades mais queridas e bem conhecidas entre os evangélicos. Cantora de sucesso na música gospel. Ela foi a primeira mulher ungida pastora nas Assembleias de Deus, que tempos passados só permitiam ser exercidos por homens, passaram a serem conquistados por mulheres, no que tange a questões religiosas também.

4. RESULTADOS

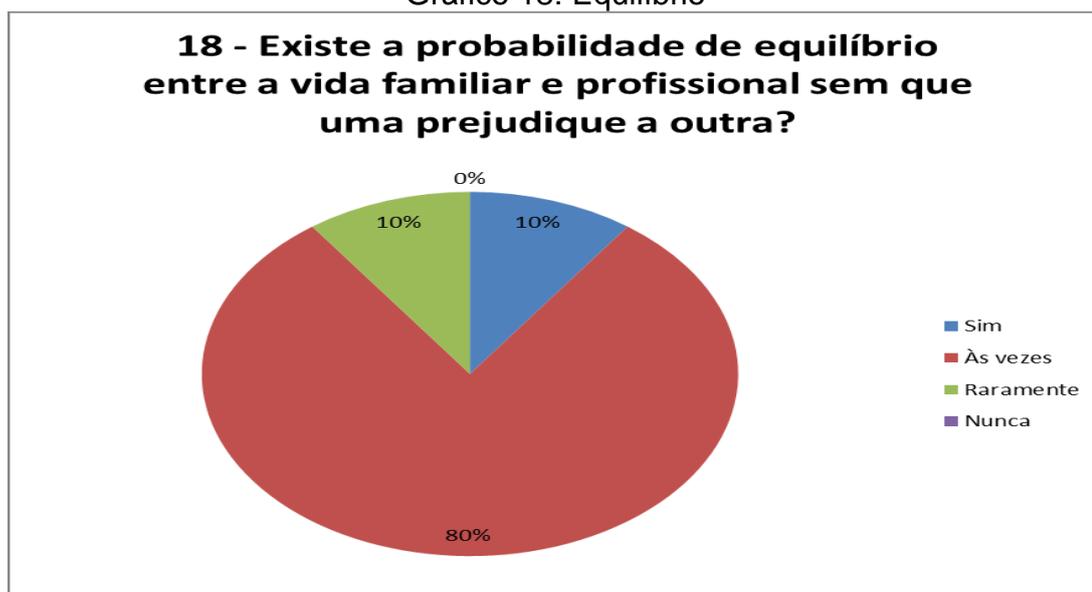
Alguns resultados da pesquisa realizada:

Gráfico 17: Impactos na família



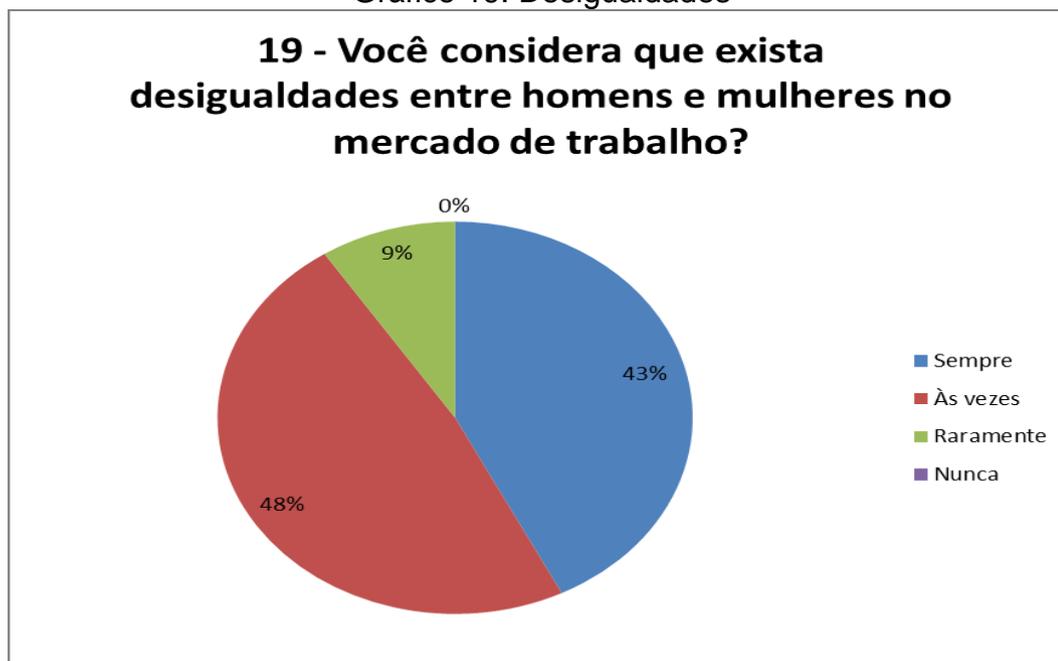
A ascensão da mulher no mercado de trabalho trouxe alguns impactos negativos na família: 30% dizem que podem ser a ausência no crescimento dos filhos, divórcios e falta de tempo para o convívio familiar, estes são alguns citados como impactos vindouros desta ascensão.

Gráfico 18: Equilíbrio



O equilíbrio entre ambas as áreas sem que uma interfira na outra. Essa possibilidade obteve 80% das respostas, afirmando que às vezes é possível.

Gráfico 19: Desigualdades



Os entrevistados consideram que ainda existam desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, optando 48% pela resposta “às vezes”, seguido de 43% que afirmam “sempre”.

Com este questionário, pode-se perceber que as respostas foram todas voltadas para a relação com a família. Mas este não é somente o objetivo desta pesquisa, então, foram feitas também entrevistas, para que os devidos objetivos fossem alcançados e relatados aspectos a respeito também do mercado de trabalho. Uma das questões foi:

Qual o impacto que a liderança feminina pode trazer ao mercado de trabalho?

A liderança feminina é vista como uma mudança de caráter cultural, pois se acredita que as mulheres possuam a mesma capacidade que os homens quando se trata de gestão, mesmo que ainda enfrentem limitações. Hoje, elas têm ocupado cargos que antigamente era somente para homens, e isso ainda pode gerar conflitos e competitividade entre os gêneros, desvalorização e até mesmo pensamentos machistas. Ainda assim, desde que estejam bem preparadas, trazem um crescimento maior na forma de liderar e na distribuição de tarefas confiada a elas, que são mais fiéis, sinceras e delicadas quanto à execução de suas funções e proporcionam um ambiente de trabalho mais harmonioso.

5. DISCUSSÃO

Com a realização das entrevistas, o seguimento a respeito do estudo foi mais conciso. Puderam-se obter os resultados esperados quanto aos impactos da liderança feminina no mercado de trabalho, na sociedade e na família. Os entrevistados puderam explanar suas opiniões, deixando claro o que consideram como impactos positivos, negativos e ainda, como a mulher tem conseguido manter uma relação entre ascensão e família. Expuseram qualidades, defeitos, falhas e acertos que

podem, por sua vez, justificar se crescimento como também suas dificuldades ainda encontradas.

Foi elaborado um questionário com questões fechadas questionando sobre a relação dos filhos com a vida profissional, a posição que ocupa, o tipo de posição que ocupa, como a mulher é vista no mercado de trabalho, quais estilos de liderança são mais específicos da mulher, dupla jornada, impactos sobre a família, desigualdades entre homem e mulher e desvalorização e aberturas (pontos positivos e pontos negativos da ascensão feminina). Pelas questões, de modo resumido, os entrevistados consideram, em sua maioria, que os impactos da liderança feminina no mercado de trabalho e na sociedade são relativamente bons, acrescentando que a mulher possui a mesma capacidade que os homens, ou até mesmo melhor que eles, quando se trata na forma de liderar, podendo exercer influência nos homens a se tornarem um pouco mais sensíveis quando se trata de lidar com os liderados e suas habilidades e dificuldades pessoais, proporcionando um ambiente de trabalho mais harmonioso. Apesar de ainda enfrentarem limitações, elas têm vencido cada obstáculo, se capacitando mais e até mesmo tornando o mercado mais competitivo.

Com relação à família, mesmo que exista uma dupla jornada, considera-se, através desta pesquisa, que a mulher tem conseguido lidar muito bem com ela, conciliando família e vida profissional, sem que uma interfira tanto na outra. Mas isso nem todas elas conseguem de fato, pois foram considerados como impactos da ascensão da mulher no mercado de trabalho, tais como a ausência no crescimento dos filhos, falta de tempo para o convívio familiar e até mesmo o divórcio.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa proporcionou uma visão geral sobre a liderança feminina. Apresentaram-se aqui definições, tipos, estilos, contexto histórico, direitos, e tantas outras abordagens que dizem respeito à mulher e suas lutas e conquistas, até alcançar nos dias atuais posição de liderança também no mercado.

O presente trabalho pode contribuir para a Administração como base de pesquisa para outros trabalhos acadêmicos, uma vez que se trata de um assunto não muito explorado, porém de grande importância, no ponto de vista da pesquisadora. Pode contribuir para que a sociedade, as organizações e o mercado de trabalho tenham uma visão diferente quanto à capacidade da mulher, independente de gêneros, vista como um profissional e avaliada pelas suas competências.

Percebeu-se na execução deste, que alguns paradigmas ainda precisam ser quebrados, pois são de caráter cultural. Nos dias atuais, a mulher não é mais vista como um sexo frágil, pelo contrário, tem mostrado que valeu a pena buscar pelos seus objetivos e direitos e feito jus a cada um deles conquistado.

Dificuldades sempre vão existir, seja para homens ou mulheres, cabe a cada um deles render-se ou enfrentá-los para assim alcançar seus objetivos.

Espera-se que este trabalho sirva de embasamento para estudos que investiguem mais profundamente algumas das abordagens aqui pesquisadas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO GAMA, **Dados do Gama**. Disponível em: <http://www.gama.df.gov.br/sobre-a-ra/conheca-ra.html>. Acesso: 25. Mar.2015, horário 11:09.

ALMEIDA, G. **Cassiane e Jairinho Assumem Assembleia De Deus Em Alphaville Em SP**. Disponível em: <http://ministeriodecassiane.blogspot.com.br/2013/07/cassianecantora-e-jairinhomanhaes.html>. Acesso em: 08.Dez.2014, horário 13:42.

AMAZONAS, E.S **Inteligência Emocional Feminina em Alta**. SEMENTE DE VIDA. 1. ed. Amazonas,2013. P. 13-81

BETTO, F. **A marca do batom - Como o movimento feminista evoluiu no Brasil e no mundo**. Disponível em <http://alainet.org/active/1375&lang=es>. Acesso em: 03 jun. 2014, horário 17:35.

CARVALHO, I. Segunda Guerra Mundial. Disponível em <http://www.brasilecola.com/historiag/segunda-guerra-mundial.htm>. Acesso em 28.Ago. 2014, horário 10h54min.

CARVALHO, L. **Margareth Thatcher**. Disponível em: <http://www.brasilecola.com/historia/margareth-thatcher.htm>. Acesso em 26. Fev.2015, horário 17:53.

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração**. ELSEVIER. 7. ed. Chiavenato, 2004. P. 357/446.

