

A INSERÇÃO DO GÊNERO FEMININO NA EMPRESA VIS-À-VIS A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA: UM ESTUDO DE CASO DA COMPANHIA ENERGÉTICA DO PARANÁ (COPEL)

THE INSERTION OF FEMALE GENDER IN THE FIRM AND THE FEMALE PARTICIPATION ON THE BRAZILIAN ACTIVE ECONOMIC POPULATION: A CASE STUDY OF THE PARANÁ STATE ELECTRIC COMPANY (COPEL)

Lemuel Brasil

Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)
antonionunesp@yahoo.com.br

Antônio Nunes Pereira

Finanças Fucape Business School
lebrasil@gmail.com

Vandresa Lúcia Machado

Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE/IBGE)
vandresa@oi.com.br

Resumo

O objetivo deste trabalho é avaliar a inserção feminina no corpo funcional, cargos de chefia e funções de conselho a partir da análise do Balanço Social e das Informações Anuais (IAN's) da Companhia Energética do Paraná, COPEL. A pesquisa delimitada pelo período de 1999 a 2006 está suportada por materiais bibliográficos, bases de dados virtuais, documentos e artigos relacionados. Os achados do estudo permitem inferir que, no período analisado, tem-se que a participação das mulheres no corpo funcional da COPEL permanece próxima a 17,5%. A participação na chefia foi em média 6,1%. Para os cargos do Conselho de Administração, a média foi de 4,7%. Não foi possível encontrar evidência de participação feminina no Conselho Fiscal nem nas diretorias a partir dos IAN's. No estudo pode-se verificar que o quadro de inclusão da mulher na COPEL não acompanhou a evolução da PEA feminina das 4 maiores regiões metropolitanas brasileiras, apresentando médias de participação inferiores à participação feminina na PEA no período de 2002 a 2006. Sugere-se a ampliação de pesquisas

relacionadas ao tema da inserção vertical de gênero nas empresas, a fim de obter maiores evidências para o setor elétrico e demais setores no Brasil.

Palavras-chave: Gênero, Participação Feminina, Recursos Humanos, População Economicamente Ativa (PEA).

Abstract

This paper aims to describe the Women's participation in the functional, management and board positions under the analysis of the Social Balance and the Annual Information (IAN's) of the Energy Company of the Paraná. The research delimited for the period of 1999 the 2006 is supported by bibliographical materials, virtual databases, related documents and articles. The findings of the study allow to infer that, in the analyzed period, it is had that the participation of the women in the functional body of the remains next 17.5%. The participation in commands was on average 6.1%. For the positions of the Advice of Administration, the average was of 4,7%. It was not possible to find evidence of feminine participation in the Statutory audit committee nor in the directions from the IAN's. In the study it can be verified that the picture of inclusion of the woman in the did not follow the evolution of the feminine PEA of the 4 bigger regions Brazilian metropolitans, presenting average of participation inferior to the feminine participation in the PEA in the period of 2002 the 2006. It is suggested magnifying of research related to the subject of the vertical insertion of sort in the companies, in order to improve evidences in Brazilian energy sector and others.

Key-words: Gender, Female Participation, Human Resources, Brazilian Active Economic Population (PEA).

1. Introdução

Responsabilidade social corporativa, capital intelectual, inclusão e feminismo são problemas relevantes dos desenvolvimentos de gestão, sociologia e antropologia organizacionais que poderiam dialogar satisfatoriamente com os demonstrativos de contabilidade socioambiental. É possível resgatar em literatura acadêmica a história de fatos que marcaram a evolução da indústria, do comércio e, principalmente, do papel do ser humano em atribuições conferidas a ele, por ele mesmo. As revoluções industriais geraram grande impacto sobre as formas de produção e foram protagonistas no início do processo de especialização e divisão de cargos e tarefas. É bem factível que a evolução das práticas

organizacionais também tenham, até certo ponto, impactado as formas de transparência das práticas de gestão dos recursos humanos, e, em especial, das práticas de inclusão da mulher. Desse pensamento integrativo nasce a possibilidade de utilizar usos inovadores da contabilidade na vertente de sustentabilidade para avaliar o quadro de inclusão da mulher no mercado de trabalho das empresas sob a linha de pesquisa de usuário externo.

Para Johnson (1977, citado por FOX; HESSE-BIBER, 1984), o que se deve considerar nessas especializações é a contabilidade de valor, pois, para cada divisão de cargos, há uma agregação de valores sobre eles. O desenvolvimento de habilidades leva à formação de um maior leque de ocupações, em que os gerentes, técnicos e supervisores irão se destacar e tomar posse de suas novas funções (CLEGG; DUNKERLEY, 1980).

É a partir do quadro de especialização e distribuição de cargos que serão buscadas evidências de como a mulher tem se inserido no mercado e como ela tem conquistado seu espaço frente às rejeições, preconceitos e disparidades encontradas, e, em especial, na unidade empresarial do presente estudo. A evidenciação do tema nos últimos anos nos remete a uma análise mais concisa de dados que nos informem sobre a significância dos resultados obtidos pela classe feminina e quão valorizados esses resultados são diante das empresas.

É perceptível o crescimento relativo do gênero feminino na População Economicamente Ativa (IBGE, 2007), conforme se demonstra em seção própria do estudo. Parece então oportuno investigar no âmbito empresarial até que ponto essa evolução se verifica. Assim, o que interessa obter é de qual forma a população feminina tem se encaixado no contexto do mercado brasileiro, focando uma das principais empresas do país, de grande atuação no ramo energético, a Companhia Paranaense de Energia, COPEL.

O estudo pode beneficiar a comunidade acadêmica, estudantes, profissionais de recursos humanos e as linhas de pesquisa dos estudos organizacionais por trazer à tona questões como: Há um crescimento da participação feminina empiricamente observável nas empresas? Qual a posição que ocupam as mulheres nas empresas? Há funções/cargos frequentemente femininos? Os pontos serão discutidos a seguir através de um estudo evolutivo da empresa selecionada. As discussões podem ser razoavelmente satisfeitas por pesquisadores que se utilizarem do balanço social, uma peça da contabilidade socioambiental, ainda que não obrigatória, certamente será uma ferramenta útil para governos, sindicatos e formadores de opinião no Brasil para avaliar o quadro de inclusão de gênero nas empresas.

