

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL VALE DO SÃO FRANCISCO – FEVASF**  
**ESCOLA SUPERIOR EM MEIO AMBIENTE - ESMA**  
**MARIANA SILVA OLIVEIRA**

**DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:**  
**UM ESTUDO DE CASO NO SUPERMERCADO IGUASUPER IGUATAMA-MG**

**IGUATAMA/MG**

**2019**

**MARIANA SILVA OLIVEIRA**

**DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
UM ESTUDO DE CASO NO SUPERMERCADO IGUASUPER IGUATAMA-MG**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Esp. Renata Carvalho Ferreira

**IGUATAMA/MG**

**2019**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca Central “Alto São Francisco”

P323c Oliveira, Mariana Silva.

Desafios e oportunidades da mulher no mercado de trabalho: um estudo de caso no supermercado Iguasuper Iguatama / Mariana Silva Oliveira. Fundação Educacional Vale do São Francisco – FEVASF-MG. Iguatama, 2019.

75f.

Orientadora: Ms. Renata Ferreira de Carvalho.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Fundação Educacional Vale do São Francisco – FEVASF-MG, Iguatama, 2019.

1. Câncer do colo do útero. 2. Papanicolau. 3. HPV. I. Título.

CDU 349.39/40

Catalogação elaborada na Fonte pela Bibliotecária  
Leticia Helena Melo – CRB6-2953

**MARIANA SILVA OLIVEIRA**

**DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
UM ESTUDO DE CASO NO SUPERMERCADO IGUASUPER IGUATAMA-MG**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Esp. Renata Carvalho Ferreira

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof(a). Esp. Renata de Carvalho Ferreira - Orientadora

---

Prof. Esp. Cleiton Magela Cruz - Membro Avaliador

---

Mayra Cristina Pinheiro – Membro Avaliador

Iguatama, Agosto de 2019.

*Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que me deu saúde e forças para superar todos os momentos difíceis ao qual eu me deparei ao longo da minha graduação, ao meu papai Rosemar e minha mamãe Sônia, por serem essenciais na minha vida e me incentivarem a ser uma pessoa melhor e não desistir dos meus sonhos. Ao Neyttan e a Anna, por me fazerem forte e buscar sempre o melhor, sem desistir.*

*“Julgue seu sucesso pelas coisas que você teve  
que renunciar para conseguir!”*

*(Dalai Lama)*

## **AGRADECIMENTO**

É chegado ao fim um ciclo de muitas risadas, choro, felicidade e frustrações. Sendo assim deixo dedicado este trabalho a todos que fizeram parte desta etapa da minha vida, aos meus professores por todo o ensinamento e a todos os meus amigos que me apoiaram nos momentos mais difíceis. Agradeço também a minha orientadora Renata, pela paciência e cuidado, por ser uma excelente profissional e ter um imenso coração. Agradeço também a Adriana, por ter sido a inspiração do meu trabalho, uma pessoa guerreira e batalhadora, ao qual eu pude perceber a importância da mulher no mercado de trabalho.

## RESUMO

A trajetória da mulher no mercado de trabalho ao longo dos anos vem sendo marcada por um alto índice de discriminação em relação aos postos de trabalhos ocupados, diferenças salariais e também a ascensão profissional das mesmas a cargos de chefias. As estatísticas mostram que diante desse cenário favorável as mulheres alavancaram seu perfil no mercado de trabalho e ocuparam grande parte dos postos de trabalho do Brasil, visto que mais da metade das famílias atualmente são lideradas por mulheres, ou no mínimo contam com a renda complementar de uma mulher cônjuge ou mãe. Assim elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Porém, mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de vantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. O objetivo da pesquisa é analisar o processo de ascensão profissional da mulher no cenário do mercado de trabalho na atualidade. Foi realizado um estudo de caso no Supermercado Iguasuper, na cidade de Iguatama-MG. Através de pesquisa bibliográfica foi realizado o referencial teórico, e através de questionários, entrevistas foram coletados dados para a realização da pesquisa de campo. A presente pesquisa se justifica pelo fato de que ainda é grande e intrínseca a discriminação da mão de obra feminina no mercado de trabalho atual, trazendo prejuízos para as muitas famílias que são lideradas por mulheres, bem como prejuízos profissionais para as mulheres que estão na luta pela construção e consolidação de carreiras e não podem lidar com as mesmas condições apresentadas ao homem. A pesquisa pode contribuir para a conscientização e a valorização da mulher, vista como uma profissional com potencial e qualidade para o mercado de trabalho e, ainda, para fortalecer a luta pela igualdade de gêneros.

**Palavras-Chave:** Mulher Mercado de trabalho. Ascensão Profissional da Mulher.

## **ABSTRACT**

The trajectory of women in the labor market over the years has been marked by a high rate of discrimination in relation to the jobs occupied, salary differences and also the professional increase of the same to positions of leadership. Statistics show that in the face of this favorable scenario, women have leapfrogged their profile in the labor market and have occupied most of Brazil's jobs, since more than half of the families are currently led by women, or at least have the complementary income of a spouse or mother. So they have been able to find employment more easily and their incomes grow at a faster pace than men. However, even with all these changes of women in the labor market, it is not yet in a position of advantage over men, because there is still a lot of prejudice and discrimination, but mainly wage inequality between men and women. The objective of the research is to analyze the process of professional advancement of women in the current labor market scenario. A case study was carried out at Iguasuper Supermarket, in the city of Iguatama-MG. Through bibliographic research the theoretical reference was made, and through questionnaires, interviews were collected data for the accomplishment of the field research. The present research is justified by the fact that it is still great and intrinsic the discrimination of female labor in the current labor market, bringing losses to the many families that are led by women, as well as professional losses for the women who are in the fight by building and consolidating careers and can not cope with the same conditions presented to man. Research can contribute to the awareness and appreciation of women, as a professional with potential and quality for the labor market, and also to strengthen the fight for gender equality.