DUARTE, V.M^a.N. **Pesquisas: Exploratória, Descritiva e Explicativa**. Disponível em <http://monografias.brasilecola.com/regras-abnt/pesquisas-exploratoria-descritiva-explicativa.htm> Acesso em: 31 mai. 2014, horário 09h53min.

EYER. Discriminação ao trabalho da mulher ainda não acabou. Disponível em: <http://projetocehs.blogspot.com.br/2011/04/dia-do-trabalho.html>. Acesso em 24. Nov.2014, horário 23:57.

Figura 1: Disponível em <http://mullekarainbow.blogspot.com.br/2011/05/dupla-jornada.html>. Acesso 28.Set. 2014, horário 14h26min.

Figura 2: Disponível em: <http://www.brasilecola.com/historia/elizabeth.htm>. Acesso em 08. Dez.2014, horário 10:46.

Figura 3: Disponível em: <http://www.brasilecola.com/historia/margareth-thatcher.htm>. Acesso 08. Dez.2014, horário 12:31.

Figura 4: Disponível em http://pastorisraelgoncalves.blogspot.com.br/2010_09_01_archive.html. Acesso em 08. Dez.2014, horário 14:19.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. Editora Atlas. 6. Ed. Gil, 2008. P. 8-18.

KAUARK, F.S, *et al.* **Metodologia de Pesquisa**. Editora Via Aliteraram. Kauark, 2010. P. 38-62.

LIMA, G. S. **Os Desafios da Carreira da Mulher Executiva no Brasil**. Disponível em:
http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR387.pdf
. Acesso em 05. Mar.2015, horário 01:30.

LIMA, G.S. ET AL, 2013. O teto de vidro das executivas brasileiras (Artigo). Disponível em:
[file:///C:/Documents%20and%20Settings/aluno.faciplac/Meus%20documentos/Downloads/Lima Carvalho Lima Tanure Versiani 2013 O-teto-de-vidro-das-executivas_30066.pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/aluno.faciplac/Meus%20documentos/Downloads/Lima%20Carvalho%20Lima%20Tanure%20Versiani%202013%20O-teto-de-vidro-das-executivas_30066.pdf), Acesso 12. Nov.2014, horário 12:06.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. ATLAS. 6. ed. Maximiano, 2010. P. 286-287.

MCSHANE, S.L, *et al.* **Comportamento Organizacional**. Editora Bookman. McShane, 2014. P. 328 – 333.

PRADO, L.A. **A história da luta da mulher**. Disponível em
<<http://www.multirio.rj.gov.br>>. Acesso em: 12 abr. 2014, horário 01h25min.

PROBST, E.R. A Evolução da mulher no mercado de trabalho (Artigo). Disponível em
<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acesso em 28Ago. 2014, horário 10h12min.

SEBRAE, **Três estilos de liderança e os impactos junto aos colaboradores**. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/Tr%C3%AAs-estilos-de-lideran%C3%A7a-e-os-impactos-junto-aos-colaboradores>. Acesso 08. Dez.2014, horário 13:11.

UNISUL, Universidade do Sul de Santa Catarina, **Metodologia Científica e da Pesquisa**, *et al*/Heerdt, M.L, 2007. 5. Ed. P 97-112.



NOME DA REVISTA

Vol.1 Nº4 Ano 2015

Aretuza Ribeiro
aretuza.gab@gmail.com

Gleiciane Rosa da Silva
Gleici.any@hotmail.com

Faciplac.

Correspondência/Contato
Siga Área Especial para Indústria nº 02
Setor Leste, Gama-DF
CEP 72460-000

ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES - MEDIDAS ADMINISTRATIVAS A SEREM ADOTADAS PELAS ORGANIZAÇÕES

*Sexual Harassment against women - Administrative
measures to be adopted by organizations*

Aretuza Gabrielle Nascimento Ribeiro

Bacharela em Administração pela União Educacional do Planalto Central Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central (FACIPLAC).

Gleiciane Rosa da Silva

Mestranda em Ciência da Informação na Universidade de Brasília (UnB/Brasília). Especialista em Engenharia de Produção pela UniEvangélica (Anápolis/GO). Pós Graduada em Docência do Ensino Profissionalizante pelo SENAC/GO. Graduada em Administração com habilitação em Negócios Internacionais pela Faculdade Politécnica (Uberlândia/MG). Ministra aulas na Educação Técnica, Graduação e em Cursos de Pós Graduação.

RESUMO

O presente trabalho visa analisar a problemática que o assédio sexual traz contra as mulheres nas relações profissionais e levantar informações acerca da adoção de medidas administrativas a fim de minimizar tais problemas e, a partir de uma breve abordagem histórico-sócio-cultural do tema gênero, fazer uma ligação na relação de poder existente entre homens e mulheres, colocando-as numa posição subalterna e assim, desencadeando os assédios sexuais como forma de autoafirmação do poder masculino. Também é proposta uma breve reflexão das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho desde a entrada até a permanência e finalizando com a análise do impacto do assédio sexual sugerindo algumas medidas administrativas que devem ser adotadas pelas organizações para evitar essa violência laboral.

Palavras-chave: Assédio sexual, violência laboral, medidas administrativas.

1. INTRODUÇÃO

O assédio é um tipo de violência que sempre esteve presente no ambiente de trabalho, porém apenas atualmente é visto como uma violência e um problema existente dentro da sociedade que deve ser combatido e denunciado. Poucas organizações tratam esse problema com a devida magnitude, seja por descaso ou por falta de conhecimento no assunto. É um tipo de violência “invisível”, por esse motivo sua presença não fica evidente e, por conseguinte, os seus danos são mais devastadores, já que são percebidos muito tarde ou muitas vezes nem chegam a ser percebidos.

O mercado de trabalho é um espaço de conquista ainda muito recente para as mulheres. O local de trabalho sempre foi visto como algo masculino, feito para homens. Mulheres desde pequenas são ensinadas a cuidar da casa (por exemplo: brincar de casinha), inculcando um comportamento de que elas devem se dedicar somente a serviços domésticos, evidenciando assim, todo um histórico sócio-cultural de mulheres que não eram inclusas no mercado de trabalho. Essa realidade mudou há alguns anos, mas ainda mostra muita resistência na aceitação de mulheres no meio trabalhista.

O assédio sexual no trabalho é uma das muitas violências que a mulher sofre diariamente. Elas são assediadas em todos os lugares: no transporte público, na faculdade e até mesmo em sua própria casa e por serem as principais vítimas desse tipo de assédio, o ambiente de trabalho também se tornou um local cruel onde elas sofrem com uma fiscalização exagerada, são cobradas em dobro e discriminadas.

O objetivo geral do trabalho visa identificar algumas medidas administrativas que podem ser usadas nas organizações a fim de evitar e combater os casos de assédios sexuais, evidenciando assim, as desigualdades entre os gêneros que ainda são um problema nas organizações. A metodologia usada nessa pesquisa foi a qualitativa-descritiva, com o auxílio de procedimento técnico bibliográfico e estudo de caso. A justificativa para o estudo e pesquisa do tema foi dada pela negligência sobre o assunto, sendo necessário evidenciar as causas e motivos dessa violência para combatê-la e, por consequência, extinguir esse mal de dentro das organizações promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e igualitário.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

Esta pesquisa caracteriza-se como qualitativo-descritiva, com o auxílio de procedimento técnico bibliográfico e estudo de caso. A população estudada é classificada como infinita por ser muito extensa, com mais de 100 mil objetos de estudo. De acordo com o censo demográfico feito pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), a população do Distrito Federal é de 2.570.160 (dois milhões quinhentos e setenta mil cento e sessenta) pessoas, sendo que 1.341.280 (um milhão trezentos e quarenta e um mil duzentos e oitenta) dessas pessoas são mulheres. Já a população economicamente ativa de mulheres com 16 anos ou mais de idade é de 661.786 (seiscentos e sessenta e um mil setecentos e oitenta e seis) pessoas.

A escolha da amostra do tipo estratificada foi por se tratar do estudo de um grupo específico, no caso, mulheres que trabalhem ou tenham trabalhado em alguma organização pública ou privada do Distrito Federal, sendo assim necessário estratificar a amostra estudada. A amostra estudada foi composta por 75 mulheres do Plano Piloto e de cidades satélites.

O instrumento utilizado na pesquisa foi o questionário, destinado às mulheres que trabalham ou trabalharam em organizações do Distrito Federal e com o objetivo de colher dados das que foram vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

O procedimento de aplicação do questionário foi feito de forma online. O questionário online foi disponibilizado no sítio: <http://goo.gl/forms/zOYrRnKprC>. As participantes da pesquisa foram selecionadas a partir de dois pré-requisitos: 1) ser do gênero feminino e 2) trabalhar ou ter trabalhado em alguma organização (pública ou privada) do Distrito Federal.

A aplicação do questionário foi realizada no período de 20 de abril de 2015 até 20 de maio de 2015. O questionário online ficou disponível por 24 horas por dia para a participante responder no horário de sua preferência. Sendo totalmente anônimo para preservar a identidade das participantes.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Dentro da fundamentação teórica contém os principais conceitos e argumentos que serviram de estrutura para a pesquisa.

3.1 A CONSTRUÇÃO SOCIAL DOS PAPEIS DE GÊNERO

O que se conhece por gênero desde o nascimento até os dias de hoje é um sistema binário, ou seja, é dividido em duas classes distintas, sendo elas: feminino e masculino. **“Gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos. É uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995. p. 86).** O gênero refere-se às diferenças e relações socialmente construídas entre o sexo masculino e feminino. Estas variam substancialmente entre as sociedades e culturas, sofrendo mutações ao longo do tempo. O termo “gênero” não é substituível pelo termo “sexo”, que se refere exclusivamente às diferenças biológicas entre homens e mulheres, que são universais e não mudam (BUREAU, 2007, p. 91).

Esta designação de gênero é imposta no nascimento de acordo com as características físicas e biológicas de cada um, ou seja, o sexo biológico. De acordo com essas características biológicas as pessoas são identificadas como fêmea (mulher) ou macho (homem). A identificação que é feita de acordo com as características biológicas de cada pessoa está ligada a um modelo sociocultural, denominada de papéis de gênero, no qual irá influir na vida de cada um. “Há uma socialização do gênero e, as diferenças que dela surgem, são, de fato, culturalmente produzidas”. Se há desigualdade entre homens e mulheres é porque “homens e mulheres são socializados em papéis diferentes”. [...] “As identidades de gêneros são resultados de influências sociais” (GIDDENS, A. apud GOMES, C. M, 2011, p.01).

As diferenças que tangem o gênero vão muito além das físicas e biológicas e desde o princípio compõem-se uma divergência entre as socializações de cada um, ou seja, cada gênero será educado, socializado e ensinado a conviver em sociedade de acordo com sua designação imposta no início da vida. As crianças (meninas e meninos) são separadas por cores, brinquedos e tipos de atitudes. Essas divisões entre os gêneros seguem do começo até o fim da vida, isto é, é algo permanente e que tem um peso muito grande, influenciando a vida de cada indivíduo.