Assim, o objetivo do estudo é analisar e avaliar a evolução da participação do gênero feminino nos quadros funcionais e de chefia da COPEL, com base nos dados obtidos dos

Balanços Sociais da empresa no período de 1999 a 2006, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase). As Informações Anuais (IAN's) coletadas no portal da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) complementam o estudo por possibilitar informações sobre os cargos de diretoria e conselho fiscal.

2. Metodologia

Esta pesquisa propõe um estudo de caso, com a empresa COPEL em foco, com o intuito de realizar uma investigação documental que preserve as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real (YIN, 2005). Tem como característica a coleta de dados de fontes primárias, sendo estes documentos de arquivos públicos e privados, como relatórios e informações compiladas pelo próprio autor (MARCONI; LAKATOS, 2007, p.62-63) que nesta pesquisa serão as informações dos Balanços Sociais, Informações Anuais da empresa estudada e dados do IBGE. Para Yin (2005) o estudo de caso é utilizado como uma estratégia de análise de acontecimentos contemporâneos, cujos comportamentos relevantes não podem ser manipulados. Sendo assim, o presente estudo abrangerá todos os objetivos propostos, respeitando, no entanto, os resultados obtidos das análises dos dados coletados, bem como fazendo uma conciliação entre o teórico e o prático.

O estudo foi viabilizado através de materiais bibliográficos, base de dados virtuais, documentos e artigos relacionados ao tema. Pela necessidade de coleta de dados recentes, a pesquisa documental virtual foi privilegiada. O portal do Ibase foi fonte de boa parte das informações obtidas, bem como o portal da CVM, informando sobre a empresa pesquisada, a COPEL, além de anais e bibliografias publicadas em revistas científicas e congressos. Para Martins (1994, p. 47) a coleta de dados deve ser de uma fonte precisa, para que a pesquisa seja fidedigna às informações reais do caso em questão, a fim de promover o seu sucesso. Alguns livros ainda foram utilizados como fonte para dados históricos e conceituais. Os materiais foram delimitados pelos anos 1999 a 2006.

3. Desenvolvimento

3.1. Suposição

Devido a diversos fatores, entre eles o histórico do pós-guerra, o incremento da economia de serviços e a própria democratização da sociedade ocidental, a mulher passou a procurar um lugar mais bem definido no mercado e uma posição de maior destaque e respeito dentro das organizações em geral. Tal fato tomou notoriedade nos meios de comunicação, já

que a evidência do progresso do gênero feminino na empresa reflete parte da responsabilidade social e da postura contra preconceitos que indiretamente possam impactar o desenvolvimento do corpo funcional e a rentabilidade da empresa.

Para Clegg, Kornberger e Pitsis (2005, p. 478), a economia neoliberal, juntamente com toda a estrutura que ela propõe ao mercado de diminuição de subsídios e serviços sociais, faz com que a mulher seja a maior prejudicada. Pode, a essa percepção, o fato da licença maternidade muitas vezes atrapalhar a sua contratação ou promoção, bem como toda a vida secular feminina dentro de sua casa. Pode-se perceber que há inevitavelmente a ocorrência de conflitos que, na medida do possível, deve ser objeto de atenção dos gestores e da sociedade para possibilitar o desenvolvimento do trabalho feminino, longe de ser pautado exclusivamente por parâmetros legais.

A participação da mulher nas empresas é de grande importância para os estudos contábeis e áreas afins, pois evidencia o interesse da alta gestão em garantir patrimônios de marca e identidade que até certo ponto fazem parte do valor da empresa. Espera-se que empresas que praticam uma boa gestão de recursos humanos possuam um meio de valorizar esse ativo, agregando valor a ele, permitindo o seu desenvolvimento e ainda derrubando barreiras impostas por questões de gênero.

É por essa necessidade da sociedade e do mercado que se justifica o tema que se faz presente no estudo. A busca por informações de contabilidade social e financeira que demonstrem a função da mulher nos diversos setores da empresa é útil e confiável para identificar o quadro retrospectivo da participação evolutiva da mulher na empresa. A comparação com informações populacionais enriquece as informações obtidas, visto que empresas que estiverem muito abaixo do parâmetro populacional podem, por exemplo, avaliar suas políticas ou os determinantes de fenômenos feministas.

Nesse aspecto, supõe-se que a COPEL apresente um crescimento da participação do gênero feminino em seus quadros funcionais e também nos cargos de chefia e de alta administração semelhante aos parâmetros das quatro maiores zonas metropolitanas, estudo a seguir.

3.2 A Relação entre Mulher e Trabalho

A atuação da mulher no meio da sociedade apresenta conotação diferenciada nos períodos pós-modernos, mas nem sempre o trabalho feminino mostrou o quadro inclusivo facilmente perceptível nos dias atuais. Algumas civilizações tratavam a mulher de maneira

igual aos homens, tendo os mesmos direitos e deveres, enquanto outras definiam tarefas e funções diferentes para homens e mulheres, hierarquizando o modelo de vivência dentro da sociedade.

Na Grécia antiga, a figura da mulher era tida como um ser mais frágil e impotente para realizar diversas atividades, fossem mentais ou físicas, como se pode ver na fala a seguir de Aristóteles (2006, p. 28) em *A Política*: “Naturalmente o homem é mais destinado a mandar que a mulher, como o ser mais velho e mais perfeito deve ter autoridade sobre o ser incompleto e mais jovem”. Sendo assim, percebe-se que a discriminação atual pode ter relação com o próprio nascedouro do pensamento ocidental que aos poucos pode estar mudando.

É história disseminada que a partir do instante que a Europa entra em seu primeiro processo de revolução industrial, o trabalho feminino ganhou uma dimensão diferente da até então prevalecente, que era o trabalho fora do hábito caseiro. Isso aconteceu principalmente pela necessidade de mão-de-obra, o que desencadeou numa utilização de força de trabalho quase escrava por muitos anos. Tal fato chegou até o século passado de maneira desordenada e não dando às mulheres nenhum privilégio em suas posições nas indústrias ou comércios.