**Keywords:** Women Labor market. Professional Ascension of Women.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

Ap. - Aparecida

Art. - Artigo

Ed - Edição

EPP – Empresa de Pequeno Porte

IBGE – Instituto Brasileiro Geografia e Estatística

LTDA – Limitada

MG – Minas Gerais

PEA – População Economicamente Ativa

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio

OIT – organização Internacional do Trabalho

p. – Página

Séc. - Século

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma da empresa .....	29
---	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição de funções no Supermercado Iguasuper .....	27
Quadro 2 - Diferença Escolaridade e Idade por gênero.....	35

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Perfil dos Entrevistados – Sexo .....	32
Gráfico 2 - Perfil dos Entrevistados – Idade.....	33
Gráfico 3 - Perfil dos Entrevistados – Renda .....	34
Gráfico 4 - Perfil dos Entrevistados – Escolaridade.....	35
Gráfico 5 - Recrutamento .....	37
Gráfico 6 - Valorização da mão de obra feminina.....	38
Gráfico 7 - Oportunidades Iguais .....	39
Gráfico 8 - Remuneração.....	40
Gráfico 9 - Incentivos .....	41
Gráfico 10 - Segregação de vagas .....	42
Gráfico 11 - Ascensão profissional .....	43
Gráfico 12 - Preconceito- Cliente.....	44
Gráfico 13 - Preconceito – Empresa.....	45
Gráfico 14 - Valorização Funcionários .....	46
Gráfico 15 - Funções homens x Mulheres.....	47
Gráfico 16 - Mulher na gerência.....	48
Gráfico 17 - Homem na gerência .....	49
Gráfico 18 - Oportunidades Iguais homens x mulheres .....	50
Gráfico 19 - Limitações da mulher.....	51
Gráfico 20 - Capacidade mulher x homem.....	52
Gráfico 21 - Jornadas de trabalho da mulher.....	53
Gráfico 22 - Liderança da mulher.....	55
Gráfico 23 - Igualdade entre homem e mulher.....	56

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
1.1	Justificativa .....	15
1.2	Objetivos.....	16
1.2.1	Objetivo Geral.....	16
1.2.2	Objetivos específicos.....	16
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>17</b>
2.1	Histórico da mulher no mercado de trabalho .....	17
2.2	Participação feminina no mercado de trabalho.....	20
2.3	Relações de gênero e tendências do mercado de trabalho .....	23
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>25</b>
3.1	Local de estudo.....	25
3.2	Tipo de pesquisa.....	30
3.3	Instrumento de Coleta de Dados .....	31
3.4	Técnica de análise de Dados .....	31
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>32</b>
4.1	Análise Quantitativa da Pesquisa – Perfil dos Entrevistados.....	32
4.2	Análise Quantitativo-Qualitativa da Pesquisa – Percepção das Mulheres .....	36
4.3	Análise Quantitativa da Pesquisa – Percepção dos Homens .....	47
4.4	Percepção entrevistas Gerentes – Homens e Mulheres.....	57
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>59</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>61</b>
	<b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIOS PERFIL DO ENTREVISTADO.....</b>	<b>63</b>
	<b>APÊNDICE B - QUESTIONÁRIOS HOMENS.....</b>	<b>64</b>
	<b>APÊNDICE C - QUESTIONÁRIOS MULHERES .....</b>	<b>66</b>

<b>APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA ADMINISTRADOR.....</b>	<b>68</b>
<b>APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA GERENTE MULHER .....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO A- PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NA OCUPAÇÃO DE CARGOS SELECIONADOS .....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXO B - EMPREGOS PARA DIRETORES, POR GRAU DE INSTRUÇÃO SEGUNDO O SEXO. ....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXO C- EMPREGOS PARA DIRETORES, PELA FAIXA DE REMUNERAÇÃO SEGUNDO O SEXO.....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXO D -- PARCELA FEMININA DENTRE OS EMPREGOS FORMAIS .....</b>	<b>73</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Perante as muitas transformações que o mundo moderno traz consigo, uma das mais complexas e ao mesmo tempo individual é a trajetória da mulher no mercado de trabalho. A inserção da mulher no mercado de trabalho ao longo dos anos vem sendo marcada por um alto índice de discriminação em relação aos postos de trabalhos ocupados, diferenças salariais e também a ascensão profissional das mesmas a cargos de chefias.

Segundo IBGE (2006), nas últimas décadas do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que tiveram grande impacto sobre o trabalho feminino: queda da taxa de fecundidade e a redução no tamanho das famílias. Nesse novo cenário, as mulheres com maior expectativa de vida e, com menos filhos, passam a dedicar maior tempo a suas carreiras profissionais que tomam proporções consideráveis.

Além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo.

