

UFRRJ

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA EM
NEGÓCIOS**

DISSERTAÇÃO

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO SETOR DE TRANSPORTE
COLETIVO: UM ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE VOLTA
REDONDA - RJ**

EFRAIM DA SILVA MEDEIROS

2009



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA EM
NEGÓCIOS**

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO SETOR DE TRANSPORTE
COLETIVO: UM ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE VOLTA
REDONDA - RJ**

EFRAIM DA SILVA MEDEIROS

Sob a Orientação do Professor

Dr. MARCOS AGUIAR DE SOUZA

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências, no Curso de Pós-Graduação, Área de Concentração em Gestão e Estratégia em Negócio.

Seropédica, RJ
Julho de 2009

331.482928

3

M488p

T

Medeiros, Efraim da Silva, 1982-
A participação feminina no setor
de transporte coletivo: um estudo
de caso no município de Volta
Redonda-RJ / Efraim da Silva
Medeiros. - 2009.
65f. : il.

Orientador: Marcos Aguiar de
Souza.

Dissertação (mestrado) -
Universidade Federal Rural do Rio
de Janeiro, Curso de Pós-graduação
em Gestão e Estratégia em Negócios.
Bibliografia: f. 40-48.

1. Mulheres motoristas - Emprego
- Volta Redonda (RJ) - Teses. 2.
Mercado de trabalho - Mulheres -
Volta Redonda (RJ) - Teses.
3. Transportes coletivos - Volta
redonda (RJ) - Teses. I. Souza,
Marcos Aguiar de, 1965-. II.
Universidade Federal Rural do Rio
de Janeiro. Curso de Pós-graduação
em Gestão e Estratégia em Negócios.
III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS

EFRAIM DA SILVA MEDEIROS

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Ciências**, no Curso de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia em Negócios.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 15 / 07 / 2009

Marcos Aguiar de Souza. Dr. UFRRJ
(Orientador)

Antonio Martinez Fandiño Dr. UFRRJ

Rodolfo de Castro Ribas Dr. UFRJ

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Jorge e Gercy, pelo incentivo incondicional,
A minha amada esposa, Michaene, pelo apoio e carinho,
Desculpem as horas roubadas de nosso convívio,
pelo tempo dedicado ao estudo e obrigado
pela paciência e confiança.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço ao Deus da minha vida, que mesmo sem merecer, me forças para passar por todas as fases de mais um sonho, dando-me sabedoria e acalenta meu coração nos momentos incertos e de ansiedade.

Aos meus pais e a minha esposa, que me deram todo o apoio necessário para que eu pudesse transformar mais este sonho em realidade. Sem a ajuda deles, nada disso poderia ser possível. Sou eternamente grato a existências destas nobres pessoas na minha vida.

Agradeço aos meus os professores da UFRRJ, que me ensinaram que a vida pode ser observada de outro anglo, mostrando que somar é melhor que dividir.

Ao professor e orientador Marcos Aguiar de Souza, que sob o prisma de Paulo Freire sobre o que é ser um “*Educador*”, se encaixa plenamente neste conceito.

A professora e coordenadora do curso Heloísa G. Peixoto Nogueira, líder com excelência do curso, que com sabedoria sempre nos direcionou para “o aprender a aprender”.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para que esta dissertação pudesse se realizar e aqueles de modo geral sempre quiseram o meu sucesso e progresso, que carinhosamente os chamo de amigos.

RESUMO

MEDEIROS, Efraim da Silva. **A Participação Feminina no Setor de Transporte Coletivo: Um Estudo de Caso no Município de Volta Redonda – RJ.** 65 p. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica e Negócios). Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Departamento de Administração, UFRRJ, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2009.

O objetivo do presente estudo foi analisar as condições da mulher no mercado de trabalho, considerando especificamente o contexto de uma empresa de transporte coletivo do Município de Volta de Redonda-RJ. Considera-se no estudo que historicamente o mercado de trabalho era voltado apenas para homens e, em diferentes países, devido a acontecimentos transformadores da sociedade como as duas Grandes Guerras e o aumento dos lares sustentados por mulheres, entre outros, paulatinamente houve um aumento do acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Entretanto, essa entrada se deu de forma bastante limitada, sendo sua adequação considerada em alguns setores determinados, normalmente em cargos e funções de menor prestígio e de menor remuneração. Tal contexto vem sendo sistematicamente modificado, com esforços vindos de diferentes iniciativas em diferentes partes do mundo que buscam tanto o empoderamento das mulheres, como a diminuição na ênfase até então dada ao sexo como categoria capaz de diferenciar indivíduos na sociedade. Apesar desses esforços, ainda é possível identificar na sociedade práticas sexistas que garantem aos homens, maior acesso a posições de destaque e remuneração. O setor de transporte coletivos foi escolhido para o estudo tendo em vista ser ainda característico do sexo masculino. O estudo contou com a participação de um representante da Empresa de transporte coletivo e de 20 profissionais, diferenciados entre os cargos da empresa. O representante da empresa respondeu a um questionário que teve como objetivo descrever todo o processo de entrada das mulheres na empresa, bem como avaliar a existência de possíveis diferenças entre homens e mulheres, seja no desempenho profissional, seja no tratamento dado pela empresa. Para os profissionais da empresa, o objetivo foi avaliar como os mesmos percebiam a situação profissional de ambos os grupos. A análise dos dados permitiu concluir que ainda existe uma maior ocupação dos homens nos cargos de maior remuneração, apesar de já poder ser observada a presença das mulheres. Os dados permitem concluir que a situação da mulher ainda é menos favorecida em comparação à dos homens. Entretanto, tal distanciamento vem sendo sistematicamente reduzido. O tratamento dado pela empresa aos profissionais tem estimulado a relação igualitária entre os sexos, apesar de poderem ser relatadas diferenças no trabalho desempenhado por homens e por mulheres.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Transformação ocupacional; Empoderamento da mulher; diferenças de gênero

ABSTRACT

MEDEIROS, Efraim da Silva. **The Feminine Participation in the Sector of Collective Transport: A Study of Case at Volta Redonda City - RIO DE JANEIRO.** 65 P. Dissertation. (Master in Strategical Management and Businesses). Institute of Sciences Social and Human, Department of Administration, UFRRJ, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Seropédica, RIO DE JANEIRO, 2009.

The objective of the present study was to analyze the conditions of the woman in the work market, considering the context of a company of collective transport of the City at Volta Redonda-Rio de Janeiro. It is considered in the study that historically the work market was dedicated only toward men and, in different countries, had the transforming events of the society as the two Great Wars and the increase of the homes supported for women, among others, gradually had an increase of the access of the women to the work market. However, this entrance if gave sufficiently of limited form, being its adequacy considered in some determined sectors, normally in positions and functions of lesser prestige and lesser remuneration. Such context comes being systematically modified, with efforts come of different initiatives in different parts of the world that in such a way search the empowerment of the women, as the reduction in the emphasis until then given to the sex as category capable to differentiate individuals in the society. Although these efforts, still are possible to identify in the society practical sexists that guarantee to the men biggest access the position of prominence and remuneration. The transport sector collective was chosen for the study having in sight to be still characteristic of the masculine sex. The study it counted on the participation of one representative of the Company of collective transport and 20 professionals, differentiated between the positions of the company. The representative of the company answered to a questionnaire that had in The as objective to all describe the process of entrance of the women in the company, as well as evaluating the existence of possible differences between men and women, either the professional performance, either in the treatment given for the company. For the professionals of the company, the objective was to evaluate as the same ones perceived the professional situation of both the groups. The analysis of the research allowed to conclude that still there is a bigger occupation of the men in the positions of bigger remuneration, although already can observed the presence of the women too. The researches allow concluding that the situation of the woman still less is favored in comparison at men. However, such distant comes being systematically reduced. The treatment given for the company to the professionals is stimulating the equal relation between the genders, although to be able to be told differences in the work making for men and women.

Word-key : Market of Work: Occupational transformation; Empowerment of the woman; gender of differences

LISTA DE TABELAS

01. Período: Janeiro de 2003 a Outubro de 2008. Admissões e Desligamentos no Município de Volta Redonda	30
02. Profissionais participantes da Empresa, por sexo e cargo.	31
03. Relações dos Funcionários da Empresa pesquisada, por gênero e cargo.	33

GRÁFICO

01. Distribuição das mulheres ocupadas segundo os anos de estudo em janeiro de 2003 e de 2008 (%).....	13
--	----

LISTA DE ABREVIACÕES

CAGED	Cadastro Geral de Emprego e Desemprego
CESBRA	Companhia Estanifera Brasileira
CP	Cimento e Participaoes
CPD	Central de Processamento de Dados
CSN	Companhia Siderúrgica Nacional
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
ED	Ediao
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INAL	Indústria Nacional de Aos Laminados
IPEA	Instituto de Pesquisa Economica Aplicada
ONU	Organizaao das Naoes Unidas
ORG	Organizaao
PEA	Populaao Economicamente Ativa
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
SNIG	Sistema Nacional de Informaoes de Gênero
S/A	Sociedade Annima
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
UF	Unidade de Federaao
VR	Volta Redonda
UFP	Universidade Federal do Paraná
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
USS	Universidade Severino Sombra

SUMÁRIO

	Pág.
1 INTRODUÇÃO	02
1.1 Formulação do problema	02
1.2 Objetivos	04
1.2.1 Objetivo geral	04
1.2.2 Objetivos específicos	04
1.3 Justificativa do trabalho.....	05
1.4 Limitações do estudo	05
2 REVISÃO DA LITERATURA	06
2.1 A Participação da mulher no mercado de trabalho: algumas considerações.....	06
2.2 A precariedade do trabalho feminino.....	08
2.3 A remuneração e o grau de escolaridade da mulher.....	12
2.4 A diferenciação com base no gênero.....	15
2.5 Diferenças entre homens e mulheres no mundo do trabalho: evidências empíricas.....	18
2.6 O Empoderamento da Mulher	21
2.7 As diferentes formas de sexismo	23
2.8 Características do Município de Volta Redonda.....	28
3 METODOLOGIA	31
3.1 Participantes.....	31
3.2 Instrumento de Pesquisa.....	31
3.2.1. Procedimento.....	32

4. RESULTADOS.....	33
4.1 Entrevista com os representantes da empresa.....	33
4.2. Entrevista com os profissionais da empresa.....	36
5. CONCLUSÃO	38
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	45
ANEXO I	49
ANEXO II	52

CAPÍTULO I

1. INTRODUÇÃO

1.1. Formulação do Problema

Desde as últimas décadas do século passado o perfil ocupacional do contingente feminino no mercado de trabalho vem sofrendo transformações. Uma das mudanças mais significativas é a ampliação da participação feminina nos postos de trabalho e em segmentos antes exclusivamente ocupados por homens. É nesse sentido que vem sendo reduzido o número de profissões/ocupações exclusivamente masculinas ou femininas. Tal afirmativa pode ser corroborada diante das ofertas de emprego publicadas em diferentes jornais brasileiros, observando-se que é cada vez menor a oferta de vagas exclusivamente para homens ou mulheres.

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem provocado uma série de transformações em diversos segmentos no mercado. Em geral, as empresas têm procurado acompanhar tais transformações. É nesse sentido que o termo diversidade cultural nas empresas, vêm ganhando terreno, promovendo não só a inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas também outros grupos, até então discriminados.

As mulheres, que a princípio tinham funções peculiares como enfermeira, professora, babá, empregada doméstica entre outras da mesma natureza, agora já são observadas em diferentes segmentos, como nos postos de gasolinas, nos restaurantes, nos táxis, nos bancos, nas indústrias, nos comércios, nos ônibus, ocupando funções antes destinadas somente aos homens.

De acordo com o artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, em seu primeiro inciso, homens e mulheres devem ser considerados iguais em direito e obrigações Brasil (2002). Ainda é cedo para dizer que essa igualdade foi alcançada em todos os setores da sociedade, no entanto, certamente é possível dizer que houve uma diminuição do abismo social historicamente existente entre ambos os sexos. Tal aproximação, certamente pode ser observada de forma mais clara em alguns setores da sociedade, havendo ainda casos em que “ser homem” é sinônimo de vantagens sociais (Souza & Ferreira, 2003).

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido amplamente documentada. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, DIEESE (2008), as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, apesar de os homens ainda terem uma participação bem mais expressiva (74,5% dos homens fazem parte da força de trabalho) do que as mulheres (50,2% encontram-se na mesma situação). De 1989 até 1996 a taxa de participação feminina cresceu 8,9%, enquanto a masculina caiu 3,6% (DIEESE, 2008).

A quantificação e a análise da incorporação do contingente feminino no mundo do trabalho tornou-se uma questão de interesse social, sendo discutida a luta pela emancipação feminina e de igualdade entre os gêneros, bem como o crescente peso específico das mulheres no ambiente de trabalho. Além disso, há a possibilidade das novas configurações do trabalho ser mais adequadas às aptidões e características femininas do que aquelas encontradas no mercado até alguns anos atrás (DIEESE, 2008).

Apesar do maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho, existem autores que questionam a forma como esse processo se deu e se mantém até os dias atuais. Souza e Ferreira (2003), por exemplo, argumentam que em todo o mundo existe uma predominância de maiores salários e acesso a posições de destaque aos homens, apesar de tal diferença apresentar um claro declínio, significando uma maior aproximação entre homens e mulheres.