3.2 SOCIALIZAÇÃO FEMININA X SOCIALIZAÇÃO MASCULINA: A HIERARQUIA E OPRESSÃO ENTRE OS GÊNEROS

Durante a história da sociedade ocidental foram estabelecidos papéis de gênero do que seria feminino e o que seria masculino, criando um conjunto de comportamentos denominados feminilidade e masculinidade. De acordo com a divisão desses papéis, homens e mulheres possuem comportamentos distintos dentro da sociedade. Ao masculino foram atribuídas qualidades como pensamento lógico, objetividade, força e racionalidade. Enquanto ao feminino foram atribuídas características como suavidade, delicadeza, emotividade, fragilidade e sensibilidade. Sendo assim, todas as funções sociais de cada gênero seriam determinadas de acordo com essas características.

Por consequência dessa divisão feita para definir homens e mulheres inevitavelmente surgiram desigualdades, visto que os gêneros nunca foram tratados como iguais, seja pelas diferenças biológicas ou pelas diferenças culturalmente determinadas. Essas desigualdades afetaram o gênero feminino, ou seja, todas aquelas que foram designadas mulheres ao nascer. As mulheres são definidas como o sexo frágil e todas as qualidades que foram dadas aos homens, em contrapartida, foram dados como “defeito” para as mulheres. Homens são racionais e mulheres emocionais, homens são fortes e mulheres são “frágeis”. Características que foram socialmente estruturadas e que são tidas como natas, como se houvesse uma diferença entre o cérebro masculino e o feminino.

3.3 ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES: CONCEITOS, HISTÓRIA E LEGISLAÇÃO.

O Assédio sexual contra as mulheres esteve presente na história desde sempre, sendo a mulher vista como o “outro” ocupando sempre uma posição subalterna em relação ao homem. O assédio sexual laboral seria uma “extensão” das violências que mulheres sofrem diariamente nas outras partes da sociedade. Pode-se dizer que o assédio sexual laboral iniciou-se com a entrada da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que o mercado de trabalho sempre foi um ambiente destinado apenas e somente para homens, antes disso as mulheres estavam fadadas ao trabalho doméstico e não tinha outras opções além dessa.

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, de forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (CITE - COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, 2013).

Juntamente com o ingresso das mulheres no ambiente de trabalho vieram algumas resistências por parte de algumas parcelas da sociedade e até por parte de outras mulheres, levando em conta todo o peso sociocultural dos papéis de gênero que influenciam na vida das mulheres até hoje. O uso da violência contra a mulher dentro do ambiente de trabalho foi usado muitas vezes para fazê-la abandonar o emprego e voltar para o seu lugar de origem e não o lugar que pertencia aos homens.

A partir da data de 15 de maio de 2001 foi feita a inclusão do art. 216-A no Código Penal.

Assédio Sexual: Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001).

De acordo com o código penal brasileiro, para haver assédio sexual, o agente ativo, aquele que comete o assédio, deve ser superior hierárquico em relação à vítima ou ascendência de sua posição. Em decorrência dessas especificações dentro da lei do assédio sexual, muitos assédios cometidos por colegas de trabalho não são considerados como crime, já que é necessária a superioridade hierárquica para ser considerado como tal. A prática cotidiana dos assédios sexuais dentro das organizações prova que o não julgamento ou julgamento imparcial dessas eventualidades facilita e/ou gera a impunidade coagindo a vítima sempre a manter uma posição de fragilidade.

Num espaço onde se impera a supremacia masculina, destacar-se como mulher causa incômodos e insegurança e o assédio se trata exatamente de coagir, intimidar e ameaçar para delimitar os espaços de cada gênero. Devido à sociedade patriarcal (sociedade feita por homens e para homens), as relações de poder agem como a principal influência dos assédios sexuais praticado por homens que vitimam as mulheres, por isso que é fundamental questionar o quanto a imposição de costumes (que são socialmente e culturalmente fixados pela sociedade) determina importantes posições dentro das organizações, estabelecendo um papel específico para cada gênero.

3.3.1 DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES E ASSÉDIO COMO ARMA MASCULINA

A discriminação no trabalho pode ser uma combinação de violência física e psicológica baseada no gênero. A mais clara ilustração deste tipo de violência é o assédio sexual; mas o assédio acompanhado de violência ou de ameaça de violência não necessita de ter uma conotação sexual. (BUREAU, 2007, p. 242). De acordo com a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979):

[...] A discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade [...].

Apesar de existir leis e tratados internacionais que venham garantir os direitos de cada indivíduo independente de raça, gênero ou posição social, elas não foram suficiente para coibir ou punir os diversos tipos de discriminação que afetam várias pessoas, e nesse caso específico, as mulheres. Embora existam muitas conquistas alcançadas pelas mulheres dentro do mercado de trabalho, ainda perduram muitas desigualdades se comparadas aos homens e por conta da tardia entrada da mulher no mercado de trabalho, o espaço laboral ainda é visto com predominância masculina. Uma das consequências da discriminação contra a mulher no mercado

de trabalho é a baixa remuneração, onde as mulheres recebem salários inferiores exercendo as mesmas funções que os homens e possuindo o mesmo nível de escolaridade¹.

3.2 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA A PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual quando ocorre no ambiente de trabalho é sempre um ato de poder que busca humilhar, causar situações vexatórias e obter favores sexuais. É uma das armas do patriarcado para intimidar mulheres e afirmar a dominação masculina na sociedade, que além de ser uma violência contra mulher é também um crime de acordo com o artigo 216-A do código penal brasileiro. Lidar com esse tipo de violência não é fácil ainda mais quando se trata de uma violência “invisível”, o assédio é um crime silencioso que passa despercebido ou muitas vezes é ignorado por pessoas que poderiam ajudar a evitar e abolir essas situações. Quando o assédio vem de dentro do ambiente de trabalho torna-se uma situação mais constrangedora e perigosa.

Eliminar a prática do assédio sexual no ambiente de trabalho é uma luta diária e que deve ser assumida por todas as pessoas, não somente as mulheres, sendo parte integrante da luta por igualdade de direitos e oportunidades entre os gêneros. Medidas administrativas devem ser tomadas com o objetivo de prevenir os casos de assédio sexual, mas antes de tudo é necessário uma maior conscientização sobre o assunto, aplicação de programas informativos e educativos, sempre deixando acessível às informações que visem diminuir as desigualdades que existem entre os gêneros. A organização deve adotar medidas internas que sirvam de proteção para as colaboradoras.

De acordo com a OIT existem algumas medidas administrativas que podem e devem ser tomadas dentro da organização para evitar situações de assédio sexual:

I. O assédio sexual não deve ser tolerado ou aceito e assim constituir uma infração disciplinar.

II. Os gestores são responsáveis por garantir que o local de trabalho seja livre de assédio sexual e deve tomar medidas corretivas imediatas para eliminar o assédio sexual quando este ocorrer.

III. A trabalhadora que sofrer assédio sexual pode buscar reparação e indenização por meio de um processo de queixa ou um procedimento especial de denúncias de assédio sexual.

IV. As reclamações serão tratadas imediatamente e em sigilo. O/a denunciante pode solicitar a não realização de atividades ou tarefas que impliquem uma relação com o/a alegado/a agressor/a. Se isso envolver uma transferência temporária, deve-se transferir o/a agressor/a e não a vítima.

¹ De acordo com a pesquisa realizada pelo IBGE em 2010 “O rendimento de trabalho das mulheres, estimado em R\$ 1.097,93, continua sendo inferior ao dos homens R\$ 1.518,31[...] Considerando um grupo mais homogêneo, com a mesma escolaridade e do mesmo grupamento de atividade, a diferença entre os rendimentos persiste [...]”.

V. Introduzir políticas, códigos de conduta e outras iniciativas para garantir que todos os funcionários e funcionárias tenham familiaridade com estes mecanismos.

VI. Promover a conscientização por meio de cartazes e outras formas de comunicação. Estabelecer um serviço de denúncias (disque-denúncia, por exemplo) para indivíduos.

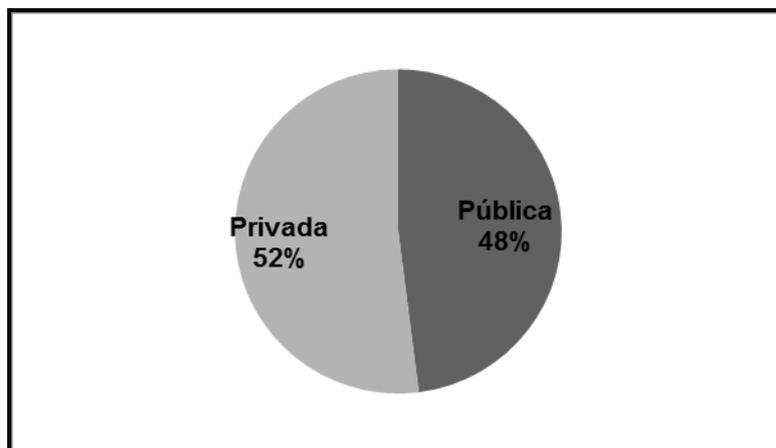
VII. O assédio sexual no local de trabalho é prejudicial às condições de trabalho e às perspectivas de emprego e promoção. Políticas para a promoção da igualdade devem, portanto, incluir medidas para combater e prevenir o assédio sexual.

O objetivo das medidas administrativas é a prevenção das condutas sexuais não desejadas ou retaliações em razão da condição de gênero que possam criar um ambiente intimidante, degradante ou ofensivo para a vítima. A prevenção é o método mais eficiente para eliminar o assédio sexual do ambiente de trabalho.

4. RESULTADOS

Segue à apresentação dos dados levantados através da pesquisa por meio de questionário e apresentados graficamente².

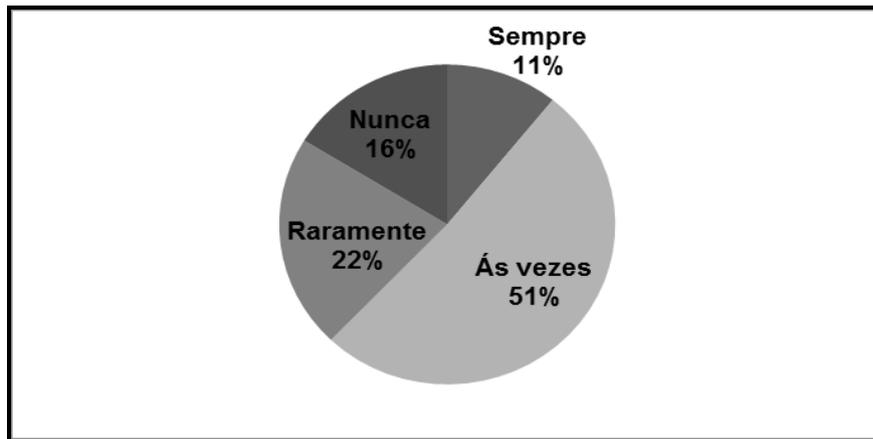
1 - Qual o tipo de organização que você faz (fez) parte?