Já no séc. XX, os movimentos feministas foram surgindo e ganhando força à medida que as mulheres mostraram seu potencial frente a posições antes ocupadas apenas por homens. Isso ocorreu com muitas se entregando a um tipo de trabalho semi-escravista, ou mesmo que fosse de uma posição elevada, não tão valorizado como deveria. Com o decorrer do tempo, obteve-se o seguinte panorama: mulheres trabalhando mais e ganhando menos. Há de se lembrar que, além do trabalho ‘fora’, as mulheres deveriam fazer o serviço de casa, cuidar dos filhos e marido. Ainda em 1965, um artigo publicado na Harvard Business Review tratava sobre as mulheres gerentes (*women-in-management*) como uma anomalia, algo que somente as mulheres excepcionais poderiam esperar algum sucesso na gerência (CLEGG *et al*, 1998). No entanto, mesmo após anos de submissão a regras e valores diferenciados, o que se encontra hoje é um cenário ligeiramente mais favorável a elas comparativamente ao passado. Por que ‘ligeiramente’ mais favorável? Pelo simples fato de que as mulheres conquistaram um espaço no mercado, mas esse espaço é questionável quanto ao seu valor e crédito diante de cargos mais elevados.

Os trabalhos de maior exigência intelectual e aqueles de cunho gerencial são altamente valorizados na grande maioria das empresas. Os altos escalões, gerências e presidências dos grupos e organizações são os mais visados e disputados. Mas o que pode ocorrer é que as

ocupações de liderança não sejam consideradas femininas, mesmo que demonstrem capacidade tal e qual os homens. Elas se encontram nos níveis mais baixos e de baixos salários, concentradas em locais com poder limitado e de pouca influência (FOX; HESSE-BIBER, 1984). Diante disso demonstra-se um paradoxo concernente à participação da mulher no mercado de trabalho. Os números indicam que a participação vem aumentando no decorrer dos anos, porém se limita aos cargos menos desejados, conforme dito anteriormente.

Pode-se, num primeiro momento da investigação, verificar que há crescimento da População Economicamente Ativa feminina nas quatro maiores regiões metropolitanas brasileiras no final de vários anos, conforme evidenciado na Tabela 1.

Tabela 1: PEA das Quatro Maiores Metrôpoles Brasileiras (2002-2006)

	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre	Média
2002	923	2.185	3.769	774	1.913
2003	1.007	2.263	4.074	800	2.036
2004	1.023	2.402	4.150	842	2.104
2005	1.068	2.376	4.109	872	2.106
2006	1.120	2.461	4.279	852	2.178

Fonte: Elaboração Própria, adaptado de IBGE, População Economicamente Ativa Feminina.

Apesar dos dados absolutos serem favoráveis ao quadro de inclusão da mulher, há de se levar em conta o crescimento da população brasileira em geral, bem como o crescimento da PEA masculina, que apresentou crescimento nos últimos anos com recordes da taxa de emprego pós-Real. Outro fator a acrescentar na dificuldade de evidenciar a inserção da mulher no mercado é a qualidade do emprego que pode não ser visivelmente percebida a partir da estrutura dos cargos e salários das empresas. Funções que demandam presença física e remota integral podem concorrer, no mínimo, com o papel de mãe e esposa, por exemplo. Essa perspectiva exemplifica fatores que dificultam a inserção da mulher pelo fato de exigir do profissional um tempo que normalmente a mulher não pode dispor, devido aos seus compromissos familiares. Para Moghadam (1999, p. 368, citado por CLEGG *et al*, 2005, p. 477) o que faz com que o grupo feminino ainda tenha ganho de espaço nas empresas, é o fato de a globalização ter difundido pelo mundo ideias e movimentos feministas em âmbito local, mas que ganharam força tamanha que alcançaram níveis mundiais, como em convenções internacionais, tais como a 4ª Conferência Mundial sobre Mulheres, realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1995 em Pequim. Aquele encontro propôs, entre outras medidas, a chamada Declaração de Pequim e Plataforma para Ação, cujo foco principal era a erradicação das desigualdades de gênero.

É visão comum que a sociedade ocidental tem mudado e evoluiu em muitos aspectos culturais e ideológicos. Com um grau de acerto elevado, a mulher de hoje não pensa somente em ter uma família, criar os filhos e ser uma boa dona-de-casa, muito embora se duvide de que a situação anterior da mulher era opcional. Ainda há pouco tempo, as mulheres tinham menor escolaridade, a maioria das pessoas que possuía o ensino superior eram homens, e as posições diretivas das organizações eram todas ocupadas pelos homens. No entanto, alguns dados se inverteram, e o que se constata na atualidade é que o número de mulheres nas universidades é 30,8% maior do que o de homens (IBGE, 2005). Porém, esses números não possuem correspondência no mercado de trabalho, já que as mulheres acabam sendo direcionadas a cargos menos importantes ou, quando atingem um patamar igualitário em uma empresa, os salários não são correspondentes. Certamente a maior escolaridade será um fator que influenciará a inclusão e a remuneração do gênero feminino, mas a influência ainda carece de maiores evidências, por assim dizer.

Para Kim Bolduc (AGÊNCIA BRASIL, 2007), Coordenadora-Presidente do Sistema das Nações Unidas no Brasil, as desigualdades têm diminuído no país, principalmente com relação a gênero e raça, mas ainda permanecem altas quando se trata de inclusão no mercado de trabalho e nas esferas de poder. Observando as diversas condições em que falamos sobre 'emprego', nota-se a diferença de salários entre os gêneros. As diversas formas de inserção feminina no mercado de trabalho, seja em ocupação, atividade, posição na ocupação, categoria de emprego, horas trabalhadas, enfim, tudo o que envolve o trabalho, demonstram que os rendimentos são diferentes. Os rendimentos mensais das mulheres representavam 69,5% do auferido pelos homens em 2004, segundo a Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (PNAD).