As discussões sobre a desigualdade entre homens e mulheres, entretanto, ainda persistem. De maneira geral, diversos estudos na área têm evidenciado a existência de situações que afetam grande parte das mulheres trabalhadoras e espelham alguns problemas enfrentados por elas, como a dificuldade de encontrar trabalho, o baixo salário recebido, a informalidade de sua contratação, sua extensa jornada de trabalho, o tipo de ocupação ou a instabilidade de trabalho, entre outros. Tais indicadores também mostram as diferenças e semelhanças, quando comparados com a situação do trabalhador do sexo masculino.

É nesse sentido que a inserção da mulher pode ser discutida a partir da questão quantidade x qualidade, já que no Brasil as mulheres atualmente representam 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. De acordo com o balanço anual da Gazeta Mercantil fica claro que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiram de 8%, em 1990, para 13% em 2000. Em geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens (Hiromi, 2002).

É possível que a situação social e profissional das mulheres venha a se modificar num futuro recente conforme pretendido por diversos autores e programas que vêm sendo desenvolvidos em âmbito mundial, que podem ser exemplificados a partir do conceito de “*empowerment*” (empoderamento) das mulheres. Na ferramenta de busca google (www.google.com.br) a expressão “women empowerment” dá um resultado de 3.380.000 e “empoderamento das mulheres” enquanto que seu correlato em português oferece 40.300 páginas.

De acordo com Pastre (2008), diretora financeira da “*Pastre implementos*”, as mulheres estão se preparando cada vez mais. Pastre afirma que dentro da empresa os homens não estranham mais as mulheres andando pela fábrica, pois antes era de se estranhar e de olhar com desdém. As mulheres têm se colocado para assumir qualquer tipo de tarefa ou ainda, assumir qualquer cargo que seja necessário assumir, destacando sua presença.

Considerando as questões acima apresentadas, o presente estudo se baseia na investigação da inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando o caso específico de um setor historicamente ocupado prioritariamente por homens: o de transportes coletivos, enfocando o caso específico de uma empresa de transporte do município de Volta Redonda. Trata-se, portanto, de um estudo de caso num segmento específico do mercado de trabalho formal, com a seguinte problemática:

Qual é a situação do contingente feminino na estrutura de uma determinada empresa do setor de transporte coletivo do município de Volta Redonda?

1.2 Objetivos

1.2.1 - Objetivo geral

Identificar as condições da mulher no contingente de trabalhadores de uma empresa do setor de transporte coletivo, no Município de Volta Redonda em função do sexo.

1.2.2 - Objetivos específicos

Os objetivos específicos nesta dissertação são os seguintes:

- Analisar o processo histórico de transformações do contingente feminino no quadro de funcionários da empresa participante do estudo;
- Identificar os postos de trabalho em que o contingente feminino é mais intenso, no setor de transporte coletivo na cidade de Volta Redonda.
- Investigar a percepção de profissionais da Empresa participante do estudo sobre as diferenças entre homens e mulheres no contexto da empresa.
- Investigar a percepção da Empresa participante do estudo sobre as diferenças entre homens e mulheres no contexto da empresa.

1.3 - Justificativa do Trabalho

As transformações no campo profissional, em diversas áreas de atuação, desde os anos 70 têm sido intensas e muito variadas. Para conhecê-las melhor é necessário o desenvolvimento de estudos mais localizados, para que os fatores a elas relacionados possam ser analisados em maior profundidade, fornecendo informações mais realistas sobre a situação de homens e mulheres no mercado de trabalho. Assim, o presente estudo analisa estas transformações tendo em vista o setor de transporte coletivo no município de Volta Redonda.

1.4 – Limitações do Estudo

Trata-se de um estudo com foco regional no município de Volta Redonda e no segmento de transporte coletivo, tendo em vista uma empresa específica.

Configurando um estudo de caso, por definição, os resultados por esta pesquisa obtidos não poderão ser generalizados para outros contextos.

CAPÍTULO II

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A participação da mulher no mercado de trabalho: algumas considerações

O dia internacional das mulheres foi, talvez, o pontapé inicial para o questionamento da situação social da mulher. Sua origem data de 1857, quando, no dia oito de março, 129 operárias de uma fábrica em Nova Iorque fizeram uma manifestação contra as más condições de trabalho, reivindicando também a redução da carga horária, já que as mesmas trabalhavam 14 horas por dia. As manifestantes ocuparam as instalações da indústria (Toscano & Goldemberg, 1992).

Uma manifestação desse vulto era um fato inédito para a época, não só em Nova York, mas também em diversas partes do mundo, onde diversos direitos eram assegurados aos homens, que ocupavam posições masculinas (entenda-se importantes) na sociedade, cabendo à mulher funções menos valorizadas, como cuidadoras do lar, trabalhadoras a serviço dos maridos e dos filhos.

Como forma de repressão ao movimento, as portas da fábrica foram fechadas e as operárias foram queimadas vivas. O dia ficou conhecido como o “*Dia Internacional da Mulher Trabalhadora*” a partir de 1910, na “Conferência Internacional da Mulher Socialista”. Somente em 1975, quando a ONU incluiu o dia oito de março em seu calendário oficial de comemorações, a data foi incorporada pelos diversos países do mundo, passando a ser conhecido como o “Dia Internacional da Mulher” (Toscano & Goldemberg, 1992).

As duas grandes guerras mundiais também podem ser apontadas como uma outra forte influência para a participação da mulher no mercado de trabalho. Na ocasião os homens partiam para a guerra, cabendo às mulheres de alguma forma, serem as representantes de seus lares em suas ausências, inclusive no mercado de trabalho. Mesmo com o final da guerra, tal situação permaneceu, pois com as várias perdas, muitas mulheres continuaram tendo que trabalhar para sustentar os seus lares (Araújo, 2004).

Finalmente, como apontado por Lenney (1991) e Deaux (1990), o movimento feminista, que aparece com maior intensidade na década de 60 pode ser apontado como um terceiro fator levando à maior inserção da mulher no mercado de trabalho, ao questionar o valor funcional do sistema de atribuição de papéis diferenciados para homens e mulheres.

De acordo com Joffer (2008), o trabalho, a família e o próprio mercado de trabalho, se transformaram significativamente no final do século XX, com a entrada expressiva das mulheres em atividades remuneradas. Alguns fatores contribuíram para essa mudança, como a informatização, a integração em rede e a globalização da economia. A família é quem percebe mais de perto o processo de incorporação das mulheres no mercado de trabalho, através da participação financeira, recurso que é esperado para o suprimento das necessidades domésticas.

Conforme aponta Costa (1980), a participação da mão-de-obra feminina não ocorreu indiscriminadamente em todos os setores. Ela se deu principalmente no setor terciário da economia, talvez pelo fato de que as atividades vinculadas a esse setor serem quase sempre de baixo prestígio e de menor rendimento.

Conforme Luca (2001), as mulheres quando ficavam viúvas ou pertenciam a uma classe mais pobre tinham que sustentar seus filhos com atividades que lhes dessem um retorno financeiro. Dentre as principais atividades realizadas, destacam-se: a fabricação de doces por encomendas, o arranjo de flores, os bordados e as aulas de piano. Além de serem pouco valorizadas essas atividades eram mal vistas pela sociedade, o que dificultava a conquista das mulheres por um espaço no mercado de trabalho. Mesmo assim, algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar.

Para Araújo (2004), com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento industrial, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. No Brasil, tal ampliação das atividades das mulheres no mercado de trabalho logo fez surgir, já na década de 30, vários benefícios, diante da constatação de que homens e mulheres são diferentes, como a proibição do trabalho noturno para as mulheres, a proibição de turnos entre 22 horas da noite e 5 horas da manhã para as mulheres e a licença maternidade.

O volume de mulheres impacta no mercado de forma expressiva, de acordo com o Sistema Nacional de Informações de Gênero, SNIG (2008), a população brasileira, em 34 anos, praticamente dobrou em relação aos 90 milhões de habitantes da década de 1970 e, somente entre 2000 e 2004, aumentaram em 10 milhões de pessoas. Em 2050, o número de brasileiros será de 259,8 milhões, com expectativa de vida de 81,3 anos, a mesma dos japoneses hoje. Mas o envelhecimento da população está se acentuando: em 2000, o grupo de 0 a 14 anos representava 30% da população brasileira, enquanto os maiores de 65 anos eram apenas 5%; em 2050, os dois grupos se igualarão em 18%. Além disso, a diferença na

proporção entre homens e mulheres vem se acentuando, com um maior de número de mulheres, comparando-se o número de homens.

O aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, além de ser uma demanda de diferentes grupos na sociedade, atende a uma questão de fato: o aumento do número de mulheres. Além disso, vem aumentando o número de famílias chefiadas por mulheres. Assim, além dos cuidados do lar e dos filhos, elas cada vez mais estão sentindo a necessidade de buscar recursos para sustento próprio e melhoria da qualidade de vida do lar Fontoura (2008).

Nos termos de Bruschini (2007), o maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho pode ser considerado como uma realidade em alguns contextos bastante específicos, até então dominados por homens, como medicina, advocacia, arquitetura e engenharia. Tal situação é refletida na constatação de que são cada vez mais escassas as ocupações tipificadas sexualmente. Dito de outra maneira, cada vez menos se pode dizer que uma profissão é caracterizada como masculina ou feminina, diante dos requisitos necessários ao seu desempenho ou mesmo da proporção de homens e mulheres que nela se encontram.

De acordo com Oliveira e Fay (2006) um dos fatores que favoreceram um maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho foi o aumento da tecnologia, fazendo com que em muitas áreas, a força física exigida para o desempenho das tarefas relativas a diversos cargos deixasse de ser necessária, podendo então, tais cargos, serem ocupados pelas mulheres.

2.2 A precariedade do trabalho feminino

O crescente acesso das mulheres ao mercado de trabalho não é o único aspecto discutido no atual contexto social. Também tem sido objeto de estudos e discussões as condições em que esse trabalho é desempenhado, sejam pelas condições oferecidas no local de trabalho, ou pelos salários que as mulheres recebem, quando comparadas aos homens ou mesmo pela dupla ou tripla jornada exercida, ao terem que, após trabalhar, lidar com as demandas da casa, dos filhos e do marido.

De acordo com Neves e Pedrosa (2007) a mulher apesar de estar atuando no mercado de trabalho, não se isentou das atividades domésticas. Para Doucet (2009) embora existam

estudos que apontem a divisão de trabalho nas tarefas domésticas entre homens e mulheres, a questão da responsabilidade ainda é um aspecto que persiste mantendo as diferenças de gênero.

Além dessas questões, a precariedade do trabalho feminino pode ser identificada na situação de diversas mulheres, que para terem acesso ao mercado de trabalho se submetem aos trabalhos precários e sub-remunerados (Bruschini, 2007).

De acordo com Hirata (1998), essa abertura de postos de trabalho às mulheres representou uma diminuição de custos, pois essa feminilização implicou numa desqualificação, pois passou a ser feita em muitos casos de maneira repetitiva e sem responsabilidade o que justificou os salários baixos e a queda na valorização do emprego.

Para Negri e Coelho (2006) no mercado de trabalho existem para algumas funções, barreiras que impossibilita a entrada da mulher no mercado de trabalho ou de neles ascenderem. A maioria destas barreiras não são explícitas, indicando a existência de uma barreira invisível, difícil de identificar no contexto diário das relações no ambiente de trabalho. A esse conjunto de obstáculos ao desenvolvimento profissional da mulher, os autores têm chamado de teto de vidro ou *glass ceiling*.

O conceito de *glass ceiling* (teto de vidro) é objeto de estudo de diversos pesquisadores, que consideram que o grande impedimento para as mulheres crescer profissionalmente se dá por conta deste fenômeno, dentre estes pesquisadores está Coelho (2005), que considera este fenômeno principal causador que impedem promoções das mulheres no mercado de trabalho.

A idéia se completa na abordagem de Lopes (2007), que em seu entendimento, *glass ceiling*, corrobora que a mulher tem sido bloqueada no acesso às esferas superiores dentro das organizações.

De acordo com Rocha (2006), apesar de ser um conceito recente, tal fenômeno existe já algum tempo, servindo de base para explicar as diversas dificuldades que são impostas às mulheres para ascenderem profissionalmente.

O entendimento de *glass ceiling*, fica mais aplicável e de fácil entendimento quando se faz uma análise da própria nomenclatura - “teto de vidro” - com é na tradução, pois submetido a ele, se pode visualizar andares superiores de forma clara e transparente, além de também ser visualizado, no entanto não se pode alcançar, não se poder transpassar.

Um dos aspectos relacionados ao *glass ceiling* é a absorção da mão de obra feminina em setores menos privilegiados. De acordo com Joffer (2008) nos dias de hoje, o setor que tem alocado um maior número de mulheres, tem sido o de serviços. Nesse setor fica claro quanto à tipicidade, que as tarefas realizadas são extremamente monótonas, repetitivas e estressantes. As atividades precárias têm sido destinadas às mulheres no mercado de trabalho, por uma questão histórica e cultural, quanto à percepção de valor, é que a mulher tem menos valor que o homem, valor este que foi desenhado desde os primórdios.

A precariedade do trabalho feminino tem sido discutida já há algum tempo por muitos autores, na busca por um conhecimento maior acerca de sua causa, entre eles está, Guedes (1998) que defende a idéia de que a precarização acontece em função de uma tendência intensificada nos anos noventa e que se manifesta atualmente no Brasil, que é a de uma nova arquitetura empresarial onde a empresa matriz concentra sua atuação direta em apenas alguns elos da cadeia produtiva, terceirizando os demais. Primeiramente são afetadas negativamente as atividades de apoio como alimentação, segurança e higiene, para em seguida estender-se a toda a cadeia produtiva. O resultado tem sido um aumento na precarização nas relações de trabalho, pois na “transferência”, há uma perda salarial e um aumento na rotatividade dos postos de trabalho considerados.