As estatísticas referentes as mulheres no mercado de trabalho mostram também que diante desse cenário favorável as mulheres alavancaram seu perfil no mercado de trabalho e ocuparam grande parte dos postos de trabalho do Brasil, visto que mais da metade das famílias atualmente são lideradas por mulheres, ou no mínimo contam com a renda complementar de uma mulher cônjuge ou mãe. Assim elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Porém, mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de vantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Dessa forma, a mulher encontra-se em um patamar profissional desenvolvido em relação a tempos remotos, mas que ainda deixa a desejar se comparado ao nível ideal que elas buscam ocupar, sendo este um patamar de igualdade de gênero, onde as mulheres possam ser avaliadas pela sua capacidade e qualidades profissionais, sem serem discriminadas ou avaliadas pelo simples fato de ser “mulher”!

A problemática da pesquisa referente ao tema proposto do trabalho se equilibra entre várias vertentes: de um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem ocorrido desde a metade dos anos 1970, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do trabalho feminino; de um lado a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência e mesmo diretoria, por parte de mulheres escolarizadas, de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais.

Dessa forma, referenciando a trajetória feminina, e averiguando a condição e posição que as mulheres ocupam hoje, surgiram as seguintes indagações: Como se deu a trajetória feminina no mercado de trabalho? Como acontece atualmente a ascensão profissional da mulher? A mulher já conseguiu transpor a barreira do preconceito no que diz respeito ao mercado de trabalho e encontra-se numa posição de igualdade com os homens? Tais argumentações emergem do ponto de partida da pesquisa e direcionam a mesma até o alcance dos objetivos propostos.

Diante do exposto, foi realizado um estudo onde foram apresentados capítulos referentes ao tema central proposto. O presente trabalho se justifica dado o grande número de mulheres que atualmente buscam por posições e oportunidades no mercado de trabalho e sofrem vários tipos de discriminação ao tentarem construir sua trajetória profissional com igualdade.

## **1.1 Justificativa**

A inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres existente hoje no mercado de trabalho.

Embora o mundo venha apostando em valores femininos, como a capacidade de trabalho em equipe contra o antigo individualismo, a persuasão em oposição ao autoritarismo, a cooperação no lugar da competição, ainda é grande o preconceito em relação à mão de obra feminina.

Argumentos na esfera da duplicidade e até mesma tripla de jornada de trabalho ao se contar com as tarefas de casa e a criação dos filhos são usados para justificar a não contratação

da mulher; além de o fato de poder ser mãe e poder gerar filhos ser visto como um ponto negativo para a empresa.

Assim perante o exposto, a presente pesquisa se justifica pelo fato de que se acredita que ainda é grande e intrínseca a discriminação da mão de obra feminina no mercado de trabalho atual, trazendo prejuízos para as muitas famílias que são lideradas por mulheres, bem como prejuízos profissionais para as mulheres que estão na luta pela construção e consolidação de carreiras e não podem lidar com as mesmas condições apresentadas ao homem. A pesquisa pode contribuir para a conscientização e a valorização da mulher, vista como uma profissional com potencial e qualidade para o mercado de trabalho e, ainda, para fortalecer a luta pela igualdade de gêneros.

Dessa forma a pesquisa poderá contribuir para o meio acadêmico, pois se caracteriza como mais um estudo voltado para a trajetória da mulher no mercado de trabalho, enriquecendo os acervos com mais um título voltado para o tema. A mesma se justifica também pelo ponto de vista pessoal uma vez que a pesquisadora é mulher, universitária e encontra-se na busca de uma colocação profissional no mercado de trabalho, e possui assim vastos interesses em conhecer as possíveis barreiras que poderá encontrar nesse cenário ainda desconhecido pela mesma.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Analisar o processo de ascensão profissional da mulher no cenário do mercado de trabalho, realizando um estudo específico no Supermercado Iguasuper, em Iguatama-MG.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a) Analisar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho;
- b) Descrever as principais dificuldades encontradas pela mulher no mercado de trabalho;
- c) Relatar os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho;
- d) Analisar historicamente o processo de ascensão profissional da mulher;
- e) Diagnosticar a forma de ascensão profissional da mulher no Supermercado Iguasuper.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O presente tópico aborda o tema proposto do trabalho, realizando uma revisão de literatura embasada em obras de diferentes autores que dissertam sobre o tema e suas particularidades, que serão expostas nos seguintes sub-tópicos: Histórico da mulher no mercado de trabalho, Participação da mulher no mercado de trabalho e Relações de gênero no Trabalho entre outros tópicos pertinentes ao tema proposto.

### **2.1 Histórico da mulher no mercado de trabalho**

De acordo com o Artigo 113, inciso 1 da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei”. No entanto, em relação às condições de trabalho de homens e mulheres isto de fato não ocorre, sendo as mulheres no mercado de trabalho marcadas por discriminação, assédio, diferenças salariais, dentre outras dificuldades. Desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vêm tentando realmente colocar em prática essa lei.

Segundo Probst (2013), a trajetória da mulher começou de fato com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na Constituição de 32 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez” (PROBST, 2013).

Segundo Piscitelli (2009), o enfoque da OIT, até 1950, estava voltado para a proteção às mulheres, no tocante à saúde e à maternidade (o que corresponde à função reprodutiva). A partir de 1951, o foco passa a ser a igualdade de oportunidades e tratamento, no acesso ao emprego e à formação profissional, bem como nas oportunidades e progressão funcional. Destacam-se, neste período: a Convenção nº 100, de 1951, que tratou da igualdade de remuneração; e a Convenção nº 111, de 1958, que tratou da discriminação no emprego e na ocupação.