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

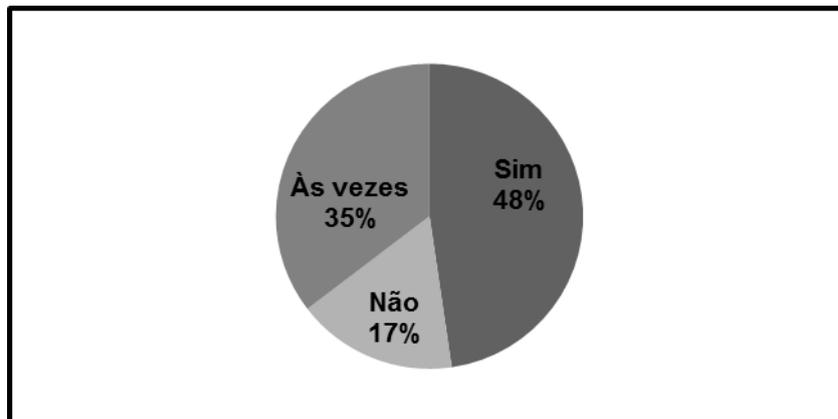
² Os resultados podem ser consultados na íntegra através do sítio: <http://goo.gl/forms/zOYrRnKprC>.

2 - No ambiente de trabalho você já recebeu algum tipo de “cantada”?



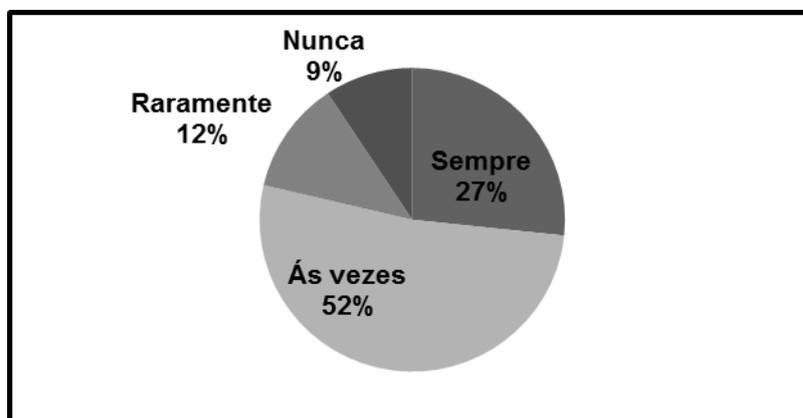
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

3 - Se você respondeu sim, você achou a cantada invasiva e/ou constrangedora?



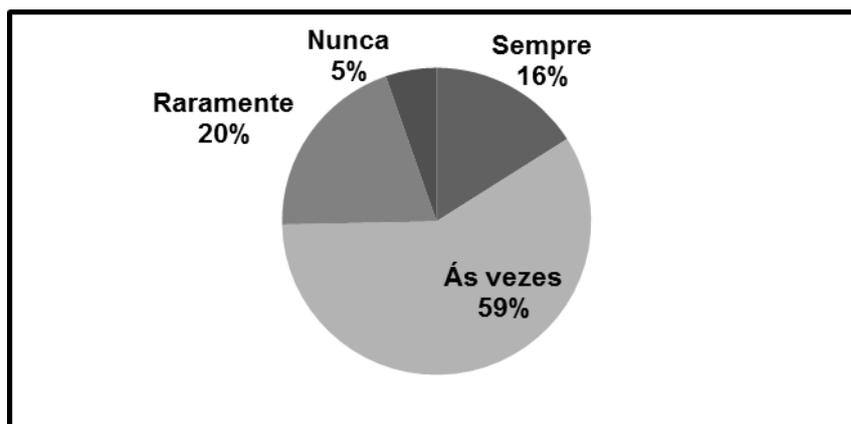
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

4 - Na organização que você trabalha (trabalhou) mulheres e homens recebem o mesmo tratamento?



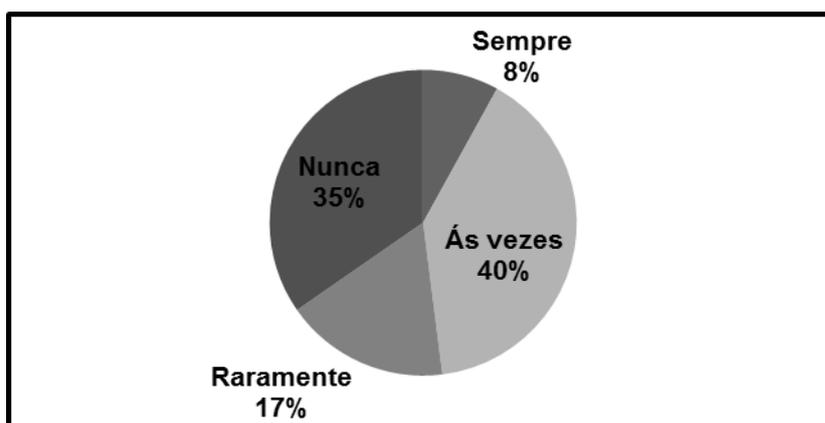
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

5 - O seu trabalho dentro da organização é (já foi) reconhecido?



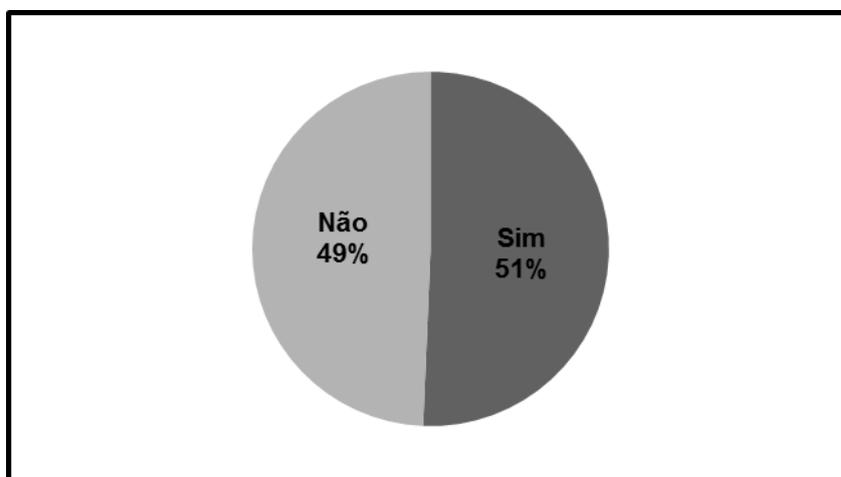
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

6 - Você acha que seu trabalho deixou de ser reconhecido/recompensado pelo fato de você ser mulher?



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

7 - Você já foi vítima de algum tipo de discriminação no trabalho?



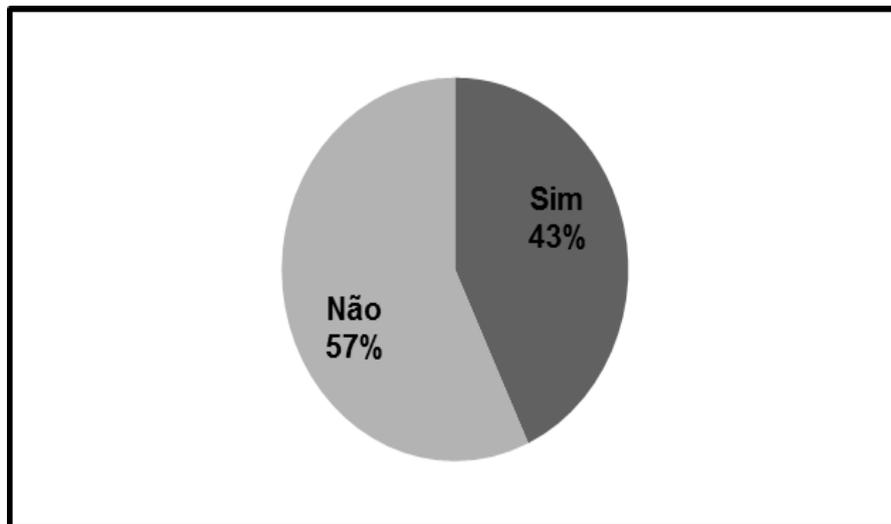
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

8 - Na organização que você trabalha existe algum programa de combate à discriminação contra a mulher e/ou sobre igualdade entre os gêneros?



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

9 - No ambiente de trabalho você já foi vítima de algum comportamento indesejado de natureza verbal ou física, de caráter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contato físico constrangedor, gestos obscenos)?



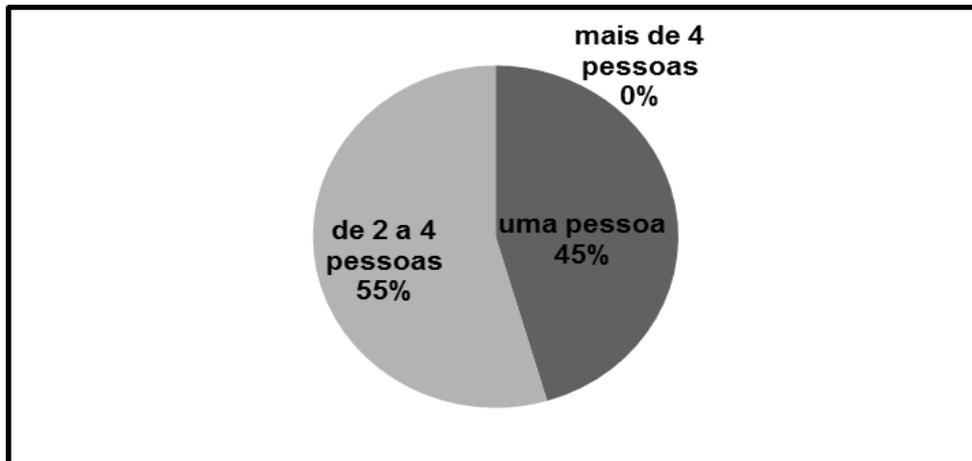
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

10 - Se você respondeu sim, com qual frequência esses comportamentos aconteceram?



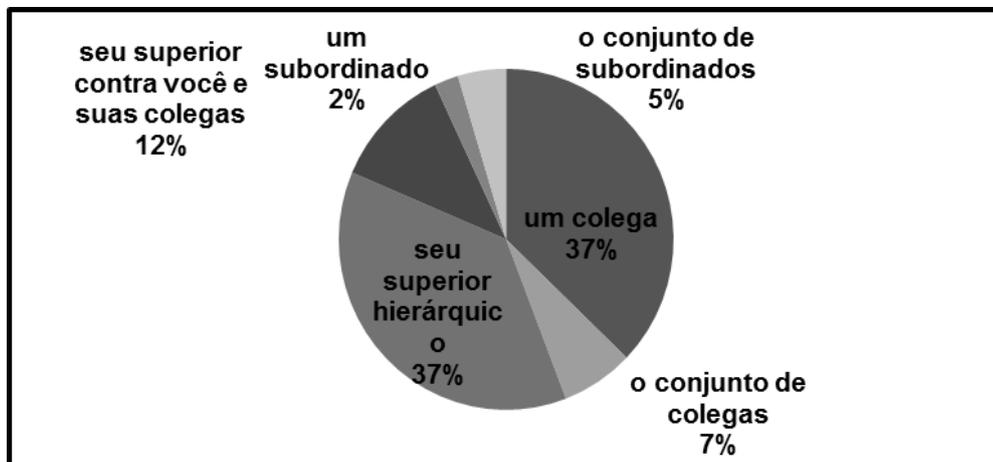
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

11 - Esse comportamento foi praticado por quantas pessoas?