Diante de tanta luta na busca incansável da *isonomia*, de acordo com Araújo (2004), as leis conquistadas pelas mulheres muitas vezes eram desrespeitadas e burladas na prática. A justificativa para tal descumprimento estava centrada no fato da sociedade acreditar que o homem representava o papel de chefe de família, tendo o dever de trabalhar para o sustento da casa, não havendo necessidade da mulher buscar fora de casa uma renda para ajudar nas despesas domiciliares.

A participação da mulher em cargos de maior destaque, apesar de ainda escassa, vem passo a passo se tornando uma realidade em muitas empresas. De acordo com Shinyaschiki (2007), as mulheres estão cada vez mais assumindo cargos estratégicos, além de atuarem como administradoras do lar e educadoras dos seus filhos.

Além do *glass ceiling*, pode-se falar também de uma barreira à própria entrada da mulher no mercado de trabalho. Isso pode ser observado melhor em alguns setores. É possível falar, então, de uma espécie de discriminação, que pode ser direta, quando normas ou práticas formais da organização produzem um tratamento desfavorável a uma pessoa em função do sexo, ou indireta, quando critérios e medidas aparentemente neutros produzem

resultados desiguais entre homens e mulheres, prejudicando os indivíduos de um dos referidos sexos. Tal situação resulta em uma espécie de divisão sexual do trabalho, constatada quando considerada a distribuição assimétrica de homens e mulheres nos diferentes setores da economia (CITE, 2003).

Apesar de a Constituição Federal apregoar o princípio da isonomia, o Brasil é um país que possui algumas leis que trazem algumas prerrogativas para as mulheres, de acordo com a Constituição Federal, Brasil (2002), o artigo 5º, L, garante as mulheres presidiárias condições para que as mesmas possam ficar com seus filhos por todo o momento em que estiver amamentando.

Já no artigo 7º, XVIII, é garantida a toda gestante trabalhadora, sem que haja impactos no salário e na continuidade do seu emprego, remuneração por um período de 120 dias. No mesmo artigo, XX é garantida a mulher a sua proteção ao mercado de trabalho, através de incentivos específicos. (Brasil, 2002)

De acordo com Silva e Oscar (2008), Juizes do TRT, em 09 de setembro de 2008, foi promulgada a Lei nº. 11.770, com o objetivo de prorrogar a licença maternidade, com concessão de incentivo fiscal, através do programa *Empresa Cidadã*, dando as empresas, a oportunidade de conceder as gestantes mais 60 dias de licença maternidade, além dos 120 dias já garantido na carta magna, a fim de se seguir com a tendência da tutela à infância.

Ainda Silva e Oscar (2008), a lei não obriga as empresas a aderirem ao programa *Empresa Cidadã*, no entanto as empresas que aderirem terão a prerrogativa de deduzirem do imposto sobre o lucro, o valor integral da remuneração pago à trabalhadora.

Não somente a questão da gestação é amparada pela Constituição Federal, de acordo com o artigo 143 no 2º, §, Brasil (2002):

“as mulheres e os eclesiásticos ficam isentos do serviço militar obrigatório em tempo de paz, sujeitos, porém, a outros encargos que a lei lhes atribuir” p92.

Observa-se que as mulheres são beneficiadas pela legislação, dentro e fora do mercado de trabalho, e até mesmo quanto ao tempo de aposentadoria, quando as mulheres possuem um amparo de acordo Brasil (2002) no art. 201, 7º §, I, as mulheres podem

aposentar-se com 30 anos de contribuição já os homens somente com 35, já no segundo inciso do mesmo parágrafo por idade a mulher pode aposentar-se com 60 anos, já os homens com 65 aos.

2.3 A Remuneração e o Grau de Escolaridade da Mulher

De acordo com o IBGE (2008), as mulheres são a maioria da população e predominam entre os desocupados, mas ainda são menos numerosas que os homens na população ocupada: 44,4%, ou 9,4 milhões de trabalhadores nas seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) investigadas pela (PME) Pesquisa Mensal de Emprego.

A Pesquisa Mensal de Emprego – PME produz indicadores para o acompanhamento conjuntural do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas citadas acima, trata-se de uma pesquisa domiciliar urbana realizada através de uma amostra probabilística, planejada de forma a garantir os resultados para os níveis geográficos em que é produzida.

Já no setor Público de acordo com o IBGE (2007), pesquisa que comparou o ano de 2003 e 2007 destacou que dentre as pessoas ocupadas no conjunto das seis Regiões Metropolitanas, 7,3% eram militares ou funcionários públicos estatutários totalizando 1.532 mil pessoas em 2007. Esta proporção (7,3%) manteve-se estável de 2003 a 2007, mas entre as regiões a evolução e a participação desta categoria são bem diferenciadas.

No que se refere à evolução do contingente de pessoas nesta forma de inserção, o maior crescimento médio mensal em 2007 em relação a 2003 ocorreu na Região Metropolitana de Recife (35,6%), onde a participação dos militares e funcionários públicos estatutários passou de 8,4% para 10,8% da população ocupada nesta região (IBGE, 2007).

As mulheres eram maioria para o agregado das seis Regiões Metropolitanas (53,3%), mas em Recife e Rio de Janeiro elas correspondiam 47,7% e 46,3%, respectivamente. Com relação à idade, dentre os militares e funcionários públicos estatutários, 6,3% tinham entre 18 e 24 anos, 65,1% tinham entre 25 e 49 anos e 28,5% tinham 50 anos ou mais de idade. Cabe destacar a elevação daqueles com 50 anos ou mais de idade, dado que em 2003 eles representavam 22,2% dos militares e funcionários públicos estatutários. IBGE (2007).

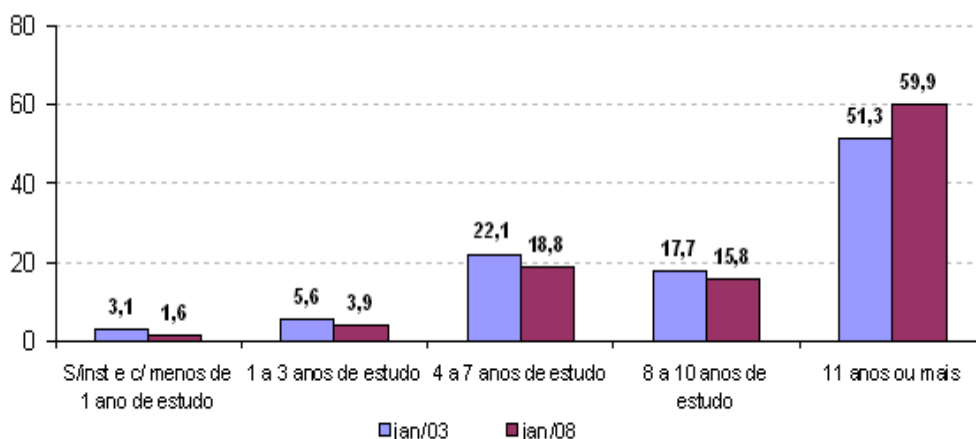
Entre os trabalhadores domésticos a participação foi de 16,5% e de 0,7%, respectivamente, para mulheres e homens. Nas demais formas de inserção, as mulheres ocupadas estavam empregadas sem ter a carteira assinada representavam 12,1%, por conta própria, 16,9% e empregadoras, 3,0%.

Em termos regionais, a maior concentração de mulheres ocupadas com carteira assinada foi na região metropolitana de Porto Alegre (42,4%); e na região metropolitana de Salvador, o maior percentual das mulheres ocupadas em trabalhos domésticos (18,9%) em janeiro de 2008.

Analisando a distribuição entre as atividades econômicas, em janeiro de 2008, das mulheres ocupadas identifica-se que 16,5% estavam nos serviços domésticos; 22,0% na administração pública, educação, defesa, segurança, saúde; 13,3% nos serviços prestados à empresa; 13,1% na Indústria; 0,6% na construção, 17,4% no comércio e 17,0% em outros serviços e outras atividades. Entre os homens ocupados predomina a participação na indústria, com 20,0%, e diferentemente das mulheres, eles têm um maior percentual de ocupação na construção, 12,0% e presença reduzida nos serviços domésticos, 0,7%.

Entre as mulheres trabalhadoras, 51,3% possuíam 11 anos ou mais de estudo em janeiro de 2003, contra 59,9% em janeiro de 2008. Entre os homens, esses mesmos níveis de escolaridade eram de 41,9% e 51,9%, respectivamente, nos meses de janeiro de 2003 e de 2008, conforme descreve o gráfico I abaixo:

GRÁFICO I
DISTRIBUIÇÃO DAS MULHERES OCUPADAS SEGUNDO OS ANOS DE ESTUDO EM JANEIRO DE 2003 A 2008 (%)



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

Cerca de metade de homens e mulheres ocupados, 51,6% e 49,5% respectivamente, trabalham entre 40 e 44 horas semanais. No entanto, em faixas menores ou iguais a 39 horas, a população ocupada feminina predomina, com 26,4%, contra 10,1 % dos homens. O inverso se verifica na faixa de trabalho maior que 45 horas semanais, com percentuais de 38,2% para homens e 24,1% para as mulheres. As mulheres predominam nos níveis de qualificação mais baixos. A maioria dos lugares de enquadramento e chefia é ocupado por homens.

Em 2002, as mulheres representavam apenas 33,9% dos/as quadros superiores, 40,5% dos/as quadros médios e 23,8% dos/as encarregados/as, contramestres e chefes de equipe.

Apesar de serem encontradas em estudos comparativos entre homens e mulheres, expressões indicando a existência de diferenças, para Ferreira (2001), seria mais apropriado falar de desigualdade. É o que acontece quando se fala do trabalho feminino: as diferenças entre homens e mulheres são hierarquizadas de maneira desigual e o trabalho feminino acaba sendo posto em uma posição inferior ao masculino.

Apesar do contexto acima descrito, diversos indicativos acenam uma forte tendência de mudança. Isso não só por estar havendo um aumento proporcional na participação da mulher no mercado de trabalho, mas também por estar havendo um maior acesso da mulher em ocupações antes exclusivamente masculinas, como é o caso da construção civil e do setor de transportes coletivos. Assim, a mulher tem aparecido em diversos segmentos no mercado, sendo tal presença vista com uma naturalidade cada vez maior. Da mesma forma, é possível observar que os homens também vêm aparecendo em atividades antes ocupadas exclusivamente por mulheres. Assim, de acordo com Miranda (2006) da mesma forma que a mulher tem galgado patamares mais nobres dentro do mercado de trabalho, os homens têm dividido com elas o espaço no mercado de trabalho informal. Nesse sentido, é pertinente considerar que, de fato, está havendo uma desvalorização do sexo como categoria de diferenciação social.

Entretanto, existem autores como Yannoulas (2002), que defendem ter havido apenas uma expansão das atividades definidas como femininas do que propriamente um maior acesso das mulheres aos setores tipicamente masculinos. Assim, predomina a desigualdades entre homens e mulheres, com uma clara discriminação vertical e horizontal no mercado de trabalho.

Para Bruschini e Lombardi (2002) “a consolidação de tantas mudanças é um dos fatores que explicariam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as

transformações no perfil da força de trabalho desse sexo, processo que vem ocorrendo desde a década de 70". (p. 329).

Para Posthuma e Lombardi (1996) as inovações tecnológicas e os novos métodos de gestão da produção criaram oportunidades de emprego para a mão-de-obra feminina, inclusive em postos antes ocupados principalmente por homens.

De fato, o acompanhamento das ofertas de emprego publicadas nos jornais de maior circulação do país permite constatar uma diminuição progressiva no oferecimento de vagas específicas para homens e para mulheres. A explicação para isso parece ser que é cada vez maior o reconhecimento que a diferenciação das habilidades com base no sexo biológico é algo ultrapassado. Em outras palavras, ser homem ou mulher não garante diferenças em relação a diversas características relacionadas à competência individual.

2.4 A diferenciação com base no gênero

As diferenças entre os indivíduos certamente existem em diversos aspectos. Particularmente em relação a homens e mulheres, historicamente têm sido identificadas atividades mais "adequadas" a homens ou a mulheres. No esporte, na educação, enfim, em todos os setores em diversas sociedades, tais diferenças vêm sendo marcadas pela maior valorização daquelas atividades consideradas masculinas, e a conseqüente desvalorização das atividades femininas.

A existência de diferenças na condição social de homens e mulheres é consensualmente reconhecida em diversas sociedades. Como causa dessas diferenças, têm sido apresentadas diferentes explicações, seja em função de um processo histórico da divisão de trabalho, atribuindo à mulher atividades domésticas e aos homens atividades de sustento do lar com trabalho assalariado Eagly (1987), seja pela existência de uma seleção diferenciada de comportamentos adotados em função da expectativa social percebida (Deaux, 1990).

De acordo com O'Connor, (2001) homens e mulheres possuem diferenças de diversas naturezas, físicas, psicológicas e tantas outras que nascem com os indivíduos segundo sua

natureza, no entanto, algumas outras diferenças são construídas de acordo com o contexto em que o indivíduo está inserido.

Para Boticello (2009) existe na socialização uma estimulação para uma maior independência dos homens, enquanto que as mulheres são encorajadas a uma maior valorização das instituições sociais, como a família e a escola.

A recusa em avaliar os indivíduos com base no sexo levou a uma diferenciação entre os termos sexo e gênero. Enquanto o termo sexo fazia referência à diferenciação com base em características biológicas, o termo gênero seria utilizado nos casos em que a diferenciação era análise em função de características psicológicas.