A discussão se afunila nas abordagens de discriminação e exclusão. A partir dos dados e das discussões apresentadas, verifica-se que fatores que predominam para que as mulheres tenham salários menores, cargos menos privilegiados e posições de pouco destaque nos seus empregos são delimitados por variáveis ideológicas. Se não há vínculo com escolaridade e capacidade que são iguais ou até superiores, certamente quadros menos enviesados geram expectativa de maior retorno econômico com a redução de conflitos e obtenção de vantagens específicas da colaboração do gênero feminino.

E o que determina a satisfação com o trabalho? Para Robbins (2004) são as tarefas mentalmente desafiadoras, recompensas justas, condições de trabalho estimulantes e colegas colaboradores. As tarefas devem oferecer liberdade e ser variadas, de forma que

proporcionem ao trabalhador um *feedback* daquilo que é realizado. A sua produtividade o levará à satisfação, devido a esse reconhecimento da sua função. Se as mulheres conquistam posições elevadas, cargos diretivos e poder de tomada de decisões, é certo que a produtividade da empresa já estará em um patamar mais elevado, e seu sucesso no mercado será conquistado e mantido mais rapidamente.

Há ainda o que conceitualmente se conhece de exclusão horizontal e exclusão vertical. A primeira é aquela em que cargos são distribuídos entre os empregados de uma empresa e concedem-se alguns cargos de chefia às mulheres, elevando o grau de participação delas na empresa, mas principalmente com o intuito de gerar uma ‘imagem’ da organização frente à sociedade. O que acontece nesses casos é que esses cargos de chefia são, muitas vezes, irrelevantes na hierarquia de poder da empresa. O aumento de rendimentos e vantagens obtidas na função é ínfimo, servindo apenas como uma forma de ocultar a discriminação ‘aberta’ que passa para as ocupações ditas “técnicas” ou “masculinas”. Não se identificou mecanismo para evidenciar situações que possam caracterizar exclusão horizontal numa perspectiva de usuário externo.

Por fim, a exclusão vertical é uma discriminação que se pode perceber claramente em qualquer empresa, quando esta a pratica. Os cargos de chefia não são distribuídos às mulheres e elas permanecem apenas como meras funcionárias de ‘chão de fábrica’, independente de suas realizações na organização e capacidade de liderança e competência para executar tarefas mais bem elaboradas (BARROS, 2007).

Cabe destacar que muito embora o Balanço Social e os IAN’s possam sinalizar tendências, não é foco deste estudo correlacionar conceitos ou teoria de exclusão e as práticas da empresa selecionada. Longe desse pensamento, a utilização do material da empresa sugere que a empresa já possui um quadro de responsabilidade social ao divulgar o balanço social e certamente possui uma postura transparente e franca nas suas escolhas funcionais. Assim, muito embora a utilização da teoria seja útil como tradição de pesquisa e ilustração de fenômenos correlatos, o que se pretende numa perspectiva empírico-qualitativa é avaliar até que ponto a participação da mulher na COPEL reflète a PEA selecionada.

3.3 O Balanço Social como Mediador entre Ações Sociais da Empresa e Stakeholders

Criado em 1981, o Ibase, Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, é uma instituição federal, sem fins lucrativos e não filiada a nenhum partido político, que tem como

objetivo promover a democratização dos direitos humanos, buscando erradicar todas as formas existentes de discriminação. Entre seus objetivos institucionais, estão: contribuir para uma cultura democrática de direitos; fortalecer o tecido associativo na sociedade civil e; ampliar a capacidade de incidência em políticas públicas. A realização de projetos, pesquisas e campanhas fazem com que o Ibase ganhe uma dimensão nacional, abrangendo diversas áreas, como a de comunicação, mercado financeiro, empresas e sociedade civil. No seu relacionamento com empresas, o Instituto tenta transformar a ideia social de que a empresa seja parte do problema, para parte da solução, mudando também a concepção empresarial de finalidade unicamente voltada para lucros, a uma forma mais socialmente responsável, ou seja, a produção para a sociedade (IBASE, 2008).

O Balanço Social (BS) é o demonstrativo contábil com vertente de sustentabilidade que informa a sociedade sobre as ações sociais das empresas. Há alguns anos o tema ‘Responsabilidade Social’ era algo vago e muito subjetivo dentro das empresas. Durante os anos os trabalhadores foram exigindo que as empresas na qual trabalhavam prestassem contas de seus feitos econômicos e sociais, até que em 1977, na França, surge o Balanço Social, que evidenciava basicamente os recursos humanos (TINOCO, 2001). Com o passar do tempo e as conquistas dos trabalhadores e posição mais objetiva da sociedade, as empresas se viram numa posição desconfortável, principalmente após a década de 1990, em que grandes companhias foram privatizadas. Hoje a responsabilidade social já não é mais uma opção das empresas, mas sim um fator que pode levá-las ao sucesso ou fracasso diante da sociedade em que está inserida. “As entidades consomem recursos naturais, renováveis ou não, direta ou indiretamente, que constituem parte integrante do patrimônio da humanidade, utilizam recursos humanos, físicos e tecnológicos, que pertencem a pessoas e, portanto, à sociedade. As organizações vivem em função da sociedade, devendo, em troca, revelar informações de como usam eficiente e eficazmente esses recursos” (TINOCO, 2001, p.28).

No BS encontramos informações das empresas, tais como o balanço das pessoas, a Demonstração do Valor Adicionado (DVA), o balanço ecológico e a responsabilidade social da empresa num todo. O Ibase criou, então, um modelo próprio de publicação do BS para facilitar a mediação entre sociedade e empresas, dando a todos os interessados (*stakeholders*) poder de controle social. Em 2006, o número de empresas que adotavam o Modelo IBASE era de 330, representando cerca de dois milhões de trabalhadores em todo o país e cerca de 10% do total do PIB. O Instituto ainda criou uma forma de condecorar as empresas mais bem

avaliadas pela população, através do Prêmio Balanço Social. É uma sinalização e reconhecimento para as empresas que assumem seus investimentos e políticas sociais.