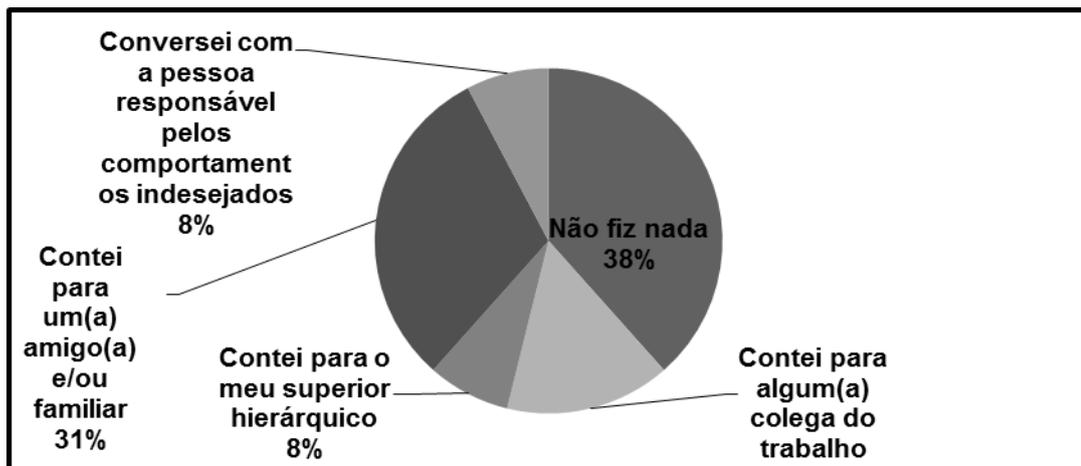
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

12 - Esse comportamento foi praticado por quem?



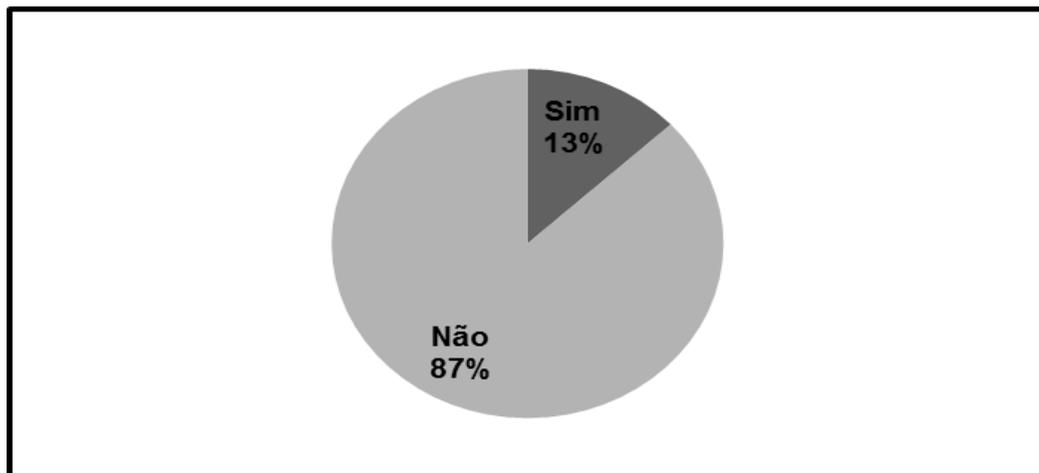
Fonte: Elaborado pela autora (2015)

13 - Como você reagiu ao incidente?



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

14 - Foi tomada alguma providência para investigar as causas desses comportamentos?



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

15- Em sua opinião o que pode ser feito para evitar essas situações constrangedoras no ambiente de trabalho?

1. Primeiramente o ambiente de trabalho deve ser um lugar onde as colaboradoras devem se sentir à vontade. Um ambiente de trabalho agradável é aquele que não se tem medo. É preciso programas de conscientização sobre as desigualdades entre homens e mulheres e buscar desfazer essas desigualdades e principalmente conscientizar os homens sobre a conduta que devem ter com as suas colegas, tendo respeito acima de tudo. E quando houver situações de constrangimento motivadas por gênero é necessário investigar e punir os responsáveis.

2. Os programas que defendem as mulheres precisam ser mais acessíveis e fazer com que as mulheres saiam no anonimato. Fazer mais

campanhas dentro da empresa. Mostrar para os superiores que se isso acontecer terá consequências graves e imediatas.

3. Antes de qualquer coisa é necessário que se faça uma conscientização clara e objetiva a respeito do preconceito e desrespeito sobre as mulheres no ambiente de trabalho, além de a empresa criar normas e punições adequadas para esse tipo de comportamento desrespeitoso e inadequado não só no ambiente de trabalho, mas em qualquer outro lugar.

4. Acredito que a coordenação da empresa tem a função de observar, de modo geral, as questões relacionadas ao convívio dos profissionais no ambiente de trabalho. Não no sentido de fiscalizar, mas pra verificar se algum colaborador está enfrentando situações desagradáveis e constrangedoras e, assim, tomar as providências cabíveis.

5. Maior conscientização sobre as questões de gênero (machismo, sexismo, homofobia e etc.); Reflexão e discussão sobre as formas de abordagem e comportamentos machistas vistos como naturais e praticados diariamente; Discutir e elaborar de forma coletiva regras de convivência no trabalho.

6. Tratar de forma séria esse tipo de denúncia e não como "frescura" ou "melindre". É preciso conscientizar a todos dentro de um ambiente de trabalho sobre quais são os comportamentos aceitáveis ou não, principalmente entre pessoas que trabalham juntas por muito tempo e acabam perdendo a mão na intimidade.

7. É um assunto complicado, pois o machismo ainda está muito presente e forte em nossa sociedade. Acredito que a situação só melhora com a quebra desses "valores" relacionados ao machismo e menosprezo do papel da mulher trabalhadora na sociedade.

8. O reconhecimento da posição da mulher como profissional no ambiente de trabalho e a promoção de debates acerca da igualdade de gêneros em ambientes corporativos já dá início a uma quebra de paradigmas entre homens e mulheres. Acredito que ainda haja a cultura de que a mulher é menos capaz quanto à realização de algumas tarefas.

9. O Brasil, ainda, é um país machista. Os homens, normalmente, ocupam uma posição superior a da mulher, e quando ocupam um cargo igual, costumam ganhar mais para desenvolver o mesmo trabalho e essa diferenciação é passada até na educação das crianças. Ou seja, além de ser preciso desconstruir essa mentalidade machista, passando uma ideia de igualdade entre homens e mulheres para as crianças, também é preciso acabar com a discriminação no âmbito profissional.

5. ANÁLISE

Através dos números obtidos por meio das perguntas focadas nas desigualdades entre os gêneros é possível notar que as desigualdades baseadas em gênero nas organizações ainda é algo recorrente e notório. 50,7% das entrevistadas já foram vítimas de alguma discriminação dentro das organizações que trabalham.

No decorrer das respostas ficou evidente que o mercado de trabalho ainda está muito longe de ser um lugar igualitário para as mulheres, que são tratadas como incapazes e menosprezadas pelo fato de serem mulheres e não terem reconhecimento nas tarefas exercidas no ambiente de trabalho. Sofrem com comportamentos indesejados de teor sexual (assédios) e as organizações não fazem nada para evitar essas discriminações, desigualdades e assédios, haja vista que 71% das organizações não possuem nenhum tipo de programa pró-igualdade entre os gêneros e/ou contra a discriminação contra a mulher.

No caso dos assédios sexuais as organizações também não possuem nenhum tipo de medida preventiva para evitar e combater essa violência. Quando estes acontecem dentro das organizações raramente são denunciados, pois as colaboradoras não se sentem seguras para fazer a denuncia ou muitas vezes não sabem a quem recorrer. 43% das respondentes do questionário sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho. É impreterível que as organizações disponham de um ambiente onde haja respeito mútuo, segurança e qualidade de vida. Na questão do tipo aberta, que foi pedido para sugerirem medidas que ajudassem a prevenir e evitar essas situações de assédios foi possível notar que algumas colaboradoras, após sofrerem os abusos, ficaram numa posição de desilusão, por nada ter sido feito e em alguns casos, culpabilizadas pelo o acontecido. Ainda sobre as sugestões de medidas a serem adotadas nas organizações, as participantes da pesquisa propuseram programas educativos, uma maior conscientização referente à discriminação contra a mulher. Ficando evidente a importância da adoção dessas medidas de prevenção.

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Ao longo desse trabalho de pesquisa, foram levantadas variadas considerações e princípios a respeito do assédio sexual laboral. O assédio sexual é crime, um tipo de violência contra a mulher e um meio de discriminação no ambiente de trabalho e que precisa ser combatido em todas as esferas da sociedade. É preciso que haja a punição adequada para coibir esses comportamentos. As organizações devem propor políticas internas focadas no assunto e façam uma conscientização objetiva. Por conseguinte, a valorização de fatores subjetivos estimula a padronização dos modos de operação convencionais.

Sugere-se, pois, que as organizações do DF reflitam sobre a questão da adoção de medidas administrativas para a prevenção dos assédios sexuais. É necessária a elaboração de medidas que torne o ambiente de trabalho um lugar seguro e saudável. Sendo também importante a fiscalização dessas medidas. Deve-se instituir procedimento para denúncia e averiguação da ocorrência de assédio sexual, de forma clara e transparente, com ampla divulgação na organização e punir os envolvidos. Havendo a denúncia dos assédios sexuais e as punições para o assediador haverá também ajuda no combate. Denunciar o assédio sexual é quebrar as invisibilidades da violência que cercam o cotidiano da mulher.

Com o desenvolvimento e conclusão do trabalho pode-se perceber a sua importância para área da Administração. O propósito da pesquisa de tratar este tema que é tão pouco debatido e difundido foi no intuito de manifestar na sociedade e nas organizações uma melhor reflexão sobre o assunto, de modo que possa assegurar um ambiente de trabalho digno, seguro e saudável para todas as mulheres.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Lei nº 10.224, DE 15 DE MAIO DE 2001. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – **Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências**. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm Acessado em 30/09/2014 20h45min

BUREAU, Internacional do Trabalho, Genebra. OIT - Organização Internacional do Trabalho. **O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero**. 2007. 2ª edição. A edição original desta obra foi publicada pelo Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, sob o título ABC of women workers' rights and gender equality, ISBN 978-92-2-119622-8.

CITE - COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. 2013. **Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho**: http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf Acessado em novembro 2014.

GIDDENS, Anthony apud GOMES, Camilla de Magalhães. **Gênero: uma construção social**. 20/04/2011. Disponível em: <http://bloqueirasfeministas.com/2011/04/genero-uma-construcao-social/> Acessado em 06 de novembro 2014

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <http://cod.ibge.gov.br/232NU> Acessado em janeiro 2015

IBGE - **PESQUISA MENSAL DO TRABALHO - PME MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO** 08MAR2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf Acessado em Setembro de 2014.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma Categoria Útil de Análise Histórica. Educação e Realidade**. 20, 1995.

INTELIGÊNCIA NA SEGURANÇA CIBERNÉTICA

Intelligence in Cyber Security

Vol. 1 Nº 4 Ano 2015

Gleiciane Rosa da Silva
gleici.any@hotmail.com

Gleiciane Rosa da Silva

Mestranda em Ciência da Informação na Universidade de Brasília (UnB/Brasília). Especialista em Engenharia de Produção pela UniEvangélica (Anápolis/GO). Pós Graduada em Docência do Ensino Profissionalizante pelo SENAC/GO. Graduada em Administração com habilitação em Negócios Internacionais pela Faculdade Politécnica (Uberlândia/MG). Ministra aulas na Educação Técnica, Graduação e em Cursos de Pós Graduação.