Nas últimas décadas do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que tiveram grande impacto sobre o aumento do trabalho feminino. No primeiro caso, podem ser citados: a queda da taxa de fecundidade, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país; a redução no tamanho das famílias que, em 2005, passaram a ser compostas por apenas 3,2 pessoas, em média, enquanto em 1992 tinham 3,7 (IBGE, 2006), o envelhecimento da população, com maior expectativa de vida ao nascer para as mulheres (75,5 anos) em relação aos homens (67,9 anos) e, conseqüentemente, a sobrepresença feminina na população idosa; e, finalmente, a tendência demográfica mais significativa, que tem ocorrido desde 1980, que é o crescimento acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres os quais, em 2005, chegam a 30,6% do total das famílias brasileiras (BRUSCHINI, 2007).

Dessa forma, de acordo com Sanches (2003), a busca da estabilização, inicialmente, das contas externas, na primeira metade da década de 1980, e depois da inflação, de 1985 até 1994, somada às mudanças na política econômica nos anos de 1990, teve um efeito perverso sobre o PIB e sobre o nível de emprego. Durante o Plano Real, a forte competição levou as empresas a cortar postos de trabalho e a flexibilizar os vínculos trabalhistas, em nome da reestruturação produtiva e da sua sobrevivência no mercado.

Segundo Bruschini (2007), além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo. As trabalhadoras, que até o final dos anos de 1970, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. Em 1998, a mais alta taxa de atividade, superior a 66%, é encontrada entre mulheres de 30 a 39 anos e cerca de 63% das de 40 a 49 anos também são ativas. Entretanto, apesar de todas essas mudanças, muita coisa continua igual:

as mulheres continuam as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas. Segundo dados da Pesquisa de Padrão de Vida, do IBGE, realizada em 1996-97, 79% das mulheres se dedicam a afazeres domésticos e gastam neles cerca de 36 horas semanais. Em contrapartida, apenas 28,6% dos homens realizam atividades semelhantes e gastam nelas somente 14 horas por semana. A presença de filhos pequenos continua sendo um fator que dificulta a ocupação feminina. Em 1998, as taxas de atividade das mães são muito mais baixas quando os filhos têm menos de dois anos (47%), ou mesmo entre dois e quatro anos (58%), em comparação àquelas das mães de filhos maiores, que giram entre 62% e 65% (BRUSCHINI, 2007).

O IBGE levantou, em 2008, por ocasião do PNAD, um total de 97 milhões de trabalhadores (com mais de 16 anos), com destaque para a participação das mulheres – 42,5 milhões, ou 43,7% do total – e dos negros – com 48,5 milhões, ou 50%. Somando as intersecções dos subconjuntos “discriminados” – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras –, alcança-se o total de 70 milhões, ou 72% da população de trabalhadores.

Enquanto isso, no mercado de trabalho, o que se observou, a partir dos anos de 1990, foi o crescimento do desemprego, a expansão do assalariamento sem carteira e dos trabalhadores autônomos, a redução dos rendimentos e da contratação com carteira assinada e de benefícios garantidos em lei. O resultado sobre as famílias foi a diminuição da qualidade de vida dos indivíduos e o aumento do desemprego do chefe do domicílio, obrigando os demais membros da família a buscar um posto de trabalho para aumentar a renda familiar (SANCHES, 2003).

Apesar de crescente, a participação feminina no mercado de trabalho tem sido marcada por uma série de adversidades que se somam às decorrentes da difícil situação socioeconômica que o país tem atravessado nas últimas décadas. Para as mulheres, as dificuldades colocam-se desde sua forma de inserção no mercado, que passa por baixos salários, ocupação de postos precários e discriminação na contratação e ascensão profissional, até a necessidade de conciliar trabalho e cuidados com filhos e casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas (BRUSCHINI, 2007).

No ano de 2005, comemoraram-se os 30 anos do movimento feminista no Brasil. Portanto, são 30 anos de luta por salário igual para trabalho igual, livre acesso à contracepção, descriminalização do aborto, igualdade entre homens e mulheres na repartição das tarefas domésticas, o fim da violência doméstica, dentre outros. Dentre os movimentos políticos e

sociais do século XX, verifica-se que o feminismo foi um dos mais bem-sucedidos, pois promove mudanças significativas no universo de trabalho feminino (OLIVEIRA *et al.*, 2009).

## 2.2 Participação feminina no mercado de trabalho

No Brasil, em 2001, 34.852.764 mulheres estavam no mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas, número equivalente a 41,9% da População Economicamente Ativa (PEA), segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Em 1995, o percentual era menor – correspondia a 40,1% da PEA – e a força de trabalho feminina ficava em 29.820.663 pessoas (SANCHES, 2003).

Segundo Probst (2013), as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. Estudos do autor revelam que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. No geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens. Essa diferença é mais patente nas funções menos qualificadas. No topo, elas quase alcançam os homens. Os estudos mostram que no universo do trabalho as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina.

Assim, grande parte do século passado foi marcada pela ideia de que a mulher era responsável pelo cuidado da casa e dos filhos, enquanto o papel do homem era o de provedor econômico. Dentre os frutos da luta das mulheres pela igualdade está a conquista do direito ao voto, a disseminação de métodos contraceptivos e também o aumento da inserção no mercado de trabalho (LUCAS *et al.*, 2010). Atualmente, estudos da OIT (OIT 2009) demonstram que as mulheres já são 40% da força de trabalho mundial, sendo que, no Brasil, ocupam 37,8% da força de trabalho formal (IBGE, 2008) (DUTRA, 2016).