A utilização de um balanço social dá a uma empresa certa vantagem competitiva perante seus *stakeholders*, pois serve como uma ferramenta demonstrativa da interação da empresa com o meio na qual está inserida, em contribuição para o desenvolvimento econômico, social e ambiental (COSTA *et al*, 2006). A transparência que a empresa demonstra através do BS faz com que a sociedade apoie políticas ou exija posições da empresa, a fim de promover um melhor desenvolvimento social de sua comunidade.

3.4 Contexto Abreviado da COPEL

A Companhia Paranaense de Energia foi criada em 1954 pelo Governo Estadual do Paraná, a partir de um Fundo Estadual de Eletrificação para a integralização do seu capital. Dois anos mais tarde, seria a principal responsável por todo o processo de integração energética do estado do Paraná, através de investimentos em serviços e obras relacionadas ao serviço a ser prestado.

Nos anos seguintes, nas décadas de 1960 e 1970, através de construções de usinas hidrelétricas e termelétricas, a COPEL leva adiante o Plano de Eletrificação do Paraná, criado pelo governo estadual, e se torna responsável pela energia necessária para o desenvolvimento da infra-estrutura do Paraná. Através da incorporação de empresas privadas, órgãos públicos municipais fornecedores de energia e consolidação do seu sistema de transmissão com todo o sul do país e a região sudeste, além de conexão com o sistema elétrico paraguaio, a Companhia conquista uma estrutura suficientemente forte para suprir a demanda do estado. Na década de 1980, a COPEL passa a investir no setor rural, atendendo a população que até então não tinha sua necessidade atendida de forma satisfatória.

Hoje a empresa atende a quase 100% da área urbana e a mais de 90% da área rural do Paraná (COPEL, 2008), correspondendo a cerca de 7% da produção total de energia do Brasil, listada entre os 20 maiores produtores de energia do país, incluindo produtores independentes, autoprodutores e demais agentes econômicos (ANEEL, 2007). Sua composição acionária pode ser conferida na Tabela 2.

Tabela 2: Composição dos Acionistas (*Stakeholders*)

ACIONISTAS		TOTAL (Mil ações)	%
Estado	do	85.042	31,1
Paraná			
	BNDSPAR	65.581	24,0

ELETROBRÁS	1.531	0,6
Custódia da	120.522	44,0
Bolsa		
BOVESPA	85.384	31,2
NYSE	35.065	12,8
LATIBEX	73	0,0
Outros	980	0,3
TOTAL	273.655	100,0

Fonte: Elaboração própria, adaptado de COPEL (2008).

Pode-se verificar que há uma diversidade nos acionistas da COPEL, o que aumenta a quantidade de seus acionistas (*stakeholders*) e público interessado (*stakeholders*). Em especial, o Governo Federal possui o Programa Pró-Equidade de Gênero que tem por finalidade o desenvolvimento de concepções e procedimentos na gestão de pessoas e na cultura organizacional, para alcançar a equidade de gênero. O Programa abrange empresas do setor público e privado que desejarem participar e garante às organizações aderidas o Selo Pró-Equidade de Gênero, além de assessoramento técnico no desenho e implementação das ações e projetos das organizações. Possivelmente essa participação poderia influenciar nas práticas de inclusão vertical de gênero da COPEL, mas não foi verificada nenhuma evidência que comprove a adesão da Companhia ao Programa.

A Companhia possui visibilidade internacional e utiliza-se de práticas diferenciadas de governança corporativa. Assim, seus padrões de organização, transparência e conduta são alinhados às recomendações da Bolsa de Nova Iorque (NYSE), da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) e do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). No primeiro quadrimestre de cada ano uma Assembleia é realizada pelos acionistas, que tomarão decisões quanto ao futuro da empresa. Na sua estrutura de governança há um Conselho de Administração e um Comitê de Auditoria, ambos regidos pela Lei Sarbanes-Oxley. Há ainda um Conselho Fiscal e Diretoria Executiva. Em 2003 a COPEL criou um código de conduta, e há na empresa um canal de comunicação confidencial. Por fim, há um Conselho de Orientação Ética e um Comitê Permanente de Divulgação de Atos e Fatos Relevantes, com base na Instrução CVM 358/02. A empresa faz parte do Pacto Global (Global Compact) da ONU, que tem como objetivo realizar práticas de sustentabilidade e conta com quase três mil empresas em todo o mundo. Para isso, um modelo de gestão empresarial foi formulado e adaptado na empresa, para que até em 2010 seja consolidado (COPEL, 2008).

Devido à sua composição acionária, com o Estado do Paraná e o BNDESPAR sendo os maiores acionistas, a forma de contratação da COPEL é por concursos públicos. Salvo esse acesso que poderia formalmente aumentar as possibilidades de acesso feminino, não se identificou menção à política especial de admissão e manutenção de mulheres no portal da empresa.

Após um breve relato sobre a COPEL, o estudo avança para a análise da participação dos gêneros na mesma, avaliando como têm sido ocupados os cargos da organização, cumprindo os objetivos do presente estudo.

4. Análise Comparativa dos Cargos de Chefia da COPEL: A Inserção Feminina

Procura-se nessa passagem obter uma visão do objeto de estudo que tratou da inclusão do gênero feminino em uma grande empresa do setor energético brasileiro, a Companhia Paranaense de Energia (COPEL). Observam-se dados fornecidos pela própria empresa através de veículos seguros, como o Balanço Social e seu registro na Comissão de Valores Mobiliários, sendo os principais meios de análise comparativa.

As informações do Balanço Social apresentadas entre 1999 e 2006, último ano de prestação de contas da Companhia, foram essenciais no tocante ao estudo. Para uma melhor compreensão da posição das organizações frente ao mercado e a valorização de pessoal que é administrada dentro de organizações, o balanço social representa uma segura ferramenta para que o usuário externo verifique a inclusão da mulher na empresa.

Na Tabela 3 analisa-se como é a participação das mulheres na empresa estudada.

Tabela 3: A Participação Absoluta do Gênero Feminino na COPEL

ANO	Nº de Empregados ao Final do Período	Nº de Mulheres que Trabalham na Empresa	% de Mulheres
1999	6.536	1.145	17,5%
2000	6.148	1.069	17,4%
2001	5.854	996	17,0%
2002	5.857	997	17,0%
2003	6.347	1.133	17,9%
2004	6.811	1.230	18,1%
2005	7.775	1.372	17,6%
2006	8.204	1.458	17,8%

Fonte: Elaboração Própria, adaptado de Balanço Social COPEL. Acesso em <www.balancosocial.org.br>.