De acordo com D'Amorim (1989), em geral os estudos buscavam tornar científica a crença de que homens e mulheres diferem tanto biológica como psicologicamente. Assim, da mesma forma que biologicamente os indivíduos eram caracterizados em dois pólos opostos, psicologicamente eles poderiam ser somente masculinos ou femininos, sendo socialmente esperado que os homens fossem masculinos e as mulheres femininas.

Para Santos (2007), a desigualdade social existente entre homens e mulheres, nasce com o estudo biológico, quando a pouca força física e até mesmo o menor peso do cérebro explica a “natureza frágil da mulher” e o homem pelos seus tributos musculares o caracteriza como “natureza de ser forte”, esta naturalização da condição humana combina a legitimação das desigualdades sociais.

Uma grande contribuição da visão das diferenças entre homens e mulheres como uma construção social é a evidenciação de que existem práticas sociais que não só produzem as diferenças entre homens e mulheres, como também as mantêm. É assim que para Küchemann (2000), existem diferenças entre gênero e sexo. Enquanto o sexo está relacionado aos componentes fisiológicos, sob o aspecto anatômico, a nomenclatura gênero reporta-se à identidade de homens e mulheres, ou seja, ao aspecto social, psicológico, histórico e culturalmente definido.

É nesse sentido que segundo Joffer (2008), o gênero se refere a um conjunto de práticas, símbolos, representações, normas e valores definidos pela sociedade, com base no sexo biológico.

Diversas expressões surgem a partir dessa nova concepção de diferenciação entre os indivíduos, como papéis de gênero e identidade de gênero. Os papéis de gênero são definidos como aquelas atividades que socialmente são diferenciadamente prescritas para homens e

mulheres. Assim, é possível indicar que, por exemplo, um menino se comporta da forma socialmente esperada ou não.

De acordo com Scott (1995) a reflexão sobre os papéis femininos e masculinos na sociedade, não se está colocando em oposição os homens e as mulheres, mas sim buscando uma forma de desconstruir a falsa supremacia do gênero masculino sobre o feminino, na direção de uma igualdade política e social.

De acordo com Sayão (2002)

No Brasil, encontramos uma rica diversidade cultural, e os papéis de homens e mulheres evidenciam isso, ou seja, há diferentes formas de ser mulher e ser homem em nossa sociedade, que se expressam, por exemplo, na dança, na música, no trabalho doméstico e extra-doméstico, nos gestos, no meio rural ou no meio urbano, e, no caso das crianças, nas brincadeiras, principalmente (p. 5).

A identidade de gênero é definida como a auto-percepção da posse de atributos masculinos (ou instrumentais - voltados para o atingimento de metas) ou femininos (ou expressivos, orientados para o contato inter-pessoal) que definem os papéis culturalmente reconhecidos, respectivamente, como típicos do gênero masculino ou feminino (Spence & Helmreich, 1978).

Essa nova forma de avaliação permitiu o entendimento de um indivíduo como masculino (quando nele predominavam características socialmente definidas como masculinas) ou feminino (quando nele predominavam características socialmente definidas como femininas), independente de seu sexo biológico. Apesar disso, a busca da sociedade ainda era por homens masculinos e mulheres femininas.

As discussões acerca do que é a masculinidade ou a feminilidade terminaram provocando uma mudança na forma como tais características são compreendidas. Assim, elas deixaram de serem entendidas como pólos opostos de um mesmo contínuo (como feio e bonito em relação à beleza) e passaram a ser considerados como dimensões independentes. Assim, além de masculino e feminino, um indivíduo, independente de seu sexo biológico poderia ser considerado como andrógino, quando possuía alto grau de características tanto masculinas como femininas, ou indiferenciado, quando possuía baixo grau de ambas as características (Spence, 1993).

Apesar de não ser interesse específico do presente estudo, a discussão sobre a passagem do sexo para o gênero como característica socialmente diferenciadora de indivíduos, serve com base para o reconhecimento de que a diferenciação como base no sexo, entendido como um aspecto puramente biológico, não é suficiente para justificar uma série de práticas sociais que asseguram lugar de destaque aos homens.

De fato, ainda são encontrados fortes indicativos da diferenciação com base no sexo biológico em diversas empresas. Para Neves (2003) o setor automotivo ainda dá preferência a homens jovens no quadro de funcionários, por conta do dinamismo que possuem e do melhor desempenho que apresentam no trabalho, já que querem mostrar serviço e possuem mais vigor físico.

De acordo com Soares, (2000) a discriminação contra negro e mulheres são dois tipos de discriminação no mercado de trabalho que possui conseqüências claras quanto sua tipicidade. O entendimento fica fácil quando se observa as pesquisa domiciliares que indagam os participantes quanto ao sexo e cor de pele, o PNAD possui um banco de dados acerca da cor da pele da população desde o ano de 1987.

2.5 Diferenças entre homens e mulheres no mundo do trabalho: evidências empíricas

Em estudo realizado por Brigagão e Gonçalves (2006), com 60 alunos do curso de medicina, sendo 53 do sexo feminino e 7 masculinos, identificou-se que as dificuldades do mercado para a mulher foram bastante evidenciadas o maior acesso ao mercado de trabalho apesar de ser reconhecido como uma conquista, foi percebido como muito poucos pontos positivos, uma vez que na ótica dos participantes a mulher ganha um salário inferior ao do homem, mesmo ocupando o mesmo cargo.

O fato de a mulher ganhar salários menores é uma realidade também em outros segmentos, foi o que mostrou uma pesquisa realizada por Araújo e Colaboradores (2006), com o intuito de identificarem diferenciais entre gêneros, a pesquisa que contou com uma amostra de 794 professores, sendo 94,1% de mulheres e 5,9% homens, observou quanto à

questão salarial, que a exemplo do que Brigagão e Gonçalves (2006) descrevem acima, os homens também recebiam a mais do que as mulheres, 13% a mais.

Ainda na pesquisa de Araújo e Colaboradores (2006), os resultados mostraram também diferenças significativas no grau de escolaridade dos homens, possuindo escolaridade mais elevada do que as mulheres. O nível de ensino trabalhado, também se percebeu diferença, sendo que os homens eram em maior número os que lecionavam para níveis mais avançados. A pesquisa também revelou que o tempo de docência foi maior para as mulheres do que para os homens, sendo as mulheres com média de 10,8 anos contra os homens 5,8 anos, justificado por questões históricas e por ser tratar de um gueto feminino.

Os baixos salários percebidos pelas mulheres são justificados pelo alto custo indireto existente que as mesmas causam para empresa, como a maternidade e ao cuidado infantil é o que afirma (Bellan, 2002).

Bellan (2002), conforme descreve acima, deixa claro e ao mesmo tempo justifica não só os baixos salários das mulheres, mas também dá embasamento para sustentar a prática dos altos salários pagos aos homens, por conta da suposta dedicação que os mesmos podem desprender pela empresa, pois estes teoricamente não se prendem a filhos, tampouco detém o processo de gestação dos mesmos.

A valorização da mulher está além da questão monetária, a mulher recebe um fardo cultural negativo quanto a sua participação no orçamento doméstico. É o que afirma Stein (2000), quando a mulher vai para o mercado de trabalho e traz para o lar seu rendimento, aquilo que é fruto de seu trabalho é encarado pelos maridos, pelos homens da casa, como apenas uma ajuda financeira. A percepção dos homens é de que o salário oriundo da esposa é somente um complemento, um recurso complementar na renda familiar, mesmo que esta ajuda seja a única fonte de renda da família, com raríssimas exceções admite-se que são sustentados por elas.

Os salários mais justos e o crescimento equitativo tanto reivindicado pelas mulheres é muito mais do que simplesmente para angariar recursos ou para ostentar contra-cheques com valores altos, mas uma questão de satisfação pessoal e profissional.

Para a afirmativa acima, os autores Possatti e Dias (2002) confirmam, em pesquisa exploratória, realizada com amostra de 132 mulheres residentes na Paraíba, todas com emprego, filhos e detendo nível de escolaridade a partir do segundo grau. A pesquisa teve o objetivo de mensurar a qualidade do papel de mãe e do trabalho pago executados por elas. Os

resultados apresentados na pesquisa mostram que as recompensas a partir de autonomia no trabalho e autoridade de decisão, levam ao bem-estar psicológico para todas as mulheres pesquisadas, assim como o casamento, exceto para as mulheres que possui elevado status sócio-econômico e mulheres acima de 39 anos de idade, que o casamento foi irrelevante.

Observa-se acima que o papel concomitante de ser mãe e ao desempenho profissional é condição *sine qua non* para a plena satisfação na vida das mulheres, na maioria dos casos.

As diferenças entre homens e mulheres no ambiente de trabalho vão muito além do salário, de acordo com Rocha e Ribeiro (2001), em pesquisa exploratória feita para avaliar as repercussões do trabalho de mulheres e homens analistas de sistemas na saúde. A amostra foi de 553 funcionários, destes, 328 eram homens e 225 mulheres, analistas de sistemas de duas empresas de processamento de dados dentro do Estado de São Paulo. A pesquisa revelou que as mulheres estavam menos tempo que os homens no mercado de trabalho, além de revelar a participação de 83,3% dos homens nos 30 cargos de chefias existentes, representando 25 destas vagas ocupadas por eles.

Este bloqueio quanto ao avanço das mulheres no mercado de trabalho, conhecido também na literatura internacional como *glass ceiling*, conforme descreve acima, Lopes (2007), bloqueia a evolução das mulheres em promoções as esferas mais altas dentro da organização.

As percepções de diferenças entre os gêneros é também foi comprovada por Andrade e Colaboradores (2002) que realizaram estudo sob o prisma qualitativo, em uma agência bancária privada no estado de Minas Gerais, com seis funcionários, três homens e três mulheres. O estudo teve por objetivo identificar as representações nas relações de gênero, entrevista que a prática da discriminação fica visível. O primeiro homem a ser entrevistado, não hesita em falar que dentro do ambiente de trabalho, devem existir homens e mulheres, no entanto é percebido na fala do mesmo entrevistado, antagonicamente, que no fundo todos dentro da empresa esperam que venham dos homens as decisões para o ambiente de trabalho. Outra participante, desta vez uma das mulheres, afirma, apesar de lutar por oportunidades iguais, que as mulheres têm o seu lugar certo no ambiente de trabalho, portanto deve saber onde ficar.

Para Biehl (2008), o entendimento de gênero dentro do contexto organizacional é extremamente relevante, pois a ligação entre homens e mulheres dentro do ambiente de trabalho é constante. Cargos antes destinados somente aos homens agora divide espaço com

mulheres, o entendimento desta mudança é de extrema relevância, na busca de mitigar atritos desta natureza.

Com tantas diferenças significativas no ambiente de trabalho, sob o prisma psicológico, Conti e Colaboradores (2002), buscaram em pesquisa exploratória feita com 236 pacientes, sendo 54 mulheres e 182 homens com faixa etária compreendida entre 25 e 45 anos, para avaliar as diferenças entre homens e mulheres jovens após sofrerem infarto agudo do miocárdio. O resultado da pesquisa demonstrou não haver diferenças significativas entre os dois sexos quanto aos fatores de risco, padrão de obstrução das artérias coronárias e função do ventrículo esquerdo.

De Vitta, Neri e Padovani (2005), fizeram pesquisa exploratória realizada com 200 voluntários, divididos em dois grupos de 100, com 50 homens e 50 mulheres cada, com idades de 20 a 70 anos, teve o objetivo de identificar a correlação do sedentarismo com diversas doenças. Os resultados obtidos evidenciaram que as mulheres e idosos sedentários possuem um maior número de doenças relatadas.

2.6 O Empoderamento da Mulher

É difícil falar de empoderamento sem antes falar de poder, na busca de um entendimento simples sobre o “poder”, é que Ferreira (2001), contribui dando alguns significados para esta nomenclatura, no entanto a que torna mais interessante para esta discussão é a tradução que atribui a alguém ou a alguma coisa a capacidade de ter ou ser algo, que possa decidir com expressividade sob alguma coisa, é ter a faculdade de executar algo, ou não.

Assim sendo, o poder é muito abrangente, porém objeto de nosso estudo é o relacionado ao gênero, e que o mesmo é percebido diferentemente por cada localidade, ou seja, a cada cultura o entende de forma diferente, legitimando este a alguns ou restringindo a outros, ou seja, o que o homem e a mulher podem ou não fazer, e nesta discussão que se segue esta discussão.

O empoderamento se referindo a mulher refere-se a uma *nova mulher* que possui novas atribuições, de poder. E esta nova mulher, faz parte de um novo desenho cultural, de

uma nova estrutura familiar, pois é percebida como fonte de subsistência, ocupando um lugar que outrora era exclusivo ao homem, e a assunção deste papel é em função do empoderamento que recai reivindicado para si. PED (2007).

Para Horochovski e Meirelles (2007), a definição de empoderamento se assemelha ao conceito de autonomia, dando as pessoas condições de decidir sobre quaisquer questões. Como o empoderamento significa ter autonomia, é razoável esperar que a responsabilidade seja equivalente com a detenção de novos *poderes*, é o que os autores alertam, que o poder de decisão anda de mãos dadas com a responsabilidade.

Lisboa (2008) analisa o empoderamento sob o prisma feminista como a afirmação da mulher, valorização, a busca da igualdade dos gêneros, mudanças no arranjo estrutural familiar dando a mulher autonomia total seja no físico quanto no psicológico. Neste sentido a mulher busca a equiparação com o homem, buscando a equalização em todos os fatores que a diferencia do homem.