Segundo Leone (2008), de fato, durante o pós-guerra, nos países desenvolvidos, através da interferência do poder público na economia e da regulação pública do trabalho remunerado (por meio da legislação e da contratação coletiva de grandes sindicatos de trabalhadores não qualificados, organizados por setor de atividade), foi possível recuperar o trabalho remunerado como eixo da estruturação da vida social, que tinha perdido esse papel com a destruição dos antigos ofícios de trabalhadores qualificados que utilizavam ferramentas, com o advento da Revolução Industrial, que mecanizou a produção e acarretou o uso progressivo da ciência na produção. A construção social do pós-guerra no entorno do trabalho assalariado foi, entretanto,

um fenômeno eminentemente masculino, num processo que, simultaneamente, destacou a família nuclear e o papel das mulheres na estruturação desse tipo de família. Essa constatação ressalta a exclusão feminina da atividade econômica e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ampliar sua participação, devido à sua conotação social de gênero.

De acordo com Sanches (2003), no mercado de trabalho, o que se observou, a partir dos anos de 1990, foi o crescimento do desemprego, a expansão do assalariamento sem carteira e dos trabalhadores autônomos, a redução dos rendimentos e da contratação com carteira assinada e de benefícios garantidos em lei. O resultado sobre as famílias foi a diminuição da qualidade de vida dos indivíduos e o aumento do desemprego do chefe do domicílio, obrigando os demais membros da família a buscar um posto de trabalho para aumentar a renda familiar. Além disso, as mudanças na composição das famílias, tradicionalmente chefiadas por homens, contribuíram para esse movimento. O crescimento de famílias com chefia feminina, seja pela dissolução do casamento, seja pela morte do marido ou, ainda, pela simples opção de viverem sozinhas, também impeliram a mulher para o mercado de trabalho. No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade.

Dessa forma, a primeira questão a destacar é a intensidade e constância do crescimento da atividade feminina. Nesse caso, os indicadores para o Brasil revelam que, no período considerado, a População Economicamente Ativa – PEA feminina passou de 28 para 41,7 milhões, a taxa de atividade aumentou de 47% para 53% e a porcentagem de mulheres no conjunto de trabalhadores foi de 39,6% para 43,5%. Isto significa que mais da metade da população feminina em idade ativa trabalhou ou procurou trabalho em 2005 e que mais de 40 em cada 100 trabalhadores eram do sexo feminino, na mesma data. Apesar do considerável avanço, no entanto, as mulheres ainda estão longe de atingir, seja as taxas masculinas de atividade, superiores a 70%, seja o número de ocupados ou de empregados o sexo masculino (BRUSCHINI, 2007).

Conforme Sanches (2003), não por acaso, se for considerada a posição que ocupam nas famílias, as cônjuges foram as mulheres cujas taxas de atividade mais cresceram. Em 2005, mais de 58% delas eram ativas. Entretanto, apesar de todas essas mudanças, muita coisa continua igual: as mulheres permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas.

Conforme Dutra (2016), apesar do crescimento da força de trabalho feminina, das mudanças legais favoráveis e das respectivas conquistas, ainda são poucas as mulheres que chegam ao topo da hierarquia organizacional, principalmente se comparadas proporcionalmente aos homens. Em termos de colocação em posições hierárquicas de níveis estratégicos, atualmente no Brasil as mulheres ocupam 35% das posições de chefia, segundo dados da *Revista Você S/A* (2011), e 23% das posições no quadro executivo. As mulheres representam aproximadamente 6% dos cargos de presidência, 19% dos vice-presidentes e diretores e 25% dos gerentes, ainda que ocupem 37,8% da força de trabalho (DUTRA, 2016).

Dessa forma, segundo Sanches (2003), um grande contingente de mulheres reproduz, no mercado de trabalho, atividades semelhantes às aquelas realizadas no âmbito doméstico, educando crianças ou cuidando de idosos e doentes, trabalhando, sobretudo, em setores ligados à educação e à saúde. Os dados mostram que, em 2001, os setores que mais contaram com o trabalho feminino foram os que englobam as atividades que têm as mesmas características das funções exercidas no lar, como prestação de serviços e atividade social que, juntas, alocaram 48,7% das ocupadas. Também é significativa a participação da mulher no comércio de mercadorias: 14,7%.

Assim ainda se mantém elevada a proporção de mulheres que atua na agricultura e pecuária (16,2%). Os homens têm maior presença em setores com atividades mais estáveis e melhores salários, como a indústria de transformação. São ainda absolutamente majoritários na indústria da construção e encontram-se em maior proporção nas atividades rurais.

O aumento da participação das mulheres na atividade econômica, verificado desde a década de 60, pode ser caracterizado como uma luta para a superação do modelo anterior. Essa contenda, entretanto, ocorre exatamente num momento em que aquele modelo entrou em colapso e a reestruturação do capitalismo, a partir da reação dos Estados Unidos à sua perda de importância na economia mundial, também abalou fortemente o modelo social anterior (LEONE, 2008).

Um grande contingente de mulheres reproduz, no mercado de trabalho, atividades semelhantes às aquelas realizadas no âmbito doméstico, educando crianças ou cuidando de idosos e doentes, trabalhando, sobretudo, em setores ligados à educação e à saúde. Os dados mostram que, em 2001, os setores que mais contaram com o trabalho feminino foram os que englobam as atividades que têm as mesmas características das funções exercidas no lar, como prestação de serviços e atividade social que, juntas, alocaram 48,7% das ocupadas. Também é significativa a participação da mulher no comércio de mercadorias: 14,7% (SANCHES, 2003).