O que se vislumbra através dos dados é que a participação das mulheres na Companhia nos anos analisados tem sido de forma geral, constante, próximo a 17,5%, com uma baixa variabilidade, desvio-padrão de 0,4%. Para Triola (1999), a média é o centro de um conjunto de dados, como um ponto de equilíbrio deles. A média de um conjunto de valores é o valor obtido somando-se todos eles e dividindo-se o total pelo número de valores. Utiliza-se a fórmula: $\mu = \sum x / N$, sendo μ a média, $\sum x$ a soma dos valores do conjunto e N o número de valores em uma população. O desvio-padrão informa uma medida de variação dos valores de um conjunto em relação à média (TRIOLA, 1999). Pode ser obtida através da fórmula: $\sigma = \sqrt{(\sum (x - \mu)^2) / N}$, sendo σ a representação para desvio-padrão.

Na primeira análise percebe-se que o número de mulheres na empresa tem crescido de forma gradual e concomitante com o número total de empregados. Logo, o percentual da participação delas não se alterou de forma significativa no período pesquisado, variando até 0,6% para mais ou para menos e o crescimento linear entre 1999 e 2006 com uma diferença de apenas 0,3% de aumento para o último ano e um desvio-padrão de 0,4%.

Obtêm-se os seguintes dados sobre a PEA feminina:

Tabela 4: Evolução Crescente da Participação da PEA Feminina (2002-2006)

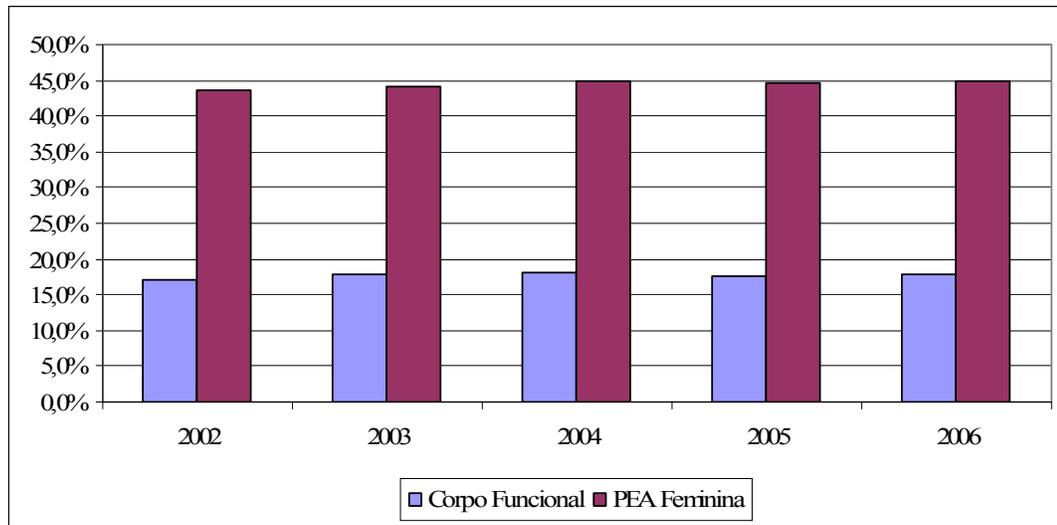
	2002	2003	2004	2005	2006
PEA Total	17.520	18.418	18.760	18.896	19.424
PEA Feminina	7.651	8.144	8.417	8.425	8.712
Representação Feminina	43,7%	44,2%	44,9%	44,6%	44,9%

Fonte: IBGE, 2008.

PEA e PEA feminina em mil pessoas; porcentagem feminina em relação ao total. Elaboração própria.

A partir de então verifica-se a participação feminina no corpo funcional da empresa comparada com a PEA feminina no gráfico a seguir.

Gráfico 1



Fonte: Elaboração Própria.

Percebe-se que não há muita variação no crescimento do corpo funcional nem na PEA feminina, mas que há uma clara diferença nos percentuais obtidos. O representante do corpo funcional está bem abaixo da PEA, não chegando a 50% do seu valor.

A partir dessa análise primária, tem-se de verificar agora como é a participação das mulheres nos cargos de chefia, pois já vimos que não é grande o número de mulheres na Companhia, mas a verticalização feminina dentro da organização também é passível de análise.

Com base nos dados obtidos no Balanço Social da COPEL dos anos de 1999 a 2006, observa-se que, apesar de um número pouco considerável de mulheres trabalhando na empresa, as funções de chefia feminina têm ganhado representatividade. Diferentemente do que ocorre no Gráfico 1, a tabela seguinte demonstra que a porcentagem de mulheres ocupando cargos de chefia tem aumentado gradativamente e de forma mais rápida. Tal fato pode refletir que, em termos de organização, possivelmente ocorreu uma mudança no sentido de maior aceitação da gerência feminina.

Tabela 5

Ano	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Cargos de Chefia Ocupados por								
Mulheres	2%	5%	1%	6%	8%	7%	8%	12%

Fonte: Balanço Social COPEL, em <www.balancosocial.org.br>.

Com esses dados podem-se obter os percentuais alinhados aos objetivos do trabalho. Nos anos analisados, a média de cargos de chefia ocupados por mulheres foi de 6,1%, com

um desvio-padrão de 3,5%. Analisando os cargos de comando a partir de dados fornecidos no portal da CVM, a Companhia teve a participação da mulher detalhada em seus cargos da seguinte forma: em 1999 não havia nenhuma mulher no Conselho Administrativo da empresa; em 2000, contando com a participação de duas mulheres no Conselho, o número representou 12,5% do total de dezesseis membros; nos anos de 2001 e 2002, sem nenhuma mulher no Conselho, esse percentual voltou a ser nulo; em 2003 e 2004, com apenas uma mulher no Conselho, o número singular representou 5,9% do número total de membros, sendo dezessete; por fim, nos anos de 2005 e 2006 o percentual aumentou para 6,7%, mas não devido ao acréscimo de mulheres no Conselho, mas sim pela diminuição de membros, passando a quinze, no total. Essa variação fornece uma média de 4,7% de cargos do Conselho ocupados por mulheres com desvio-padrão de 4,4%. No Conselho Fiscal da empresa, com prestação de contas à CVM apenas a partir de 2003, não há registro de nenhuma mulher em nenhum dos anos pesquisados, por isso não será ilustrado aqui sua formação. O número de mulheres no Conselho de Administração pode ser verificado na Tabela 6.