Resumo

Atualmente, as organizações e nações tornam-se mais conscientes de que a qualidade para atingir a eficácia requerida, está ligada diretamente à sua habilidade em aprender, gerar conhecimento e administrá-lo por intermédio da inteligência para se garantir a segurança das informações. Assim, a problemática em questão é qual a relevância da inteligência na segurança cibernética. Logo, o presente artigo tem como objetivo descrever a relevância da inteligência na segurança cibernética. Quanto ao método, o propósito da pesquisa é pesquisa descritiva. A abordagem metodológica foi à qualitativa. No tocante à natureza, trata de uma pesquisa básica. No que tange ao método de pesquisa, designa-se como revisão de literatura. Com relação à técnica de coleta de dados, tais dados foram coletados a partir de dados secundários, já existentes, logo, a pesquisa foi realizada com base em 15 artigos analisados no período de junho a julho de 2014. E seguida, os dados coletados foram tratados por meio de uma discussão em que foi possível realizar um processo de reflexão acerca da importância da inteligência na segurança cibernética. Assim, conclui-se que a Inteligência deve ser usada para sustentar à estratégia, permitindo o aprendizado, a obtenção de vantagem competitiva, a realização do monitoramento ambiental: interno e externo, levando em consideração situações sob diversos enfoques, especificamente o tecnológico para reduzir as incertezas e facilitar a tomada de decisão.

Palavras-chave: Inteligência; Conhecimento; Segurança cibernética; Ciberterrorismo.

Faciplac.

Correspondência/Contato
Siga Área Especial para Indústria nº 02
Setor Leste, Gama-DF
CEP 72460-000

As organizações estão constatando diariamente que o alicerce para sua vantagem competitiva é oriundo da capacidade de melhor utilizar sua inteligência em prol da estratégia. Como o ambiente de negócios está em constante mutação e turbulência, torna-se necessário reinventar e alinhar permanentemente as vantagens competitivas, a tecnologia, o conhecimento e a inteligência, a fim de não perder participação econômica no mercado.

A sociedade moderna experimenta uma verdadeira revolução, alavancada pelas constantes inovações nas Tecnologias de Informação e Comunicações (TIC), que envolvem o processo cognitivo e a contínua apropriação da informação, demandam novos estudos para a questão da gestão, do conhecimento e da inteligência organizacional, especialmente na manutenção da segurança de mediação em ambientes informacionais digitais, também conhecida como segurança cibernética.

A internet e a era da Informação foram geradas a partir da segunda metade do século passado pela impressionante evolução da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e agora tais evoluções estão cedendo lugar à Era do Conhecimento.

Apesar dos inúmeros benefícios conferidos por essa evolução, como a agilidade na tomada de decisões por meio da disponibilidade da informação em tempo real e a nível global, ela tem se mostrado vulnerável a um novo tipo de ameaça- a cibernética, que não tem fronteiras e tem a capacidade de acarretar enormes prejuízos de ordem econômica, financeira, social e ambiental, neutralizando as principais estruturas de um país e, ainda que indiretamente, destruindo a vida das pessoas.

O ciberespaço, ou espaço cibernético, compõe um cenário propício para o exercício de inúmeros e variados atos ilícitos, como o crime e o terrorismo, além de conflitos entre nações, devido à vulnerabilidade das informações nesse novo cenário.

Atualmente, na busca contínua da “excelência”, torna-se primordial avançar em conceitos mais abrangentes e complexos, como promover a discussão e o desenvolvimento de procedimentos de Segurança da Informação no ambiente cibernético em todas as esferas organizacionais. Assim, a problemática em questão é qual a relevância da inteligência na segurança cibernética.

O presente artigo tem como objetivo descrever a relevância da inteligência na segurança cibernética. Justifica-se a escolha do tema em questão a inteligência, uma vez que ela é fundamental para lidar com o grande número de informações e com a necessidade crescente de segurança, cada vez mais latente no ambiente cibernético. Desta forma, a Inteligência é uma ferramenta de sustentação à estratégia, pois permite aprender, obter vantagem competitiva, realizar o monitoramento ambiental contínuo e sistemático, reduzindo as incertezas para a tomada de decisão mais eficaz.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Essa seção contém os principais argumentos teórico-conceituais que fundamentam o estudo com origem na literatura científica pertinente ao tópico de pesquisa em que se insere o trabalho.

2.1 INTELIGÊNCIA

De acordo com a visão apresentada por Moresi (2000), logo após a II Guerra Mundial, passou a investigar com maior ênfase e frequência a relação entre as empresas e seus ambientes. Inserido nas teorias da administração, estuda-se o ambiente interno e externo sob o enfoque do relacionamento que a organização estabelece com tais ambientes.

Da descrição acima se pode afirmar que as organizações são estudadas do ponto de vista de sistemas fechados e abertos. Como sistema fechado, entende-se que a organização não estabelece trocas com o ambiente externo, há ausência de comunicação, interação ou conexão (VASCONCELOS, 2009).

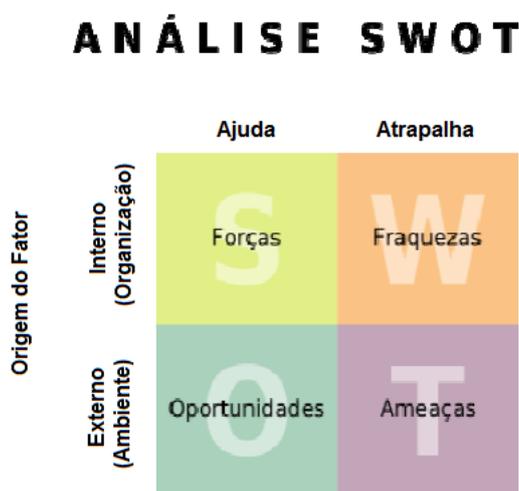
Para Santaella e Vieira (2008) os sistemas abertos possibilitam troca de matéria, energia e informação com outros, proporcionando a absorção e transmissão de informações, diferenciando-se dos sistemas fechados.

Como o ambiente externo é uma valiosa fonte de matéria-prima, energia e informação, ele pode ser visto como um conjunto de recursos relevantes para dar continuidade ao sistema.

Nessa dinâmica de responder aos desafios internos e externos, algumas organizações se desenvolvem, outras enfrentam sérios problemas e podem com o passar do tempo não resistirem e morrer. Infere-se que, as organizações que têm sucesso adquirem capacidade de localizar, entender e responder da melhor maneira as transformações em seus ambientes, que podem ser de cunho tecnológico, estrutural, social, econômico, político, ambiental, entre outras, que podem afetar sobremaneira uma organização.

Uma ferramenta importante para avaliar suas forças e fraquezas (situadas no ambiente interno), as ameaças e oportunidades (situadas no ambiente externo) é a Matriz Swot (Figura 1), que é utilizada para verificar a situação e a posição estratégica da empresa no ambiente em que atua (MCCREADIE, 2008).

Figura 1: Matriz Swot



Fonte: Adaptado de Silva, 2009.

Para uma organização prosperar ela necessita conhecer seu ambiente interno (forças e fraquezas) e ter a capacidade de descobrir sintomas de ameaças e oportunidades iminentes, conforme demonstra graficamente a Figura 1. O que leva a compreender que, mais do que analisar suas forças e fraquezas, oportunidades e ameaças, a empresa precisa aprender com suas próprias experiências e com as experiências de outras organizações. Tal habilidade é o alicerce de sucesso em ambientes propícios a rápidas mudanças e alta competitividade.

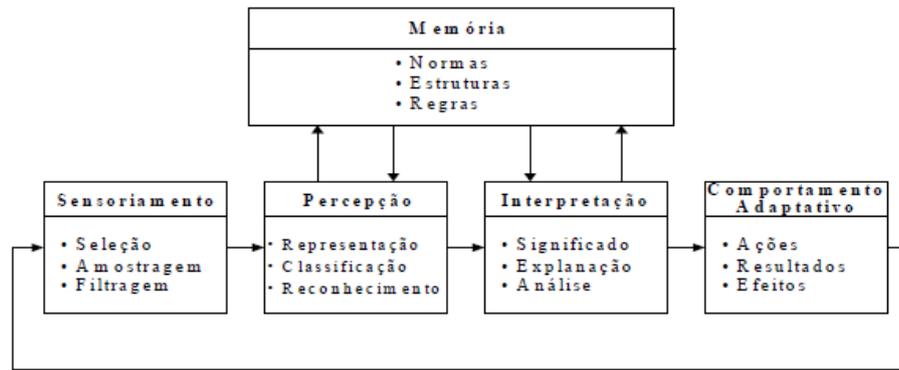
Choo (1998) foi um dos primeiros pesquisadores a estudar o ambiente como uma fonte de informação. Por meio de muitas transformações, episódios, advertências e as conveniências, no ambiente são geradas constantemente sinais e mensagens. Por isso, é necessário que as organizações identifiquem tais sinais e criem habilidades para usar as informações a fim de se adaptarem às novas situações para se tomar decisões coerentes com novas abordagens que acabam emergindo do ambiente.

Com o ambiente sendo utilizado como fonte de recursos, ele se apresenta com várias características, mostrando assim, que a sobrevivência das organizações pode ser parcialmente explicada pela capacidade de enfrentar as contingências ambientais (MORESI, 2000).

Para entender e acompanhar a dinâmica do ambiente externo e conhecer a necessidade de melhoria no ambiente interno, Choo (1998) menciona a adoção do ciclo da inteligência organizacional (Figura 2) que consiste em uma sequência contínua de atividades que incluem o sensoriamento do ambiente, o desenvolvimento de percepções

e a criação de significados por meio de interpretação, utilizando a memória sobre as experiências passadas e escolhendo ações baseadas nas interpretações desenvolvidas.

Figura 2: O ciclo da inteligência organizacional



Fonte: CHOO, 1998

Depreende da Figura 2, as etapas de sensoriamento, percepção, interpretação, memória e comportamento adaptativo. O sensoriamento está relacionado à busca de informações acerca dos ambientes: interno e externo, selecionando áreas de prioridade, filtrando dados segundo seus interesses e amostrando eventos para seu aprendizado. A memória é proveniente das experiências da organização na interação com o ambiente e é divulgada formalmente por documentos e procedimentos e informalmente pelas crenças e histórias. A experiência desenvolve regras que são usadas para associar situações às respostas apropriadas e estruturas que são utilizadas para definir problemas e suas dimensões salientes. Pela percepção se reconhece, desenvolve e descreve fatores externos usando o conhecimento que está na memória. A percepção organizacional está intimamente relacionada ao padrão de normas, estruturas e regras que as pessoas usam como binóculo para enxergar tendências e desenvolvimentos.

A interpretação está no núcleo do ciclo de inteligência, ao procurar esclarecer os significados para a organização. Emerge então, que interpretar é obter o entendimento sobre onde a organização se encontrava no passado, onde ela se encontra hoje e onde ela quer se posicionar no futuro. Em último plano, por meio do comportamento adaptativo começa um novo ciclo de aprendizado no instante em que a empresa adota decisões e seleciona ações que criam efeitos e resultados. Existem *feedbacks* no ciclo pela mudança nas estratégias de sensoriamento e pela mudança de estruturas e regras na memória (CHOO, 1998).