De acordo com Leone (2008), a mulher tem tido êxito no aumento de sua participação na atividade econômica, embora muitas vezes isto signifique uma dupla jornada de trabalho, na medida em que continuam responsáveis pelos afazeres domésticos. No Brasil, em particular, tem crescido, principalmente, a participação das mulheres casadas e com filhos. Esse aumento, que começou com as mulheres de famílias de melhor nível socioeconômico, vem se difundindo para níveis mais baixos. É possível estabelecer uma relação entre o aumento da participação feminina e a queda da renda do trabalho masculino, o que acentua o crescimento da participação da mulher na renda familiar (LEONE, 2008). Além disso, a maior participação das mulheres no trabalho extra doméstico vai diminuindo lentamente sua segregação em determinados tipos de ocupação (LEONE, 2008).

### **2.3 Relações de gênero e tendências do mercado de trabalho**

O termo “gênero”, como define Scott (1990) *apud* Oliveira (2009), é empregado para designar as relações sociais entre os sexos significando, assim, uma maneira de indicar ‘construções sociais’ – a criação inteiramente social de idéias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre o corpo sexuado.

Para Louro (2000) *apud* Dutra (2016), gênero se caracteriza como uma construção social feita sobre as diferenças sociais. Trata-se, portanto, do modo como essas diferenças sexuais são compreendidas numa dada sociedade, num grupo, em um contexto determinado por um processo histórico. O termo gênero não pode ser entendido como sexo, como a condição natural das pessoas, e sim a representação de cada indivíduo em termos de uma relação social preexistente ao próprio indivíduo e predicada sobre a oposição ‘conceitual’ e rígida (estrutural) dos dois sexos biológicos.

Oliveira *et al.*, (2009), reconhece a pouca ênfase que a historiografia de gênero dedica ao masculino e às “*experiências-de-ser-homem*”, considerando ser esta uma importante área para os estudos das relações sociais entre os sexos, desde que abordados pela perspectiva relacional que a metodologia de gênero possibilita. Ele diz que as práticas cotidianas de gênero, de ser homem, não estão determinadas nem pelos códigos de sexualidade.

O gênero nem é natural, sendo uma criação histórica e cultural, nem está preso completamente a uma ordem dominante de prescrições. Tudo isso remete a questões como: O

que é definido como sendo masculino ou feminino em diversas situações? Como os discursos e as relações de gênero influenciam as organizações e como as organizações constroem o gênero? Talvez o aspecto mais importante seja que respostas definidas e finais não são possíveis. Teorias locais, historicamente conscientes, são enfatizadas em detrimento de teorias universais. A diversidade é enfatizada. Classe social, raça, orientação sexual, idade, situação familiar, condições nacionais e regionais, estilo de vida, e interesses pessoais podem ser vistos como fontes vitais de diferenciação (OLIVEIRA, 2009).

Assim o Relatório do Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, conclui-se que as desigualdades de gênero e de raça continuam a ser consideradas como aspectos estruturantes da desigualdade social brasileira, fortalecendo mecanismos de exclusão, o que se constitui em obstáculo para a existência de trabalho decente, que se entende como trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de todas as formas de discriminação, com direitos assegurados à proteção social, voz e representação, e capaz de garantir uma vida digna para trabalhadores e trabalhadoras (LEONE, 2008).

A segregação ocupacional por gênero é entendida como a sobre-representação das mulheres em determinadas atividades. O gênero constitui um critério para criar espaços de trabalho extradoméstico socialmente diferenciados e hierarquizados (OLIVEIRA, 2009). Assim, o gênero marca, em geral, as oportunidades dos indivíduos no mercado de trabalho, criando restrições às mulheres para ocupar postos de trabalho de maior prestígio social, limitando suas possibilidades de mobilidade e reforçando a disparidade de remunerações entre homens e mulheres. Para Abramo (2004), a segregação ocupacional de gênero é uma das expressões mais evidentes da discriminação, que está relacionada a construções culturais e sociais que atribuem lugares e valores diferenciados ao trabalho realizado por homens e mulheres na atividade econômica.

Devido à segregação ocupacional, as mulheres se concentram em poucos setores econômicos, principalmente no de serviços, em ocupações pior remuneradas e de menor nível de responsabilidade. A segmentação do mercado de trabalho apresenta expressões diferentes que incidem na qualidade dos empregos. Assim, por exemplo, no que tange ao local de trabalho, os homens trabalham predominantemente em escritórios ou fábricas, enquanto entre as mulheres é mais comum o trabalho no próprio domicílio (OLIVEIRA, 2009).

### 3 METODOLOGIA

Neste capítulo foram abordados os procedimentos metodológicos da pesquisa que foi realizada. Nele foi identificado o processo de pesquisa, apresentando conceitos e técnicas de pesquisas que ajudaram no desenvolvimento do trabalho. Gil (2002) afirma que técnicas de pesquisa ensinam como gerar, manusear e consumir dados em contato na atualidade. Foi relatado também a forma da coleta de dados e o material utilizado para este fim. E por último, foi apresentado ainda a forma adequada para a interpretação dos dados.

#### 3.1 Local de estudo

O presente trabalho traz um estudo acerca da trajetória da mulher no mercado de trabalho e ascensão profissional da mesma, sendo que o estudo de caso foi realizado no Supermercado Iguasuper na cidade de Iguatama/MG.