Tabela 6

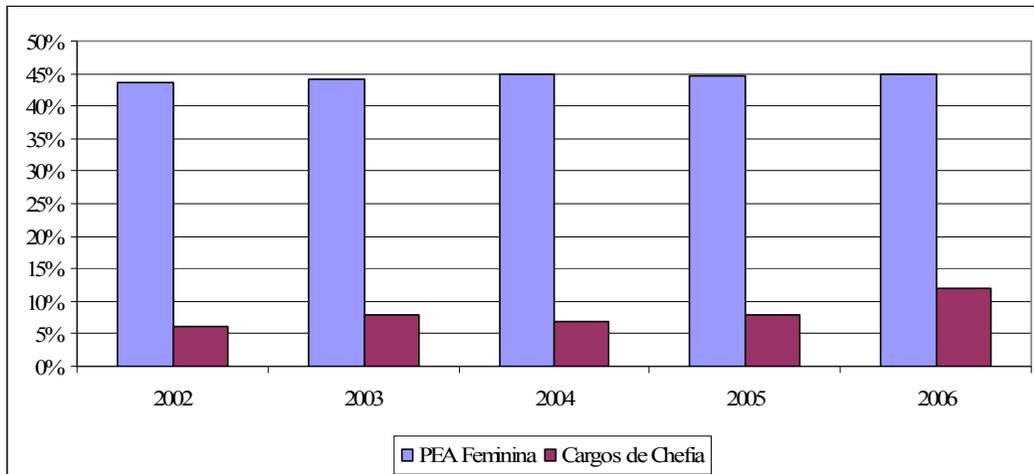
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO		
ANO	Nº de	Descrição da Função
	Mulheres	
1999	0	-
2000	2	Conselheiro (1); Conselheiro - Representante Empregados (1)
2001	0	-
2002	0	-
2003	1	Conselho de Administração (efetivo)
2004	1	Conselho de Administração (efetivo)
2005	1	Conselho de Administração (efetivo)
2006	1	Conselho de Administração (efetivo)

Fonte: Comissão de Valores Mobiliários, 2008.

Apesar da porcentagem de mulheres nos cargos de chefia ter aumentado, observamos aqui que nos cargos de mais alto escalão da empresa (conselhos e diretoria) a participação feminina tem sido discreta, bem como a participação geral nos demais setores da Companhia.

Os gráficos 2 e 3 representam a comparação entre a PEA feminina e os cargos de chefia e Conselhos da COPEL.

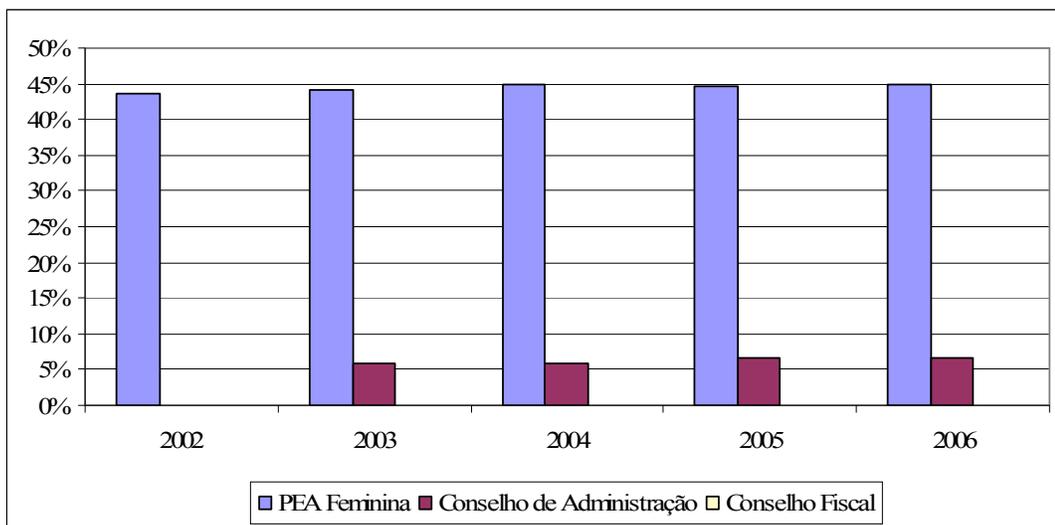
Gráfico 2



Fonte: Balanço Social, acesso em <www.balancosocial.org.br>.

Apesar de um crescimento considerável de mulheres nos cargos de chefia da COPEL, quando comparamos com a PEA feminina a porcentagem deixa a desejar, principalmente quando analisamos todo o contexto da empresa. Ver-se-á a comparação com os Conselhos.

Gráfico 3



Fonte: CVM, 2008, acesso em <www.cvm.gov.br>.

Como antes visto, o número de mulheres que atuam na empresa é bem pequeno comparado com o número total de trabalhadores, representando cerca de 17,5%. Nos cargos de chefia o percentual passa de 6% em 2002 para 12% em 2006, o que não é tão significativo como o aumento da PEA no mesmo período, que chega a 12,2%, pouco mais que o dobro. Esse percentual dos cargos de chefia representa apenas 3,1% do total de mulheres que atuam na empresa, para o ano de 2006. No gráfico acima percebe-se que a participação feminina no

Conselho de Administração é muito baixa e no Conselho Fiscal é nula. De acordo com o Instituto Ethos (2005, citado por DIAS *et al*, 2007) os cargos de gerência têm sido ocupados por mulheres, principalmente a partir de 2003. No entanto, quando se trata de cargos executivos, o afinamento é grande e restringe o crescimento das mulheres nas empresas, ainda mais quando se compara com a população economicamente ativa feminina do período. Ainda nos cargos de Diretoria da Companhia não encontramos nenhuma mulher como Diretora, em seis divisões propostas pela empresa, contando com o Diretor Presidente da Companhia.