Por sua vez, no que tange a inteligência cabe enaltecer dois conceitos importantes: inteligência organizacional e competitiva. Por inteligência organizacional (IO) entende que é a capacidade de uma empresa reunir informações, inovar, gerar conhecimento e agir efetivamente baseada nele. Tal capacidade é o alicerce de sucesso em ambientes propícios a transformações e alta competitividade. Já a inteligência competitiva (IC) faz parte da inteligência organizacional, adotando um posicionamento mais estratégico, pois tem a função de planejar a utilização da informação estratégica. A IC deve contar com a colaboração de especialistas; criar ferramentas para divulgar a cultura estratégica e a inteligência na organização; coletar e organizar dados relevantes e que possuem significado para serem transformados em informações relevantes; e estas, em inteligência; disseminando posteriormente aos tomadores de decisão e aos demais usuários, visando assim, garantir a competitividade da organização de forma estratégica.

Sob esta orientação, para atividades de inteligência, é de extrema importância a produção de conhecimento visando proteger o sistema informatizado que controla as infraestruturas em busca de uma tomada de decisão mais assertiva para neutralizar possíveis ataques mal intencionados com consequentes danos.

Neste contexto, a inteligência influi fundamentalmente nos ambientes de Segurança, Defesa e Guerra Cibernética, assumindo um papel primordial na procura de informações relevantes, utilizando o máximo de fontes disponíveis, para identificar, evitar ou proteger contra ameaças cibernéticas, promovendo para tanto, respostas coerentes.

Um grande desafio será identificar o criminoso no mundo virtual, pois as vulnerabilidades estão presentes e são detectadas pelos agressores que buscam interromper a ordem e criar tensões. É necessário que o trabalho de Inteligência use ferramentas para antecipar ataques e possa agir.

Do mesmo modo como a inteligência está relacionada à atividade que busca obter, analisar e disseminar conhecimentos sobre fatos e situações de imediata ou potencial influência sobre o processo decisório e a ação governamental e sobre a salvaguarda e a segurança da sociedade e do Estado, a contra-inteligência, por sua vez, é a atividade que tem o intuito de neutralizar a Inteligência antagônica.

Fundamentado em tal circunstância, torna necessário desenvolver estratégias de contra-inteligência para proteger o conhecimento e as informações que estiverem presentes nas atividades.

Sob esta orientação, a inteligência cibernética possibilita propor medidas tanto do ponto de vista tático, quanto estratégico para se manter a segurança cibernética.

Para Choo (1998), as organizações necessitam monitorar o ambiente buscando entender como adquirir e usar a informação sobre acontecimentos, tendências e relações em seu ambiente externo, cujo conhecimento servirá de subsídio aos gerentes para realizar um planejamento de ações voltadas para o futuro. No ambiente externo, à organização estão os fatores propícios a afetar o desempenho organizacional e até mesmo sua sobrevivência. Assim, a monitoração do ambiente consiste num processo de identificar e filtrar as informações que sejam realmente relevantes e atendam a critérios específicos em meio à grande massa de informações gerais.

Um filósofo chamado Sun Tzu descreveu em seu livro “A Arte da Guerra” capítulos de grande importância de como lidar estrategicamente com o ambiente e as situações oriundas dele para vencer batalhas contra inimigos, conforme relata da Silva Bueno (2012). De todas as transcrições no livro, a que merece destaque por enfatizar a relevância do conhecimento como vantagem competitiva em qualquer situação de batalha é a que menciona o fato de conhecer bem o inimigo para conhecer a si mesmo e o fato de, *mesmo você conhecer a si mesmo, mas não conhecer o inimigo, para cada vitória haverá uma derrota e, se caso não conhecer a si, tampouco ao inimigo, certamente, perderá todas as batalhas* (DA SILVA BUENO, 2012, p. 47).

Tal transcrição de Sun Tzu leva a um processo de reflexão sobre a importância do conhecimento para que uma organização venha atingir seus objetivos estratégicos e sobreviver diante da nova realidade global. Logo, é ponderoso a empresa conhecer o ambiente externo, caso contrário, estará destinada a ser responsabilizada pelo fracasso das perdas que irá ocorrer.

O que leva a compreender o surgimento da necessidade de criar soluções a fim de melhor conhecer o ambiente: interno e externo. Uma delas, e mais viável, é a percepção da necessidade de um sistema de inteligência organizacional para possibilitar o monitoramento de tais ambientes.

Infere-se que, a atividade de inteligência influi fundamentalmente nos ambientes de Segurança, Defesa e Guerra Cibernética. Ela é primordial na procura de informações, aplicando todas as fontes disponíveis para identificar e prevenir ameaças cibernéticas e promover respostas coerentes, com oportunidade. Desse modo, a inteligência cibernética possibilita propor medidas tanto do ponto de vista tático quanto estratégico para manter sua segurança.

No Brasil, não se tem notícia oficial de ataques cibernéticos efetuados com finalidade precípua de degeneração de sistemas estratégicos. A mídia, inclusive internacional, chegou a especular que o chamado “apagão elétrico”, ocorrido no fim de 2009, tenha sido ocasionado, também, por ataques cibernéticos, o que, efetivamente, não foi comprovado (BARROS; GOMES e FREITAS, 2011).

2.2 SEGURANÇA CIBERNÉTICA

Há uma crescente apreensão das nações e até mesmo organizações em proteger sua base de dados contra os crimes cibernéticos. Por isso, torna-se imprescindível capacitar os profissionais para lidar com questões de segurança digital na atual sociedade da informação.

Neste sentido, como as informações se multiplicam e são compartilhadas por redes digitais, eleva-se a preocupação mundial em garantir a preservação, a confidencialidade e privacidade das informações como fator estratégico para tomada de decisão (CANONGIA & MANDARINO, 2009).

No Brasil, os assuntos relativos à Segurança da Informação e das Comunicações, Segurança Cibernética e Segurança das Infraestruturas Críticas vêm sendo tratados no âmbito do Conselho de Defesa Nacional (CDN) e da Câmara de Relações Exteriores e Defesa Nacional (Creden), do Conselho de Governo, por intermédio do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República (GSI/PR), que exerce as funções de Secretaria-Executiva do citado Conselho e de Presidência daquela Câmara (BARROS; GOMES e FREITAS, 2011, p. 120).

E, para reforçar conceitos importantes que estão relacionados direta ou indiretamente à segurança cibernética, Barros, Gomes e Freitas (2011) utilizam alguns termos relevantes:

a) Segurança da Informação e das Comunicações: refere-se ao amparo das informações consideradas estratégicas. Tais informações perpassam por documentos, redes de comunicações, redes computacionais, entre outros;

b) Segurança das Infraestruturas Críticas: está relacionada ao amparo das instalações, dos serviços, do patrimônio e sistemas, que, caso sofram interrupção ou estrago, seja completamente ou parcialmente, irá gerar como consequência severo conflito, seja de ordem econômica, social, ambiental, político, nacional ou internacional;

c) Segurança Cibernética: refere-se ao amparo e garantia de uso das redes estratégicas de comunicações e de computadores

No tocante a estratégia nacional de defesa, Brasil (2009), emprega outras terminologias para esclarecer conceitos acima mencionados:

- Infraestruturas Críticas Nacionais (ICN): refere-se às instalações, serviços e sistemas que, caso sejam interrompidos ou devastados, irão provocar sérios impactos à segurança do estado e da sociedade;

- Segurança da Informação e das Comunicações (SIC): são ações que visam viabilizar e garantir a disponibilidade, a probidade, a credibilidade e a veracidade das informações;

- Segurança Cibernética: refere à proteção e garantia de uso de informações por meio de hardware e software. Abrangendo a interface com órgãos públicos e privados abarcados no funcionamento das infraestruturas críticas nacionais;

Defesa Cibernética: grupo de ações de defesa ou ações exploratórias, no âmbito de um planejamento militar, no espaço cibernético, com o objetivo de proteger os sistemas de informação, alcançar dados para gerar conhecimento e inteligência, podendo acarretar danos aos sistemas de informação do inimigo. Nesse âmbito, o planejamento e a ação operacional, assinalam a Guerra Cibernética.

Os ataques cibernéticos e as falhas de segurança nas redes públicas e privadas e especialmente na web, representam uma dificuldade e contínua inquietação para os principais analistas mundiais, as empresas e os profissionais de segurança da informação.

Dessa forma, ao se falar de segurança cibernética, vários termos são encontrados como: segurança no ciberespaço, *Cybersecurity*, entre outros. Sampaio (2001) esclarece que a Ciberguerra tem linhagem grega: “*kybernetiké*” e denota a arte de domínio. Logo, a cibernética é a arte de comando e controle das informações. Desta forma, a denominada guerra cibernética é um duelo de ações por meio de computadores

ou rede de computadores que ocorre no ciberespaço, com intuito de privar a população do uso de serviços de internet, ou evitar o uso normal de energia, água e outros recursos, ou até mesmo veicular códigos maliciosos: vírus, trojan¹, worms², entre outros, pela rede.

A denominada Revolução da Informação mudou fortemente os mecanismos organizacionais, a forma e a estratégia dos conflitos. Essa mesma revolução da informação e do conhecimento criou novas opiniões e intimidações globais para a sociedade: Ciberterrorismo, ou seja, com o surgimento das novas tecnologias, a extensão e o alcance da Internet, os grupos terroristas desvendaram lacunas alternativas para disseminar os seus ataques, criando este novo tipo de atividade criminosa.

Acerca do tema, a segurança mundial a cada dia tem se tornado mais vulnerável. Tal tendência diminui a robustez dos sistemas, degradando suas resistências e ocasionando fragilidades principalmente em suas engenharias, sujeitando-os a falhas desastrosas e ataques críticos (SANTOS E MONTEIRO, 2010).

3. METODOLOGIA

Quanto ao propósito da pesquisa trata-se de pesquisa descritiva, devido ao fato de terem sido descritas características das variáveis: inteligência e segurança cibernética.

A abordagem metodológica a ser utilizada foi à qualitativa. No tocante à natureza, trata de uma pesquisa básica, pois não teve objetivos práticos e tampouco a finalidade de gerar um resultado com aplicação direta e imediata. No que tange ao método de pesquisa, designa-se como revisão de literatura, que consiste em uma forma de pesquisa que utiliza como fonte de dados a literatura sobre determinado assunto. Com relação à técnica de coleta de dados, estes foram coletados a partir de dados secundários já existentes.

Em síntese, a base para o desenvolvimento das análises foi elaborada por meio de uma pesquisa de cunho bibliográfico, constituída basicamente pela leitura de obras especializadas na área da informação, inteligência e tecnologia. A pesquisa foi realizada com base em 15 artigos. As obras foram pesquisadas na base de dados da Scielo, Google Escola, site no Ministério da Defesa, Revistas de Inteligência, Segurança Cibernética Nacional e de Inteligência voltada à segurança cibernética, no período de junho de 2014 a novembro de 2015. E seguida, os dados coletados foram tratados por meio de uma discussão em que foi possível realizar um processo de reflexão acerca da importância da inteligência na segurança cibernética.