De acordo com Miranda (2006), a participação da mulher na sociedade tem sido cada vez mais percebida, ainda que a sua ocupação maior, ainda seja em segmentos com menos prestígios, no entanto já são percebidas em esferas superiores dentro das organizações, e a autora atribui este avanço ao perfil multifuncional da mulher. Em contra partida os homens já são percebidos em guetos femininos, como empregado doméstico, cozinheiro, faxineiro entre outros, a idéia de exclusividade dos cargos já está caindo por terra.

O empoderamento da mulher pode ser desencadeado por vários motivos. De acordo com Barroso (2004), as mulheres com o nível de escolaridade mais alto tende a buscar mais qualidade de vida, conseguem mais facilmente identificar e aproveitar mais as oportunidades que lhes são oferecidas. O empoderamento da mulher é manifesto de diversas formas na vida da mulher não somente pelo aumento de renda, mas também pela autonomia das decisões pessoais, pela condição se de programar o momento certo para um filho ou ainda por integrar-se na vida política.

Um grande avanço das mulheres tem sido o judiciário. Hoje na justiça federal 25% dos magistrados são mulheres e 40% dos magistrados da justiça comum são mulheres, estes percentuais estão alinhados com a aprovação em concursos públicos para juizes, o que demonstra que as mulheres estão buscando cada vez mais aumentar seu nível de escolaridade em busca pelo empoderamento. Uma verdade para esta discussão é que os melhores cargos ainda são ocupados por homens, como no supremo tribunal federal, no entanto esta

observação um dia já foi feita para os cargos de juizes, e, portanto vários delas são ocupados por elas. Jurema (2000).

De acordo com o exposto observa-se que o empoderamento da mulher é mais complexo do que parece e pode produzir resultados grandiosos levando em consideração o contingente de mulheres em relação aos homens.

Para Meneghel e Colaboradores (2003) esta discussão do entendimento da questão do empoderamento das mulheres é muito mais do que uma ação simples, mas sim consiste em uma estratégia que as permite mudar suas vidas e alterar as estruturas sociais, pois se dentro de uma estrutura os principais personagens mudam seus comportamentos, as famílias e conseqüentemente a sociedade logo sente os seus efeitos.

2.7 As diferentes formas de sexismo

A evidenciada diferenciação que ocorre em nossa sociedade entre homens e mulheres permite-nos falar de uma construção social que tem como base o sexo, mas que vai além daquelas características que poderiam ser justificadas por aspectos puramente biológicos. É nesse sentido que se pode falar de estereótipos sociais No estudo das relações entre homens e mulheres em nossa sociedade.

De acordo com Krüger (2004),

Pode-se definir estereótipo social como crença coletivamente compartilhada acerca de algum atributo, característica ou traço psicológico, moral ou físico atribuído extensivamente a um agrupamento humano, formado mediante a aplicação de um ou mais critérios, como por exemplo, idade, sexo, inteligência, moralidade, profissão, estado civil, escolaridade, formação política e filiação religiosa (p. 37).

A expressão estereótipos sociais, assim, vem sendo utilizado para explicar as avaliações que são feitas em relação a um indivíduo com base em sua pertença a um determinado grupo, formado por características como as descritas por Krüger (2004).

Especificamente em relação aos estereótipos sociais desenvolvidos com base no sexo, os autores têm preferido a utilização do conceito de estereótipos sexuais.

Assmar e Ferreira (2004) apontam o estereótipo sexual como um dos principais fatores responsáveis pela situação social da mulher, sobretudo em cargos de liderança no contexto organizacional. Assim com base puramente no sexo, diversas características são atribuídas a homens e mulheres.

Os estereótipos sociais, quando negativos e atribuídos a seres humanos são definidos como preconceitos (Krüger, 2004). Em relação especificamente a homens e mulheres, o preconceito é definido como sexismo. Entretanto, com base na situação diferenciada vivenciada por homens e mulheres na maioria das sociedades, com um claro privilégio dos homens em relação às mulheres, o sexismo é mais comumente direcionado à explicação de percepções negativas em relação à mulher.

De acordo com Lips (1993), o sexismo compreende avaliações negativas e atos discriminatórios dirigidos às mulheres pelo simples fato de serem mulheres e não homens. Assmar e Ferreira (2004) fazem uma extensa discussão sobre as formas de discriminação às mulheres, sobretudo no contexto do trabalho, mostrando as diversas formas com que se impõem limites à maioria das mulheres na ascensão profissional em diversos setores.

Ferreira (2004) argumenta que o sexismo tem sido uma forma de legitimar as diferenças entre homens e mulheres, com atitudes de desvalorização do sexo feminino que, de uma forma ou de outra, são apoiadas por instrumentos legais, médicos e sociais.

É o que confirmam Belo e Colaboradores (2005), na maioria das culturas existem a predominância do sexo masculino em cargos considerados mais altos dentro das organizações, sejam nas empresas, nas igrejas, na área militar, ou em qualquer outra organização, os homens detém os cargos com maior prestígio. Esta diferença entre os gêneros com relação ao *poder* é oriunda da assunção ideológica de que o gênero masculino é superior ao feminino.

É nesta mesma linha que seguem Kuschel e Íñiguez (2008) quando para os autores, o sexismo ambivalente reforçam o ideologia interiorizada por homens e mulheres quanto a superioridade do gênero masculino diante do feminino. Para os autores o sexismo tende a se modificar, se tornando de forma mais sutil, mas não menos prejudicial.

Formiga (2004) apoiado em diversos estudos, chama a atenção para formas mais socializadas de sexismo que vêm surgindo em diferentes contextos. Assim, as discriminações direcionadas às mulheres têm se modificado, deixando de serem declaradas e abertas, como estratégia para serem menos combatidas. Podemos então falar de um sexismo que é

ambivalente, por se manifestar de forma hostil, em algumas vezes e de forma benévola ou benevolente, em outras.

Em outras palavras, o sexismo hostil

“evidencia crenças e práticas típicas de pessoas que consideram as mulheres inferiores aos homens, refletindo antipatia e intolerância em relação ao seu papel como figura de poder e decisão. Prima-se por uma orientação vertical, com obediência aos padrões morais tradicionais que situam a mulher no lar, sendo mais claro e diretamente discriminatório do que o tipo benévolo, o qual se refere a uma atitude positiva aparentemente não preconceituosa em relação à mulher, evidenciando o sentido paternalista que a descreve como pessoa frágil, que necessita atenção, mas que também pode complementar o homem” (p. 241).

A existência de formas modernas de preconceito tem sido uma saída previsível, diante de uma série de apelos sociais e legais buscando a igualdade entre os indivíduos, independente do grupo a que pertençam.

É interessante observar que tanto o sexismo hostil como o benevolente tem levado as práticas discriminatórias em relação às mulheres. Para Ferreira (2004), o fato de um homem elogiar sua colega de trabalho pela beleza, mas não pela competência pode ter como objetivo encobrir a crença de que os homens são superiores às mulheres. Da mesma forma, podemos pensar que as mulheres não podem assumir cargos importantes dentro de uma empresa por que ele é incapaz de atender às demandas exigidas para o bom desempenho do cargo (sexismo hostil) ou que ela terá que enfrentar muitas coisas ruins, stress demasiado e outras coisas negativas, e uma mulher não merece isso. Deve sim ser tratada com carinho, ter um trabalho que não lhe traga qualquer tipo de dano físico ou psicológico.

O sexismo benevolente, apontado como uma forma moderna de discriminação à mulher, termina por ser uma forma eficaz de manter as diferenças entre homens e mulheres na sociedade. Se apoiando em um ou outro ponto, as diversas formas de discriminação das mulheres têm sido justificadas e perpetuadas em nossa sociedade, sobretudo no contexto do trabalho.

Ferreira (2004) chama a atenção para o fato de que o sexismo benevolente tem sido pouco detectado inclusive pelas mulheres. Assim, ao mesmo tempo em que buscam maior autonomia e independência, de certa maneira buscam ainda uma dependência dos homens,

aceitando ainda a forma sutil e sublimada com que as práticas discriminatórias modernas ocorrem.

Outro aspecto que vem sendo ressaltado na literatura se refere a práticas discriminatórias de indivíduos e instituições. Assim, é possível que em determinada instituição existam valores e práticas que terminem por impor condições desfavoráveis às mulheres para o acesso a cargos de maior prestígio e remuneração, seja com base no sexismo hostil, seja com base no sexismo benevolente.

O sexismo institucional merece atenção uma vez que ele termina por fomentar o desenvolvimento do sexismo interpessoal. Essa influência do nível macro sobre o nível micro é ressaltado por Yamawaki, Darby e Queiroz (2007) quando apontam como um interessante fenômeno o fato de que quanto maior a diferença entre homens e mulheres em uma sociedade, maior é a presença do sexismo benevolente.

Especificamente no contexto do setor de transportes coletivos, o cargo de motorista de ônibus figura como um dos cargos de maior prestígio. Usualmente, então, observamos uma receita quase que universal nas empresas: o homem como motorista e a mulher como trocadora. São raras as exceções. Quando uma mulher está na direção do ônibus, é motivo de comentários dos passageiros.

O sexismo benevolente que impede a mulher de ser motorista de ônibus se refere a expressões do tipo: “é um serviço muito pesado”; “tem que se submeter a uma série de situações desagradáveis com alguns passageiros mal educados”, entre outras. Essas expressões que a uma primeira vista indicariam uma função de proteção adotada pelas empresas, terminam manter as coisas como estão.

É o que confirma a abordagem de Cromie e O’Sullivan, (1999), os homens controlam as mulheres, analisando suas atividades, o sexismo benevolente é observado quando as mulheres são premiadas pelos homens, quando estas fazem algo equivalente às atividades feitas por eles e possuem bom desempenho.

Hebl e colaboradores (2007) discutem sobre as reações sexistas em relação à mulher grávida no ambiente de trabalho, indicando reações tanto positivas como negativas. Dentre os aspectos relacionados ao sexismo hostil, está (1) o fato de que no ambiente de trabalho, principalmente no caso de posições de maior nível hierárquico, são requeridos altos níveis de competência e de traços estereotipicamente masculinos, o que é negado diante da situação de gravidez. (2) Um outro aspecto que merece atenção é que a existência de uma mulher grávida

no ambiente de trabalho faz ressurgir o conflito entre o papel tradicional da mulher, de cuidadora dos filhos e o papel mais recente de trabalhadora. Assim, é estimulado o debate sobre a adequação de uma mulher com filhos muito novos deveria ou não trabalhar fora de casa. Finalmente, o sexismo hostil pode ser manifestado também em função de que, (3) ao estar grávida, a mulher seja percebida como um trabalhador com menor comprometimento, com diminuição de produtividade e ocasionando uma sobrecarga de trabalho para seus colegas.

Em relação ao sexismo benevolente, os autores ressaltam que quando são desenvolvidas formas de coibir manifestações discriminatórias em relação a grupos específicos, outras formas de discriminação, mais sutis e mais socializadas, são desenvolvidas. Assim, o sexismo benevolente em relação a mulheres grávidas pode ocorrer em função da exacerbação ao papel de mãe, diminuindo a importância da mulher no contexto do trabalho.

De acordo com Belo e Colaboradores (2005), o tanto o sexismo hostil quanto o benevolente fortalece a desqualificação do gênero feminino, assim sendo, o sexismo independente de ser hostil ou benevolente contribui para o fortalecimento do sentimento de aceitação da diferença entre os sexos, no que diz respeito a poder.

Para os mais recentes pensamentos feministas o assunto mais atual é a “terceira onda feminista” Conforme descreve Styhre (2008) a “terceira onda feminista” se difere das duas anteriores. Enquanto as duas possuem seu foco na raça, classe e na sexualidade, a terceira onda pretende avançar na perspectiva do gênero em si, sob diversos parâmetros. A “terceira onda feminista” propõe integrar vários regimes de conhecimento e poder, que afeta ou determina a posição social da mulher e as oportunidades de ação social para a mulher.

Para Evetts (1997), as diferenças entre homens e mulheres são explicadas de diversas formas, tendo diferentes fatores como base explicativa como cultura, identidade e o próprio entendimento de gênero. Dentro do ambiente de trabalho a postura de uma mulher é muito difícil quando a mesma se dedica à gestão. Se a mulher se torna eficiente e competente nas atribuições de suas atividades, a mesma é considerada como “não feminina”, porém apta, se outra forma demonstra qualidades femininas como cuidado e sensibilidade é avaliada com ineficiente para o gestor e inadequada para o cargo. Graças as recentes alterações na essência da gestão, começam a desenhar um novo cenário de perspectivas de promoção para as

mulheres. Uma gestão com um apelo na comunicação interpessoal e ainda em outras habilidades peculiares as mulheres.

2.8 Características do Município de Volta Redonda

O município de Volta Redonda teve sua fundação em 1954, e o gentílico de seu povo é “Volta-redondense”. Pertencente a mesoregião Sul Fluminense, e microrregião do Vale do Paraíba Fluminense, o município possui como municípios limítrofes os municípios de Barra do Piraí, Barra Mansa, Pinheiral, Piraí e Rio Claro. GUIAVR (2008).

De acordo com GUIAVR (2008), Volta Redonda possui se perfaz com as seguintes características:

- **Agropecuária.**

Com pequena expressão na economia municipal, haja vista a cidade ter tido por muitos anos a sua economia voltada para indústria, a agropecuária se faz presente, principalmente, na criação de gado no extremo Sul (na divisa com Rio Claro), no extremo Norte (próximo ao distrito de Nossa Senhora do Amparo Barra Mansa), e no extremo Leste, no bairro Três Poços, próximo à divisa com Pinheiral, com destaque para a produção de leite. Ao todo, a cidade conta com cerca de 10 mil cabeças de gado. No extremo Oeste do município, o bairro Santa Rita de Cássia é o maior produtor de hortaliças do Sul Fluminense. Anualmente, o município organiza ainda a Expo-VR na Ilha São João, onde há exposição da produção agropecuária de Volta Redonda e região.