5. Considerações Finais

Os achados do estudo permitem avaliar de forma exploratória a participação das mulheres em uma das mais representativas empresas energéticas do país, a Companhia Paranaense de Energia, COPEL. Após a constatação do crescimento da População Economicamente Ativa feminina nas quatro maiores regiões metropolitanas, a análise dos dados da COPEL nos mostrou que o índice de mulheres no quadro funcional da empresa se mantém próximo a 17,5%, muito abaixo das informações populacionais de 2002 até 2006. Em números absolutos o valor aumenta, mas o número de homens na empresa também aumenta, o que explica certa estabilidade do percentual obtido de participação.

Com os dados obtidos nos Balanços Sociais dos anos analisados, a empresa demonstra um crescimento da participação das mulheres em cargos de chefia. Durante o período, o crescimento total foi de 6%, contra 12,2% da PEA feminina, verificando que a participação de cargos de chefia está aquém dos dados de evolução da participação na PEA selecionada. Através dos percentuais obtidos, vê-se que as mulheres empregadas nos cargos de chefia da COPEL se encontram numa perspectiva mais favorável que as mulheres do grupo funcional, pois enquanto o percentual total de trabalhadoras se manteve estável com um aumento de 0,3%, os de cargos de chefia aumentaram 6%. No entanto, a média de 6,1% de cargos de chefia ocupados por mulheres é ainda pouco expressiva se comparada com a PEA selecionada.

A partir de dados do Conselho de Administração da Companhia, chega-se à conclusão que a participação feminina nos cargos de Presidente, Conselheiro e Diretor também apresenta frequência reduzida, quando existente. Nos anos 1999, 2001 e 2002 não houve representação feminina nessas ocupações. Assim como na participação total, o percentual não varia consideravelmente, obtendo-se uma média de 4,7%. No Conselho Fiscal da empresa não

há participação de nenhuma mulher, o que nos mostra a baixa inclusão das mulheres nos cargos mais elevados da Companhia.

Após este estudo, apresenta-se como sugestão a elaboração de novos trabalhos e pesquisas que promovam estudos multicasos e comparativos no setor de energia. A maior amplitude de evidências poderá ensejar quadros generalizantes, com o devido cuidado, acerca do tema da inclusão vertical das mulheres nas empresas e no mercado de trabalho no Brasil recente.

Referências

- AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres são maioria nas universidades, mas têm menos espaço no mercado de trabalho**, 2007, disponível em <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/08/29/materia.2007-08-29.6965420720/view>>. Acesso em 14 fev. 2008.
- ANEEL. **Participação dos Agente Econômicos no Mercado de Energia Elétrica – Mercado de Distribuição**, 2º trimestre/2007, disponível em <http://www.aneel.gov.br/arquivos/PDF/participacao_distribuicao_2trim2007.pdf>. Acesso em 15 fev 2008.
- ARISTÓTELES. **A Política**. Tradução Nestor Silveira Chaves. São Paulo: Escala Educacional, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2007.
- CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. **Handbook de estudos organizacionais**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 1998. v.1
- _____ ; KORNBERGER, Martin; PITSIS, Tyrone. **Managing and organizations: an introduction to theory and practice**. 1st.ed. London: SAGE Publications, 2005.
- _____ ; DUNKERLEY, David. **Organizations, class and control**. London: Routledge and Kegan Paul, 1980.
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Programa Divext**. Disponível em <<http://www.cvm.gov.br/>>. Acesso em 22 fev. 2008.
- COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA. **Relações com investidores**. Disponível em <<http://www.copel.com/pagcopel.nsf/docs/8A46F3A54742DBCD03256E4600621B10?OpenDocument>>. Acesso em 20 fev. 2008.

_____. **Sustentabilidade.** Disponível em <http://www.copel.com/pagcopel.nsf/docsap/C3BD1A2305DEF7BD032573CC004760C6?OpenDocument&secao=Sustentabilidade&>. Acesso em 28 fev. 2008.

_____. **Governança corporativa.** Disponível em <http://www.copel.com/pagcopel.nsf/docs/BA63627F832EE02103257177005EA5A4?OpenDocument>. Acesso em 28 fev. 2008.

COSTA, Patricia de Souza; SOUZA, Simone Dias de. Análise Empírica da Evolução dos Indicadores do Balanço Social no Período de 2000 a 2004: o Caso da Petrobrás. In: CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE DA USP, 2006, São Paulo. **Anais...** Disponível em <http://www.congressoeac.locaweb.com.br/artigos32006/514.pdf> Acesso em 25 fev. 2008.

DIAS, Vanessa Tavares; SECCO, Glaucia Moreira; PESSOA, Glauce Ramos Ayres; WETZEL, Ursula. Distinção entre as noções de empresária e ‘empreendedora’ na mídia de negócios: um estudo comparativo entre as revistas Exame e *Fortune*. In: ENANPAD, 2007, Rio de Janeiro. **Publicações...** Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac-e>.

FOX, Mary Frank; HESSE-BIBER, Sharlene. **Women at work**. 1st.ed. Palo Alto: Mayfield Publishing, 1984.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS. **Banco de dados.** Disponível em <http://www.balancosocial.org.br/bsonline/gerabs.asp>. Acesso em 19 fev 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.** Disponível em <http://www.ibge.gov.br/mtexto/pnadcoment6.htm>. Acesso em 19 fev. 2008.

_____. **Pesquisa Mensal de Emprego.** Disponível em <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em 19 fev. 2008.

mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. In: ANPAD, 2007. **Anais Disponível em CD-Room...** Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac-e>. Acesso em 26 fev. 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 7.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Balço Social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações**. São Paulo: Atlas, 2001.

TRIOLA, Mario F. **Introdução à estatística**. Tradução Alfredo Alves de Farias. 7.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.