O objeto de estudo trata-se de um atacadista no ramo de Hipermercados, sendo o mesmo o maior da cidade de Iguatama. A presente pesquisa foi realizada no Supermercado Iguasúper. O Supermercado Iguasuper é uma empresa de estrutura familiar, começou com o pai dos dois irmãos José Leonardo da Silva e Lindinalva Ap. Silva. A ligação deles com o comércio vem de longa data, desde o pequeno Bar do pai Sr. Vicente Paulo da Silva.

Era um armazém muito simples, as coisas eram vendidas a granel, Lindinalva é a filha mais velha, tendo uma diferença de cinco anos os irmãos mantiveram uma sociedade por um longo tempo.

Segundo Lindinalva o início foi muito difícil, o comércio foi passado pelo seus pais, então eles começaram a modificar a loja, a comprar mais mercadorias, a fazer ofertas, o tomar um outro ritmo, começaram a firmar a venda a vista para terem dinheiro em caixa, mas mesmo os primeiros anos foram muito difíceis, pois eles não tinham conhecimento de mercado, a inflação era muito alta, eles estavam devendo o banco, passaram por muita dificuldade no início.

Com a mudança para o plano real, os juros começaram a baixar, porém, os juros não baixaram de uma vez, os preços congelaram, mas os juros não. Foi um período muito crítico, muito difícil, até mesmo para eles se adaptarem. Eles começaram em 1994, e um determinado dia, colocando as dívidas sobre a mesa, em uma conversa com um gerente do banco, decidiram

uma nova estratégia, vender o que tinha no estoque, comprar o mínimo possível, vender mesmo que levasse prejuízo, o pai deles os ajudou, com a sua experiência, conseguiram parcelar a dívida, negociando-a e conseguiram se reorganizar, quitando as mesmas, não tendo muito estoque e não pagando juros ao banco.

A partir daí mantiveram o pensamento de não pagar mais juros, sendo correto afirmar que, também, não fizeram novos empréstimos.

No final de 1999, início de 2000 eles então resolveram fazer a primeira ampliação na loja, e no período de 2005 a 2008 fizeram a segunda ampliação, que permanece até os dias de hoje.

No ano de 2016, Lindinalva finalizou sua parte na sociedade, quando, então, esta deixa de ser uma empresa LTDA, e se torna uma Empresa Individual de Responsabilidade Individual - EIRELI-EPP, tendo José Leonardo como o seu único sócio.

Atualmente o Supermercado Iguasuper é o maior supermercado de Iguatama contando com mais 15.000 itens de venda, e ainda, com açougue, hortifruti, padaria (produção própria) e 40 (quarenta) funcionários, sendo uma das empresas que mais gera empregos na cidade.

O Supermercado Iguasuper é o maior supermercado de Iguatama contando com mais de 15.000 itens de venda, e ainda, com açougue, hortifruti, padaria (produção própria) e 40 (quarenta) funcionários, sendo uma das empresas que mais gera empregos na cidade.

Possui como Missão, conforme Silva (2019),

“- Ser Supermercado de referência em atendimento e qualidade, oferecendo prazer e bem-estar e superar as expectativas de seus clientes. - Tem como objetivo oferecer produtos de alta qualidade, preços baixos, variedade de produtos, e um atendimento diferenciado, cativante e buscando satisfação de seus clientes. - Sua missão se caracteriza pelo seu modo de pensar e agir (SILVA, 2019).

Já como Visão da Empresa, de acordo com SILVA (2019),

“- É uma empresa que busca integrar clientes internos e externos com atendimento que priorize: A ética, atenção, cortesia, respeito, humildade, alegria e educação, garantindo, assim, elevado nível de satisfação aos seus clientes, em um clima organizado, limpo alegre e com produtos de qualidade. - Possuir uma equipe motivada, dinâmica, comprometida com o desenvolvimento da empresa. - Ser uma empresa profissionalizada que acompanhe o desenvolvimento dos negócios e permaneça em um processo contínuo de expansão. - Desejamos ser reconhecida como a melhor opção na hora de ir às compras (SILVA, 2019).

Como Valores empresariais, informa Silva (2019) que é “Acreditar nas pessoas, no valor do trabalho, que o cliente é a razão do seu negócio, na honestidade e respeito para com os clientes, com a instituição, com os fornecedores e colegas de trabalhos”.

Verificando a sua estrutura física, tem-se que, como relatado por Silva (2019) e como verificado *in loco*, a empresa é dividida por setores. Na entrada da empresa, encontra-se a recepção e o pessoal de vendas. O restante do espaço é dividido pelos setores: escritórios, sala de reunião, sobreloja, açougue, padaria, hortifrut, depósito, cozinhas e banheiros. Possui uma garagem externa e interna ao ambiente da loja, onde ficam estacionados ao fim do turno, os caminhões de entrega.

A empresa busca projetar-se em um papel social numa relação de honestidade com seus funcionários, seguindo todos os parâmetros em relação aos seus direitos e com relação ao sindicato de sua categoria. Cumpre com as responsabilidades trabalhistas e está sempre proporcionando novas oportunidades de emprego, além de patrocinar causas sociais (SILVA, 2019).