- **Comércio e serviços**

Apesar de ainda fortemente marcada pela indústria, Volta Redonda não é mais considerada uma cidade operária. Além de ser a maior cidade de toda a região Sul Fluminense, possui uma infra-estrutura de comércio e serviços, que não são restritas a um só bairro. Há na Vila Santa Cecília (grande centralidade) inúmeras clínicas e consultórios,

shoppings, escritórios de profissionais liberais que não só atendem a população local como atraem pessoas de várias cidades vizinhas, e até de outros estados, já que a cidade possui uma área de influência que atinge municípios do Vale do Paraíba Paulista e Sul de Minas Gerais.

Três outros centros se destacam: Centro, Aterrado e Retiro (média centralidade) atendendo a toda a cidade e no Santo Agostinho, outro de menor proporção (pequena centralidade), concentrando-se no próprio bairro.

A cidade possui diversas instituições financeiras, sendo 26 agências bancárias, diversas financeiras e vários centros de auto atendimento espalhados pelos centros comerciais do município.

- **Indústria**

Além da maior siderúrgica da América Latina, a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), Volta Redonda abriga também as fábricas de cimento Votoran (do Grupo Votorantim) e Tupi (da CP - Cimento e Participações), a Usina de Oxigênio e Nitrogênio da White Martins, a Indústria Nacional de Aços Laminados (INAL), além da Companhia Estanífera Brasileira (CESBRA) e da S/A Tubonal (fabricante de tubos de aço). Em diversos pontos da cidade, principalmente próximo à rodovia dos Metalúrgicos, há outras indústrias de menor porte. Está previsto a criação de um novo pólo industrial às margens da Rodovia dos Emancipadores.

- **Histórico**

Volta Redonda, nome dado ao município é em função da curiosa curva do rio Paraíba do Sul, região que até então possuía apenas exploração por garimpeiros e caçadores. A região que outrora tinha como principal fonte de recursos as grandes fazendas cafeeira, cede lugar a fazendas de gado após a abolição da escravatura.

De acordo com Matos (2007), no governo de Getúlio Vargas, em 1941 é que foi criada a CSN, em Volta Redonda no Estado do Rio de Janeiro. A criação da CSN foi fruto de

negociações com os EUA, a fim de facilitar o fornecimento de aço, de um lado o Brasil ganharia um industrial de grande porte, de outro lado os EUA ganhariam apoio político e facilidade na importação de aço.

A privatização da CSN fez com que a cidade pudesse continuar seu ciclo de crescimento, o município hoje de acordo com dados do CAGED (2008), apresenta-se com números interessantes de emprego quando comparado ao UF, conforme descrito na tabela abaixo:

Tabela I

Período: Janeiro de 2003 a Outubro de 2008
Admissões e Desligamentos no Município de Volta Redonda

Movimentações	Município		UF
	Qtde	%	Qtde
Admissões	113.904	1.84	6.179.354
Desligamentos	103.765	1.9	5.474.531
Varição Absoluta	10.139		704.823
Varição Relativa	21.53%		30.29%
Números de empregos formais 1º de Janeiro de 2008	58.562	2.08	2.818.540
Total de estabelecimentos Janeiro de 2008	8.195	1.77	463.843

Fonte: CAGED

CAPÍTULO III

3. METODOLOGIA

3.1 – Participantes

Participaram do estudo um representante da Empresa de Ônibus pesquisada, além de 20 profissionais da empresa, com idade variando de 21 a 61 anos (média de 42,15 anos), sendo 10 homens (1 despachante, 2 cobradores e 7 motoristas) e 10 mulheres (1 motorista e 9 cobradoras). O tempo de serviço variou de 5 meses a 12 anos de serviço. Conforme descreve a tabela abaixo:

Profissionais participantes da Empresa, por Sexo e Cargo

Tabela II

Sexo	Cargos		
	Motoristas	Cobradores	Despachantes
Mulheres	1	9	0
Homens	7	2	1
Total	8	11	1

3.2 - Instrumentos de Pesquisa

Em pesquisas, os instrumentos usados com maior proveito são aqueles que além de apontar a presença ou a ausência de um fenômeno, são capazes de quantificá-los, dando-nos uma medida sobre o mesmo (Rudio, 2004). Assim sendo, foi utilizada neste estudo a modalidade entrevista, definida como uma conversa orientada para um fim definido: o de coletar por meio de interrogatório ao informante, dados para a pesquisa (Cervo e Bervian, 2002).

Para a entrevista com o representante da Empresa de ônibus foi utilizado um roteiro com o objetivo de levantar dados para o presente estudo. (Anexo I)

Os 20 profissionais da empresa responderam a um questionário que tinha como objetivo investigar se havia diferenciação na forma pela quais homens e mulheres eram tratados pela empresa (Anexo II). O objetivo das entrevistas foi complementar as

informações obtidas com o representante da empresa, principalmente no que se refere ao tratamento e oportunidades dispensados a homens e mulheres.

3.2.1 Procedimentos

A coleta de dados, tanto em relação ao representante da Empresa como aos profissionais, se deu de forma individual, sendo todos contatados no local de trabalho. Aos participantes foi garantido total sigilo em relação às respostas dadas, sendo explicado que os dados coletados iriam ser exclusivamente utilizados para fins de estudo acadêmico.

CAPÍTULO IV

4. Resultados e discussão

4.1. Entrevista com o Representante da Empresa

A primeira entrevista foi realizada com Leonardo Rossane, gerente dos Recursos Humanos e do departamento do CPD da empresa de ônibus pesquisada no município de Volta Redonda, em 13 de Novembro de 2008.

A empresa pesquisada, é fruto da fusão de três empresas responsáveis em fazer o transporte intermunicipal entre as cidades de Barra Mansa e Volta Redonda e também o transporte municipal em Volta Redonda. A empresa transportou passageiros no momento da revolução no governo de Emílio Garrastazu Médici em 1970, hoje a empresa que hoje atua mais de quarenta possui mais de cem veículos, transportando diariamente mais de mil pessoas.

Segundo informado, a empresa possui 972 funcionários, sendo 757 homens e 215 mulheres. A primeira pergunta feita ao entrevistado foi quanto ao emprego total, buscando definir o percentual de homens e mulheres em cada setor. Os dados seguem na Tabela II.

Tabela III

RELAÇÃO DOS FUNCIONARIOS DA EMPRESA PESQUISADA, POR GENERO E CARGO.

CARGOS	HOMENS	%	MULHERES	%	TOTAL
MOTORISTA	388	98,98	4	1,02	392
COBRADORES	230	58,68	162	41,32	392
ADMINISTRATIVO	13	59,10	9	40,90	22
CAIXA	6	40,00	9	60,00	15
LIMPEZA	17	42,50	23	57,50	40
OFICINA	89	100,00	0	0	89
DESPACHANTES	14	73,64	8	36,36	22
TOTAL	757	77,88	215	22,12	972

Fonte: Pesquisa de campo / Entrevista

Como pode ser observado na Tabela acima, a empresa possui um maior percentual de homens em seu quadro (77,88%) enquanto as mulheres ocupam a menor parcela. Apenas em alguns setores, como o de caixa e limpeza, existe uma predominância das mulheres. Em outros setores, apesar de serem minoria, as mulheres tendem a se aproximar dos homens, como no caso de cobradores, setor administrativo e de despachantes. A diferença maior ficou por conta do cargo de motorista, o de melhor remuneração, no qual predomina 98,98% dos homens.

Tal fato indica uma situação desfavorável das mulheres em comparação com os homens. Evidencia-se, assim, o que foi descrito como Negri e Coelho (2006), no que se refere ao teto de vidro (*glass ceiling*). Assim, existem alguns setores dentro da empresa na qual a mulher penetra com maior facilidade. Porém, tais cargos são justamente aqueles de menor prestígio e remuneração.

Na oficina as mulheres não aparecem. Porém de acordo com Leonardo representante da empresa entrevistada existem 8 mulheres que estão terminando o curso no SENAI. Assim que terminarem, estarão atuando com mecânicas dos ônibus.

Em relação à segunda pergunta, se a empresa terceiriza algum tipo de atividade, foi informado que nenhuma atividade é terceirizada na empresa e na região são poucas as empresas que possuem este hábito, já que inclusive, o mesmo é combatido pelo sindicato.

Na terceira pergunta, sobre quando as mulheres passaram a ocupar os cargos na empresa de acordo com Leonardo as mulheres passaram a ocupar estes cargos na empresa de uns 15 anos para cá, e que foi a empresa *Sul Fluminense* a protagonista desta evolução do contingente feminino em atividades antes exclusivas aos homens, no Sul Fluminense. Assim, a quarta pergunta do questionário, sobre quando ocorreu à entrada de mulheres no setor de transportes no Município de Volta Redonda, já foi respondida.

Em relação à quinta pergunta da preferência na contratação de uma mulher, o entrevistado disse que é levado em consideração não é o sexo, mas sim a competência e experiência. Quem for bem nos testes fica com a vaga. Garante não existir nenhum tipo de discriminação dentro da empresa. Apesar do cuidado no oferecimento de oportunidades iguais para homens e mulheres, a simples necessidade de experiência termina por criar um círculo vicioso, em se tratando de cargos tipicamente masculinos. Assim, seja por falta de experiência ou pelo simples fato de ser mulher, a barreira à presença feminina se estabelece.

Quando perguntado se as mulheres sofrem algum tipo de discriminação dentro das empresas de ônibus em geral, (sexta pergunta) respondeu que não. No entanto, por se tratar de um ambiente composto principalmente por homens, elas chamam a atenção, mas não existe falta de respeito.

A resposta à sétima pergunta se no trânsito as mulheres têm maior precaução do que os homens, foi que são mais cuidadosas e educadas. Consequentemente apresentam um menor índice de acidentes. Apesar disso, não há nenhuma política na empresa de privilegiar a contratação de motoristas mulheres.

À oitava pergunta, se existe diferença em termos de salários para homens ou mulheres, o representante da empresa respondeu que não: homens e mulheres recebem o mesmo salário. Assim, parece que na empresa, a questão da diferenciação de salários de homens e mulheres mesmo quando ocupando o mesmo cargo (Souza e Ferreira, 2003) já foi solucionada pela empresa.

Finalmente à nona pergunta, se as mulheres são chefes do lar, respondeu que em sua maioria as mulheres são solteiras ou separadas com filhos, sendo as responsáveis pelo sustento do lar, na faixa etária de 28 a 55 anos.

Finaliza dizendo que as mulheres estão avançando no mercado de trabalho, e no segmento de transporte coletivo isto está sendo uma realidade bem expressiva, quando as mulheres hoje ocupam cargos que outrora eram exclusivamente destinados aos homens e as mesmas nem sonhavam em ocupá-los. No entanto, elas estão cada vez mais próximas em atingir o que a constituição promulgada em 1988 defendia intitulando como *Isonomia*.

Observa-se, assim, que na empresa participante do estudo, a situação das mulheres parece reproduzir o que vem sendo observado em termos mundiais, no que se refere ao papel por elas desempenhado junto ao lar.

As respostas obtidas a partir da entrevista com o representante da empresa permitem identificar um claro processo de aproximação entre homens e mulheres, reduzindo as desigualdades historicamente encontradas no setor.

A predominância de homens no quadro da empresa justifica-se tendo em vista se tratar de um setor até pouco tempo dominado apenas por homens. Além disso, é estratégico para a empresa reconhecer que por mais que se procure dar tratamentos iguais a homens e mulheres, a sociedade ainda se baseia em valores sexistas. Mudanças repentinas poderiam ser contraproducentes em termos econômicos, diante da clientela a ser atendida.

A diferenciação entre homens e mulheres é claramente identificada no discurso o representante da empresa. Entretanto, não se pode falar de práticas sexistas, tendo em vista o crescente movimento de inclusão de mulheres no quadro da empresa.

4.2. Entrevista com profissionais da empresa

A entrevista com os profissionais da empresa ocorreu ao término da jornada de trabalho, em locais próximos à dependência da empresa.

Em relação à pergunta 1 “Em sua opinião a empresa tem preferência na contratação de homens ou mulheres?”, dos 20 participantes, quatorze responderam que não. Entretanto para os demais (2 homens e 4 mulheres), a empresa prefere a contratação de homens.

Em relação à segunda pergunta “O que seria melhor para a empresa; a contratação de um homem ou de uma mulher?”, onze dos participantes (7 homens e 4 mulheres) responderam não haver diferenças.

Para três participantes (2 homens e duas mulheres), seria melhor para a empresa que fizesse a contratação de homens, por que “o nível de serviço é puxado e a mulher tem a questão da maternidade”; “o homem é mais eficiente” e ainda que “existe a questão de largar uma empresa pela família. A mulher deixa a família com mais frequência”.

Finalmente, três participantes (todas as mulheres) consideraram ser melhor para a empresa contratar mulheres, pois “a mulher é mais esforçada”; “dá menos dor de cabeça” e “é mais responsável”.

Em relação à pergunta 3 “Você tem conhecimento de alguma discriminação sofrida por uma mulher na empresa”, dezenove participantes, afirmaram desconhecer qualquer tipo de discriminação. Apenas uma mulher afirmou ocorrer discriminação pelo fato de “os motoristas sempre serem homens”.

Na pergunta 4 “você considera haver diferenças entre motoristas homens e mulheres? Quais? E entre cobradores homens e mulheres? Quais?” treze participantes (6 homens e sete mulheres) afirmaram que não, havendo justificativas do tipo “todos são iguais” e “a mulher é tão capaz quanto o homem”.