4. RESULTADOS PRELIMINARES

Após analisar o assunto acerca da inteligência e segurança Cibernética, tornou-se possível constatar que há grande relevância e convergência na discussão e que ambos

¹ Trojan: são programas que, aparentemente inofensivos, são distribuídos para causar danos ao computador ou para captura de informações confidenciais do usuário.

² Worms: é uma subclasse dos vírus e cria cópias de si mesmo de um computador para outro, mas faz isso automaticamente. Um **Worm** é um programa semelhante aos vírus, com a diferença de este ser auto-replicante, ou seja, ele cria cópias funcionais de si mesmo e infecta outros computadores. Tal infecção pode ocorrer através de conexões de rede locais, Internet ou anexos de e-mails.

estão totalmente envolvidos e abrangentes, pois atualmente, as ameaças estão tomando proporções cada vez maiores no mundo virtual, em que o inimigo consegue manter sua face oculta, sua identidade secreta e mobilizar outros grupos em prol de ações criminosas.

O Ciberterrorismo detectou e passou a utilizar novas armas bélicas, tornando obsoletas as armas tradicionais usadas nas guerras convencionais, pois, sendo o terrorista um inimigo que localizou na internet diversas fragilidades e possibilidades de atuação criminosa, utilizou-se delas para exercer ações que acompanhem a evolução das novas tecnologias.

Logo, tanto os usuários quanto as organizações e também as nações, estão sendo atingidas por atos de terrorismo situados no mundo virtual, podendo gerar consequências catastróficas, onde a dignidade de todos os envolvidos está sendo ameaçada. Por isso, faz-se necessário a geração de mecanismos de defesa e reação, tais quais devem provir da inteligência, que é capaz de reunir conhecimentos necessários à defesa e melhoria da habilidade de resposta rápida e precisa, a fim de garantir a segurança cibernética, pois, as ameaças no mundo virtual tendem a ser cada vez mais rápidas e sofisticadas e neste caso, ações de Inteligência, associadas à informação, tecnologia e conhecimento podem ser fundamentais.

Segundo a Trend Micro (2015) há muitas ameaças e ataques com alta possibilidade de adentrar as defesas de segurança e continuarem sem serem notadas por meses, desviando informações importantes ou destruindo-as. E as instituições mais importantes, como: instituições financeiras, organizações de assistência médica, grandes varejistas, entre outros, são os alvos mais prováveis.

Em 2011 os *hackers* foram responsáveis pelo aumento de 81% nos ataques direcionados avançados (são ataques ao pessoal, ao sistema, as vulnerabilidades e aos dados). Segundo descobertas de pesquisas de 2012, há relatos de 855 incidentes de cibersegurança e 174 milhões de registros comprometidos. De acordo com um estudo de 2012 do Instituto de Pesquisas Ponemon acerca dos custos do cibercrime nos EUA, realizado com 56 grandes organizações, há ocorrências de 1,8 ataques de sucesso (sociais, sofisticados e discretos) por empresa a cada semana, com um custo médio de US\$ 8,9 milhões por organização (PC-WORLD, 2015).

Os ataques cibernéticos sociais visam atingir pessoas específicas com engenharia social. Os ataques sofisticados procuram por vulnerabilidades, por meio das denominadas- portas clandestinas (*backdoor*), enquanto que os ataques discretos permanecem não detectáveis para a segurança comum ou escondidos em milhares de outros registros de eventos coletados todos os dias.

Inúmeras organizações afirmam que pode ter sido alvo de ataques. Os estudos informam que 67% das organizações admitem que suas atividades de segurança atuais não são suficientes para evitar ataques direcionados (PONEMON, 2015).

Dados da Trend Micro (2015) evidenciam que 55% das instituições não sabem que podem ter sido alvos de intrusos e, tampouco tem ciência do impacto do ataque ou muito menos quem são os responsáveis. As defesas para os ataques direcionados devem ser do tipo personalizada.

Segundo informações da ComputerWorld (2015), 2014 foi marcado por muitas ameaças cibernéticas, uma média de 78 incidentes de segurança, conforme apurado pela Intel Security. Após entrevista com 700 profissionais em organizações de médio e grande porte em diversos países, dos 78 incidentes 28% desses casos envolveram ataques direcionados.

No Brasil, os registros de 2014 ficaram abaixo da média global. De 37 investigações, 49% foram realizadas devido a ataques de *malwares*³ genéricos (*worms* e vírus) e 29% das ameaças foram associados a ataques direcionados.

³ Malware: O termo **malware** é proveniente do termo em inglês MALicious software. Trata-se de um software destinado a se infiltrar em um computador alheio de forma ilícita, com o intuito de causar algum dano ou roubo de informações (confidenciais ou não).

O relatório da Intel Security informa que 84% das empresas brasileiras afirmam que possuem dificuldades para detectar e responderem a incidentes pelo fato de suas tecnologias de segurança não possuírem integração e comunicação.

Os profissionais brasileiros atribuem o sucesso dos ataques, principalmente aos fatores (COMPUTERWORLD, 2015):

- a) falta de conhecimento do usuário sobre os riscos de segurança cibernética (46%);
- b) sofisticadas táticas de engenharia social (32%);
- c) uso de serviços pessoais via web (30%) e
- d) políticas de uso de dispositivos pessoais no ambiente de trabalho (30%).

O prazo médio para que as empresas brasileiras identifiquem um vetor de ataque e possam fornecer algum nível de garantia de que ele não volte a ocorrer é de aproximadamente 26 horas; cerca de 17 horas para recuperar serviços; e aproximadamente 14 horas para identificar a causa raiz do ataque e agir de modo a minimizar danos para a rede (COMPUTERWORLD, 2015).

Com isso é importante ressaltar que a Inteligência cibernética é um processo que leva em consideração o ciberespaço, com objetivo de obter a análise e a capacidade de produção de conhecimentos baseados nas ameaças virtuais e com caráter prospectivo suficiente para permitir formulações, decisões e ações de defesa e resposta imediatas visando à segurança virtual de indivíduos, organizações ou nações. Logo, a relevância entre os temas converge para o estudo e a elaboração de estratégias de proteção contra ataques às redes, públicas ou privadas e às páginas web; analisar as vulnerabilidades; acompanhar os códigos maliciosos distribuídos na web, observando padrões de disseminação; detectar e monitorar os dados sobre fraudes eletrônicas, entre outras ações. Em síntese, a guerra cibernética, em seu aspecto amplo e, mais especificamente, o Ciberterrorismo, tornou-se uma preocupação permanente, o que requer adotar mecanismos eficientes e proativos para identificar e reagir conforme necessidade. Assim, a inteligência pode propor medidas tanto do ponto de vista tático, quanto estratégico a fim de manter a segurança no ciberespaço.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se que o Ciberespaço é um ambiente desprotegido e livre de fronteiras, o que o torna vulnerável por conta do baixo nível de segurança no que tange às questões específicas e com potencial para se tornar palco de disputa de influência no cenário internacional.

Como o ciberespaço compõe um cenário sujeito à prática de muitos e diversificados atos ilícitos, como o crime, o terrorismo, além de conflitos entre nações devido à vulnerabilidade das informações nesse novo cenário, pode-se afirmar que a inteligência delinea soluções táticas e estratégicas para que se possa antecipar aos eventuais ataques cibernéticos ou reagir de modo coerente perante as questões detectadas.

É nítido que a atual sociedade passa por severos problemas de segurança virtual, por isso, o estudo teve como objetivo descrever a relevância da inteligência na segurança cibernética e, durante o desenvolvimento do estudo foi descrito a importância da inteligência para lidar com o grande número de informações e com a necessidade crescente de segurança. Logo, pode-se concluir que a Inteligência deve ser usada para sustentar a estratégia, permitindo o aprendizado, a obtenção de vantagem competitiva, a realização do monitoramento ambiental interno e externo, levando em consideração situações nos mais diversos enfoques, especificamente o tecnológico, para reduzir as incertezas e facilitar a tomada de decisão.

6. REFERÊNCIAS

BARROS, Santana Rêgo; GOMES, Ulisses de Mesquita; FREITAS, Whitney Lacerda de. Desafios estratégicos para segurança e defesa cibernética. Brasília: Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, 2011. 216 p.

BRASIL. Mandarino Jr, Raphael. Um Estudo sobre a Segurança do Espaço Cibernético Brasileiro. Brasília, 2009.

CANONGIA, C. & MANDARINO, R. Segurança cibernética: o desafio da nova Sociedade da Informação. Parcerias Estratégicas, 2009.

CHOO, Chun W. The knowing organization: how organizations use information to construct meaning, create knowledge, and make decisions. New York: Oxford University, 1998.

COMPUTERWORLD. Empresas brasileiras registraram em média 37 incidentes de segurança em 2014. Disponível em: <http://computerworld.com.br/brasileiras-investigaram-em-media-37-incidentes-de-seguranca-em-2014>. Acesso em: 15/11/2015.

DA SILVA BUENO, André. A arte da Guerra: os treze capítulos originais. Sun Tzu. Adaptação e tradução de André da Silva Bueno. São Paulo: Jardim dos Livros, 2012.

MCCREADIE, Karen. A Arte da Guerra SUN TZU: uma interpretação em 52 ideias brilhantes: 1. ed. São Paulo: Globo, 2008.

MORESI, Eduardo Amadeu Dutra. Inteligência organizacional no contexto da sociedade da informação. Revista de Biblioteconomia de Brasília, v. 23/24, n.4, p. 509-526, especial 1999/2000.

PONEMON. Disponível em: <https://translate.google.com.br/translate?hl=pt-BR&sl=en&u=http://www.ponemon.org/&prev=search>. Acesso em: 15/11/2015.

PC WORLD. Segurança Cibernética. Disponível em: <http://pcworld.com.br/>. Acesso em: 15/11/2015.

SAMPAIO, Fernando G. Ciberguerra, Guerra Eletrônica e Informacional: Um novo desafio estratégico. Porto Alegre: Escola Superior de Geopolítica e Estratégia, 2001. Disponível em: <<http://www.defesanet.com.br/esge/ciberguerra.pdf>>. fls 3-4. Acesso em: 04/07/2014, 21h58min horas.

SANTAELLA, Lúcia, e VIEIRA, Jorge Albuquerque. Metaciência. São Paulo: Mérito, 2008. 157 p.

SANTOS, Coriolano Aurélio de Almeida Camargo; MONTEIRO, Renato Leite. Estruturas Críticas: o próximo alvo. São Paulo: OAB/SP, 2010. Disponível em http://www2.oabsp.org.br/asp/comissoes/crimes_eletronicos/noticias/proximo_alvo.pdf >. Acesso em: 05/07/2014, 07h29min horas.

SILVA, Luciano Luz. Análise SWOT. 2009. <<http://agenda-digital.blogspot.com/2009/07/matriz-de-analise-deswot.html>>. Acesso em 30/06/2014, às 10:32 h.

VASCONCELLOS, Maria José Esteves de. Pensamento Sistêmico. 8 ed. São Paulo: Papyrus, 2009. 268 p.

TREND MICRO. Segurança Cibernética- proteção contra ataques. Disponível em: <http://www.trendmicro.com.br/br/tecnologia-inovacao/seguranca-cibernetica/>. Acesso em: 15/11/2015.