Quatro participantes (3 homens e 1 mulher) consideraram haver diferenças, privilegiando os homens, com afirmativas do tipo “a mulher não é tão ágil e eficiente” e “o homem dirige melhor, é mais ágil”. Também houve uma maior valorização do homem

devido à constatação de dois participantes de que apesar da empresa valorizar ambos de maneira igual, a diferenciação ocorre por conta dos passageiros “mulher no volante...”.

Essa diferenciação por parte dos passageiros parece refletir a visão social de que a profissão de motorista de ônibus deve ser desempenhada por homens. A forma sutil como o público em geral se manifesta em relação à mulher ocupando cargos masculinos pode ser apontada como uma das barreiras invisíveis apontadas por Negri e Coelho (2005), ao falarem de teto de vidro. Assim, apesar de não haver qualquer impossibilidade declarada de uma mulher ocupar o cargo de motorista de ônibus, o homem como motorista e a mulher com trocadora é a situação mais comum e de melhor aceitação para os usuários do transporte coletivo.

Dois participantes (1 homem e 1 mulher) privilegiaram as mulheres com afirmações do tipo “os passageiros tratam melhor as mulheres” e “a mulher é mais cuidadosa e paciente”.

Finalmente, em relação à pergunta 5 “existe algum tipo de tratamento diferenciado para homens e mulheres na empresa? Em caso positivo, quais?” houve unanimidade em afirmar que a empresa trata igualmente homens e mulheres.

Em conjunto, as respostas indicam que as práticas desenvolvidas na empresa tendem a promover uma igualdade entre homens e mulheres, seguindo a tendência mundial de diminuição da desigualdade existente entre homens e mulheres.

A diferenciação entre um profissional homem ou mulher, entretanto, ainda é presente no discurso dos respondentes, sendo possível encontrar indicativos de sexismo hostil e de sexismo benevolente. Tal fato deve ser interpretado com ressalvas, tendo em vista que o discurso sexista tende mais a reproduzir uma crença que é socialmente propagada e não necessariamente valores da empresa.

5. CONCLUSÕES

As conclusões do presente estudo, de maneira geral, estão de acordo com boa parte das pesquisas buscando comparar homens e mulheres em diferentes contextos. Como ressaltado por Souza e Ferreira (2003), a diferenciação entre homens e mulheres, com claro privilégio aos primeiros, permanece no mundo todo. Entretanto, existem fortes indícios de que já não se pode falar da existência de um abismo entre ambos em boa parte do mundo.

No contexto da empresa participante do estudo é possível observar a diminuição desse distanciamento, na medida em que cada vez mais as mulheres estão presentes num setor antes exclusivamente masculino. Assim, é evidente que hoje, o perfil das mulheres é muito diferente daquele do começo do século passado. Além de trabalharem e ocuparem cargos de responsabilidade assim como os homens, elas aglutinam as tarefas tradicionais: mãe, esposa e dona de casa. Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e, ainda, ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas.

Na empresa em questão, a não diferenciação de salário para homens e mulheres indica uma diminuição das desvantagens da mulher no mercado de trabalho, uma tendência que é cada vez mais presente em diversas organizações. Isso por que as formas de divulgação e controle de vários processos têm permitido criar uma barreira legal para diversas práticas discriminatórias, da mesma forma que ocorre com o sexismo hostil.

O sexismo benevolente, então, é mais provável de servir como base explicativa para o fenômeno do *glass ceiling*, que impede o acesso das mulheres a posições de maior prestígio e remuneração no ambiente de trabalho. Apesar de não ter sido uma análise mais aprofundada das diferentes formas de sexismo, no discurso dos profissionais entrevistados, podem ser encontradas manifestações de sexismo hostil e benevolente, como discutido por (FERREIRA, ASSMAR, FORMIGA – AUTORES JÁ CITADOS ANTERIORMENTE.).

As evidências empíricas descritas neste estudo, evidenciaram a dificuldade da mulher entrar no mercado de trabalho, como evidenciado por Brigagão e Gonçalves (2006) no estudo realizado com homens e mulheres estudantes de medicina.

Apesar de possíveis diferenças entre os sexos, observa-se no caso da empresa de ônibus Sul Fluminense, a presença das mulheres de maneira clara e despretensiosa, uma vez que as mesmas recebem salários iguais aos dos homens e que se mostram aptas a

desempenhar as mesmas atividades propostas aos homens. Além disso, as mulheres desbravadoras que possuem dupla jornada têm sido vistas com bons olhos pelo mercado como um todo.

Conforme descrito pelo representante da empresa, está havendo progresso na busca por igualdade nas condições de acesso aos cargos oferecidos pela empresa. A admissão das mulheres que estão realizando o curso de mecânica no SENAI é um exemplo. Assim, a diferença na proporção de homens e mulheres motoristas pode ser explicada por um resquício de uma divisão sexista do trabalho que parece estar com seus dias contados.

Apesar de não ter sido o interesse do presente estudo, sugere o desenvolvimento de novos estudos em relação à condição social da mulher em diferentes setores, fazendo uso de teorias mais atuais que busquem identificar as novas formas de sexismo que vêm sendo desenvolvidas por indivíduos e instituições, que silenciosamente perpetuam as diferenças entre homens e mulheres em nossa sociedade, a exemplo do que ocorre em diversos países.

Sugere-se ainda que sejam realizados novos estudos com amostras maiores, englobando um maior número de variáveis, de forma a permitir uma melhor compreensão do processo de redução das desigualdades entre homens e mulheres no contexto do trabalho, bem como um entendimento maior acerca da Terceira onda do feminismo, conforme descrito por Styhre (2008).

Fica ainda a proposta de fazer outros estudos com empresas de ônibus em uma metrópole para que possa mensurar com mais precisão a realidade da inserção da mulher, uma vez que os órgãos confiáveis para o fornecimento de tais dados não disponibilizam por gênero as informações necessárias para o melhor mapeamento da realidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCALDE, J. Ellas son las más fuertes. **Muy Interesante**, n. 186, Madri, 1996.

AMADEO, E. **Dez pontos sobre a situação recente do mercado de trabalho**. Texto nº. 05, Ministério do Trabalho, Brasília: Ministério do Trabalho, 1998.

ANDRADE, Á. L. S.; CAPELLE, M. C. A. BRITO M. J. NETO, A. P. VILAS BOAS, L. H. B. *Gênero Nas Organizações: Um Estudo No Setor Bancário*. Editora: Fundação Getulio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. **RAE**, 1.2, jul./dez, 2002.

ARAÚJO, L. C. G.. As mulheres no controle do mundo – elas têm influência em todas as esferas, da política à comunicação. **Forbes Brasil**, São Paulo, 2004.

ARAÚJO, T. M.; GODINHO, T.M.; REIS, E.J.F. B; ALMEIDA, M.M.G. Temas diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, São Paulo, 2006.

ASSMAR, E. M. L.; Ferreira, M. C. **Estereótipos e preconceitos de gênero, liderança e justiça organizacional: controvérsias e sugestões para uma agenda de pesquisa** Em: Marcus Eugênio Oliveira Lima & Marcos Emanuel Pereira (Orgs) *Estereótipos, preconceitos e discriminação* . Salvador : EDUFBA, p. 89-116. 2004.

BARROSO, C. Metas de Desenvolvimento do Milênio, Educação e Igualdade de Gênero. International Planned Parenthood Federation, Western Hemisphere Region. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 123, p. 573-582, set./dez. 2004 São Paulo, 2004.

BELLAN, A. C. D.; CUNHA. B.; GARCIA, C.; PEREIRA, C.BARBOSA, E.L. CRUZ. ; F. E. DIAS, J.; JUNIOR.; H. S.; FREIRE, L.; ABRAMO, L.; BENTO.; M.A.S.; FERNANDES. M.I.A.; RIBEIRO, M. PAZ, S.F. *DIVERSIDADE Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho – Ensaios e Reflexões* – 132 p. Brasília, 2002.

BELO, R. P; GOUVEIA, V. V;RAYMUNDO, J. S;MARQUES, C. M. C. Correlatos Valorativos do Sexismo Ambivalente. **Psicologia: Reflexão e Crítica**.pp. Camaragibe -PE 7-15. 2005.

BIEHL, B. The performance of women and men in organisations: a theatre studies approach. *Gender in Management: An International Journal*. Aberystwyth, UK Pp. 522-527, v. 23. n. 7. 2008.

BOTICELLO, A. L. A Multilevel Analysis of Gender Differences in Psychological Distress Over Time. *Journal of Research on Adolescence*, 19.2 , 217–247, 2009.

BRASIL. **Constituição**. ed. São Paulo: Saraiva 2002.

BRIGAGÃO, J. I. M; GONÇALVES, R. As noções de gênero e feminismo presentes no repertório de um grupo de estudantes. In: **Seminário internacional fazendo gênero 7: Gênero e preconceitos**. UFSC. Santa Catarina, 2006.

BRUSCHINI, C. e LOMBARDI, M. R. “Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX”. In: **Cadernos Pagu** – Desafios da Equidade, 2002.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Fundação Carlos Chagas**. Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. São Paulo, 2007.

CAGED. O Perfil do Município de Volta Redonda. **Ocupações que mais desligaram**. Disponível em <<http://perfildomunicipio.caged.gov.br>>. Acesso em: 26 dez. 2008.

CERVO, A. L, BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**, São Paulo. Prentice Hall, 2002.

CITE. **Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens**. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho: Lisboa, 2003.

COELHO, D. Ascensão Profissional de Homens e Mulheres nas Grandes Empresas Brasileiras. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Ministério do Trabalho e Emprego e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Boletim**, Ano 10, n.28, set 2005.

CONTI, R. A. S.; SOLIMENE, M. C. LUZ, P. L. BENJÓ, A. M.; NETO, P.A.L. RAMIRES, J.A.F. Comparação entre Homens e Mulheres Jovens com Infarto Agudo do Miocárdio. **Arquivos Brasileiros de Cardiologia**, v. 79 (nº. 5), 510-7, 2002.

COSTA, M.A. Reprodução e mortalidade em cidade de porte médio (1960-1970). In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2º. São Paulo, 1980. **Anais**. São Paulo, 1980.

CROMIE, S; O'SULLIVAN. S. Women as managers in family firms. **Women in Management Review**. Ireland.Uk. pp.76-78.v. 14. n 3. 1999.

D'AMORIM, M. A. **Papel de gênero e atitudes acerca da sexualidade**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 5, 71-83, 1989.

DEAUX, K. From individual differences to social categories: analysis of a decade's research on gender, in A. G. Halberstadt e S. L. Ellyson (eds.), *Social Psychology*, Reading. **McGraw-Hill**, Nova Iorque pp. 308-320. 1990.

DE VITTA, A.; NERI. A. L.; PADOVANI, C. R. Doenças Relatadas em Homens e Mulheres, Sedentários e Ativos, Adultos Jovens e Idosos. **Salusvita**. Bauru, São Paulo, 2005.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Cresce A Participação da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/es2ma.xm>>. Acesso em: 19 Mar. 2008.

DOUCET, A. Gender Equality and Gender Differences: Parenting, Habitus, and Embodiment Canadian Review of Sociology. **Revue Canadienne de Sociologi.**, 46 .2., p. 103-121. 2009.

EAGLY, A. H. Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation, Hilldale, N. J., **Lawrence Erlbaum**, 1987.

EVETTS, J. Women and careers in engineering: management changes in the work organization. **Women in Management Review**. Nottingham, UK. Pp. 228-233, v. 12, n 6. 1997

FERREIRA, A. B. H. **O Miniaurélio Século XXI Escolar: O minidicionário da língua portuguesa**. Português/Português. 5ª ed.rev. Ampliada: Nova Fronteira, 2001.

FERREIRA, M. C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero . **Temas em Psicologia da SBP**, v. 12, n. 21, p. 119-126, 2004.

FONTOURA, N. IPEA-Disoc, Unifem e SPM. **Famílias chefiadas por mulheres aumentaram dez vezes em 13 anos**. Brasília. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/default.jsp>>. Acesso em: 9 Set. 2008.

FORMIGA, N. As bases normativas do sexismo ambivalente: a sutileza do preconceito frente às mulheres à luz dos valores humanos básicos. Em: Marcus Eugênio Oliveira Lima & Marcos Emanuel Pereira (Orgs) **Estereótipos, preconceitos e discriminação** . Salvador : EDUFBA, 2004.p. 235-258.

GUEDES, C. A. M. Qualidade no emprego e inovações tecnológicas: o caso brasileiro. In: **III Encontro de Economistas de Língua Portuguesa**. Universidade de Macau, 1998. Disponível em: <<http://www.iseg.utl.pt/>>. Acesso em: 22 de Ago. 2008.

GUIAVR. Site oficial do Município de Volta Redonda. **Histórico de Volta Redonda**. Disponível em: <<http://www.guiavr.com.br.>>. Acesso em: 11 nov. 2008.

HEBL, R. M.; King, E. B.; Glick, P.; Singletary, S. L.; Kazama, S. Hostile and Benevolent Reactions Toward Pregnant Women: Complementary Interpersonal Punishments and Rewards That Maintain Traditional Roles . A naturalistic field study investigated behavior toward pregnant (vs. nonpregnant) women in nontraditional roles. **Journal of Applied Psychology** . v. 92, n. 6, 1499–1511, 2007.

HIRATA, H. "*Reestruturação Produtiva e Relações de Gênero*". **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, ano 4, n.7.1998.

HIROMI, F. S. **Gazeta Mercantil**. O perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <<http://www.gazetamercantil.com.br/arquivo/2002/03/08/35/O-perfil-da-mulher-empreendedora.htm>>| São Paulo, Acesso em: 22 Mar. 2002.

HOROCHOVSKI, R. R; MEIRELES G. Problematizando o Conceito de Empoderamento. **Anais: II Seminário Nacional. Movimentos Sociais, participação e democracia**. Florianópolis, 2007.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Metodologia da Pesquisa Mensal de Emprego. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, 2008.**

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Metodologia da Pesquisa Mensal de Emprego. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, 2007.**

JOFFER, S. C. As Relações de Gênero no Trabalho: Uma Análise da Inserção das Mulheres e Homens na Rede de Fast Food. UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte- Programa de Pós-Graduação em Serviço Social; **Fazendo Gênero - Corpo, Violência e Poder.** Florianópolis. ed. 8. 2008.

JUREMA, S. B. Seminário: **Mulheres na política: mulheres no poder**, realizado pelo CFEMEA, CNDM, Bancada Feminina no Congresso Nacional e outras entidades, Brasília Mai. 2000.

KÜCHEMANN, B. A. **Enfoque de Gênero nas Relações com Populações do Entorno Unidades da Conservação.** Projeto Unidades de Conservação. Brasília, dez, 2000.

KRÜGER, H. Cognição, estereótipos e preconceitos sociais. Em: Marcus Eugênio Oliveira Lima & Marcos Emanuel Pereira (Orgs) **Estereótipos, preconceitos e discriminação** . Salvador : EDUFBA, 2004.p. 23-40.

KUSCHEL, K; ÍÑIGUEZ, L. Políticas de Conciliación: Ajustándolas a la Vida Cotidiana. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho.** Barcelona pp. 159-176vol. 11, n. 2. 2008

LENNEY, E. Sex Roles: The measurement of masculinity, femininity, and androgyny. **Academic Press.** Em J. P. Robinson, P. R.. Shaver & L. S. Wrihstman (Orgs.), Measures of personality and social psychological attitudes. New York. pp. 573-660. 1991.

LIPS, H. Sex and gender. Mountain View, CA: **Mayfield.** 1993.

LISBOA, T. K. O Empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. UFSC. Exclusão Social, Poder e Violência. **Fazendo Gênero 8** – Corpo, violência e poder. Florianópolis, 2008.

LOPES, F. “Homens públicos, mulheres privadas – A presença da mulher na informação televisiva”. **IX Congresso Ibero-Americano de Comunicação**, Sevilha, 2007.

LUCA, T. **Indústria e Trabalho na História do Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

MARTINS, G. A. **Cadernos de pesquisa em administração**. 2o. semestre de 1994. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C00-art01.pdf>>. Acesso em 25 Mar. 2007.

MATOS, M. A. História Regional: Novo Olhar Sobre a História do Vale do Aço. **O Processo de Modernização, Nacional e a Privatização do Parque Siderúrgico Brasileiro: A Usiminas, um Estudo de Caso**, USS. Vassouras, 2007.

MENEGHEL, S. N.; BARBIANI, R.; HELENITA, S.; WUNDER.; A.P.; ROZA.; M. D.; ROTERMUND, J.;BRITO, S.; KORNDORFER, C. Impacto de grupos de mulheres em situação de vulnerabilidade de gênero The impact of women’s groups on gender vulnerability. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 19. 4: 955-963, Jul. - Ago. 2003.

MIRANDA, L. C. **A Percepção da Mulher no Mercado de Trabalho: Emprego, Carreira ou Vocação**. Dissertação de Mestrado Profissionalizante em Administração. Faculdades Ibmec. Rio de Janeiro, 2006.

NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, Exportação e Emprego. 1. ed. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. v. 1. 600 p. Brasília, 2006.

NEVES, L. **A organização produtiva na indústria automobilística e seus reflexos na organização sindical dos metalúrgicos**. Tese de doutorado, UFP, Curitiba, 2003.

NEVES, M. A; PEDROSA C. M. Gênero, Flexibilidade e Precarização: O Trabalho a Domicílio na Indústria de Confeções. **Sociedade e Estado**, Brasília. v. 22, n. 1, p. 11-34, Brasília, 2007.

O'CONNOR, V. F. Women and men in sênior management- A "different needs" hypothesis. **Women in Management Review**. Lismore. Austrália. Pp. 400-404. v. 16. n. 8. 2001.

OLIVEIRA, G. G. de; FAY, C. M.. Mulheres na Cabine de Comando: Vencendo Preconceitos e Ocupando Espaços Masculinos. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**. Florianópolis. UFSC - UDESC. 2006.

PASTRE, L. Mulheres conquistam setor de transporte. **Talk Assessoria de Comunicação**. Disponível em: <<http://www.intellog.net/site/default.asp?TroncoID=907492&SecaoID=508074&SubsecaoI=715548&Template.>>.Rio de Janeiro. Acesso em: 22 Mar. 1998..

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana. **Expressiva Melhora do Mercado de Trabalho da RMPA Teve Impacto menos intenso sobre a força de trabalho feminina em 2007**. Porto Alegre, 2007.

PORTAL VOLTA REDONDA. **O histórico do município de Volta Redonda**. Disponível em: <<http://www.portalvr.com/cidade/arquivo/historico.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2008.

POSSATTI I. C; DIAS M. R. Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar Psicológico. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 2002.

POSTHUMA, A.C. e LOMBARDI, M.R. *Gênero e Exclusão Social no Novo Paradigma Produtivo* . Trabalho apresentado no **XX Encontro Anual da Anpocs, GT Trabalho e Sociedade**; 22-26, Caxambu, 1996.

ROCHA, C. T. C. Universidade Federal de Santa Catarina Centro de Filosofia e Ciências Humanas. **Gênero em Ação: Rompendo o Teto de Vidro?** Tese Doutorado. UFSC. Florianópolis, 2006.

ROCHA, L. E.; RIBEIRO, M. D. Trabalho, saúde e gênero: estudo comparativo sobre analistas de sistemas. Work and health: a gender study on systems analysts. **Revista Saúde Pública**. São Paulo 2001. Disponível em: <<http://www.fsp.usp.br/rsp>>. Acesso em: 22 Abr. 2009.

RUDIO, F. V. Introdução ao projeto de pesquisa científica, Rio de Janeiro: **Vozes**, 2004.

SANTOS, J. A. Gênero na Teoria Social - Papéis, Interações e Instituições. **Virtu. Revista Eletrônica do ICHL/ UFJF**, v. 4, p. 4 edição, Juiz de Fora, 2007.

SAYÃO, D. T. A construção de identidades e papéis de gênero na infância: articulando temas para pensar o trabalho pedagógico da educação física na educação infantil. **Pensar a prática**, v. 5, p. 1. -14, 2002.

SNIG. Sistema Nacional de Informações de Gênero. **Censos Demográfico de 1991 e 2000**. Desenvolvido em parceria com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE. 2008. Disponível em:<<http://www.presidencia.gov.br/spmulhere.>>. Acesso em: 19 Jul. 2008.

SOARES, S. S. D. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho**: Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. DF: IPEA, 2000. 26 p. (Texto para discussão n. 769)

SOUZA, M. A.; FERREIRA, M. C. Identidade de Gênero Masculina em Cíveis e Militares. **Psicologia Reflexão e Crítica**, Porto Alegre. v.10, n.2. 2003.

SPENCE, J. T. Gender-related traits and gender ideology: Evidence for a multifactorial theory. **Journal of Personality and Social Psychology**, 64, p. 624-635, 1993.

SPENCE, J. T. & HELMREICH, R. L. Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlations and antecedents. **Austin: University of Texas Press**, 1978.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-100, jul./dez. 1995.

SHIINYASHIKI, R. **A Mulher e o Mercado de Trabalho**. São Paulo. Disponível em: <http://www.shinyashiki.com.br/roberto/web1/destaque_roberto.jsp?ModId=152&CId=487> Acesso em : 24, Abr. 2007.

SILVA, A; OSCAR, K. Comentários **Sobre a Licença-Maternidade e as Inovações da Lei N 11.770/08**. Amatra 12. Associação dos magistrados do trabalho da 12º Região. Disponível

em <<http://www.amatra12.org.br/controller?command=imprensa.LoadArtigo&idArtigo=13>>
Acesso em: 29 Jul. 2009.

STEIN M. L.T. **Gênero feminino no contexto do trabalho fabril: setor eletroeletrônico em Curitiba e região metropolitana na década de 90**. Dissertação de mestrado em tecnologia, área de concentração: Educação Tecnológica, Curitiba, 2000.

STYHRE, A; ERIKSSON-ZETTERQUIST, U. Thinking the multiple in gender and diversity studies: examining the concept of intersectionality. *Gender in Management: An International Journal*. Pp. 567-582. v. 23, n 8. 8 Jul. 2008.

TOSCANO, M.; GOLDENBERG, M. A revolução das mulheres. **Revam**, Rio de Janeiro: 1992.

YAMAWAKI, N.; Darby, R.; Queiroz, A. The Moderating Role of Ambivalent Sexism: The Influence of Power Status on Perception of Rape Victim and Rapist. **The Journal of Social Psychology**, 147(1), p. 41-56, 2007.

YANNOULAS, S. C. *Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CEFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

ANEXO 1

QUESTIONARIO APLICADO NA EMPRESA DE TRANSPORTE COLETIVO, EM VOLTA REDONDA – VIAÇÃO SUL FLUMINENSE –RJ.

1 – Do emprego total, quanto é ocupado por mulheres e homens? Quais são os cargos existentes na empresa, como é esta distribuição?

R.: Total de Motoristas: 392, sendo 4 mulheres - 1,02%.

Total de Cobradores: 392, sendo 162 mulheres – 41,32%.

Total de Administração: 22, sendo 9 mulheres – 40,90.

Total de Caixa: 15, sendo 9 mulheres – 60%.

Total de Limpeza: 40, sendo 23 mulheres – 57,5%.

Total de Oficina: 89, não tendo mulheres neste setor – 0%.

Total de Despachantes: 22, sendo 8 mulheres. – 36,36%

2 – A empresa terceiriza algum tipo de atividade? Se não qual é a participação das mulheres nestas tarefas (limpeza, manutenção)? Nos cargos administrativos qual a participação das mulheres?

R.: Não

3 – Quando efetivamente as mulheres passaram a ocupar estes cargos, aqui na empresa?

R.: 15 Anos atrás.

4 – E em volta redonda, quando iniciou?

R.: Foi na própria empresa.

5 – Existe algum documento que comprova ou que traga maiores informações disponíveis para consulta?

R.: Temos os registros.

6 – O que faz a empresa contratar uma mulher no lugar de um homem ou vice versa?

R.: Competência. Hoje em dia devido à extinção de um teste de direção, as mulheres foram favorecidas, pois elas em especial ficavam muito nervosas e não conseguiam passar por esta prova.

7 – Quando do momento da contratação o gênero é levado em consideração, ou apenas a competência?

R.: O que mais competência tiver, fica na vaga. Muitas das motoristas da empresa, primeiro ficam em uma função chamada de manobrista e depois de uns seis meses são promovidas a Motoristas.

8 – Dentro da empresa de ônibus as mulheres sofrem com a discriminação?

R.: Não. No entanto quanto, por se tratar de um ambiente composto em sua maioria por homens elas chamam a atenção, mas com respeito, não existe a falta de respeito dentro da empresa. Nos lugares onde elas ficam por mais tempo, que são nos pontos finais das linhas, não sei como funciona.

9 – A cidade de volta redonda foi pioneira no sul fluminense na contratação de motoristas e cobradoras? Se “não” qual foi? Se “sim” a que se deve?

R.: Sim. Foi Volta Redonda aqui em nossa empresa. Devido ao tamanho da empresa.

10 – Existe diferença entre uma mulher e um homem na direção do ônibus, na opinião da empresa?

R.: Sim. A mulher é mais atenciosa e cuidadosa.

11 - No dia a dia, existem diferenças entres os dois, percebidas pela empresa?

R.: Somente o cuidado com o veiculo, no trânsito e no trato com as pessoas.

12 – Quanto aos acidentes, são mais freqüentes com os homens ou com as mulheres?

R.: Com os homens.

13 - Qual a faixa etária destas mulheres?

R.: 28 ate 55

14 – Existe diferença salarial para os gêneros, as mulheres recebem igual aos homens ou não? Existem benefícios concedidos aos homens e as mulheres não, ou vice versa?

R.: Não, recebem igualmente.

15 – Na maioria dos casos as mulheres que trabalham na empresa, chefiam seus domicílios?

R.: Sim, em 90 % dos casos.

16 – São na maioria casadas ou solteiras?

R.: Solteiras, ou separadas.

17 – Com filhos ou sem filhos?

R.: Com filhos

18 – Existem cuidados especiais para com as mulheres neste segmento?

R.: Não, somente atendimento Ginecológico.

ANEXO II

QUESTIONARIO APLICADO NOS TRABALHADORES DA EMPRESA ESTUDADA.

Instrumento de Pesquisa Aplicado aos funcionários da empresa de transportes coletivos.

Idade: _____ anos

Sexo: () Homem () Mulher

Tempo de serviço _____ anos e _____ meses

Cargo: _____

1 – Em sua opinião a empresa tem preferência na contratação de homens ou mulheres?

2- O que seria melhor para uma empresa na contratação de um homem? E de uma mulher?

3 – Você tem conhecimento de alguma discriminação sofrida por alguma mulher na empresa?

4 – Você considera haver diferenças entre motoristas Homens e Mulheres? Quais? E entre trocadores Homens e Mulheres? Quais?

5 – Existe algum tratamento diferenciado para homens e mulheres na empresa? Em caso positivo, quais?