Seu sistema organizacional determina que a empresa atualmente é gerenciada pelo único sócio, José Leonardo Silva, e possui 40 (quarenta) funcionários divididos nas seguintes funções, conforme Silva:

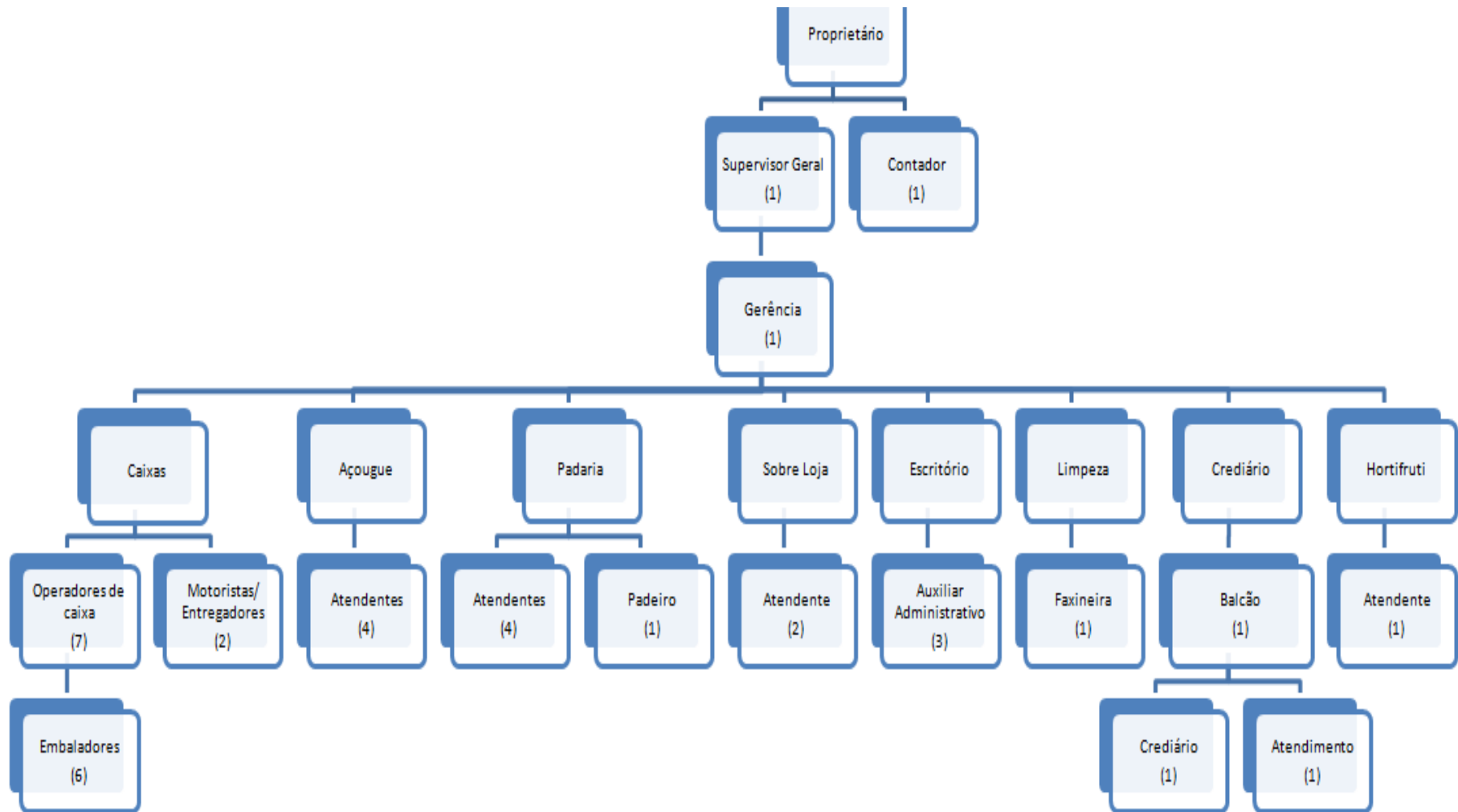
Quadro 1 - Distribuição de funções no Supermercado Iguasuper

QUADRO DE PESSOAL SUPERMERCADO IGUASUPER	
FUNÇÃO	QUANT.
Operador de caixa	6
Entregador	2
Fiscal de caixa	2
Aux. De Credenciamento	2
Vendas Sobreloja	2
Embalador	4
Repositor	5
Hort-Frut	1
Açougue	4
Padaria	5
Limpeza	1
Escritório	4
Gerente	1
Estoque	1

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O organograma da empresa se apresenta com um cargo de Proprietário da Empresa que trabalha na função de administrador da mesma, seguido logo abaixo por um Supervisor e um Contador, logo abaixo a empresa possui 1 gerente geral, e abaixo se tem distribuídos os setores da empresa: Caixas, açougue, Padaria, Presentes (Sobre Loja), Escritório Administração, Setor de Limpeza, Crediário e Hortifruti, conforme Figura 1, mostrada abaixo:

Figura 1 - Organograma da empresa



Fonte: **Dados da pesquisa (2019).**

### 3.2 Tipo de pesquisa

A escolha dos procedimentos para descrever e explicar os fenômenos constitui-se o método da pesquisa, que busca planejar e executar a investigação de acordo com normas requeridas pelo próprio método. Os dois grandes métodos de investigação são: o método quantitativo e o qualitativo, os quais foram utilizados para realização da pesquisa ambos os métodos já que o objetivo do trabalho é tanto descrever quanto quantificar dados para assim poder expor os mesmos ao final da pesquisa.

O presente trabalho, quanto aos fins, foi realizado sob a luz da pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2006), as pesquisas desse tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população, fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, e permite ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente (GIL, 2006 – pág. 65).

Embasado em obras de diferentes autores que dissertaram sobre o tema proposto, foi realizado o estudo conforme citado acima. A pesquisa também de caracteriza como descritiva, uma vez que tem como objetivo quantificar dados para serem apresentados e descrever fenômenos e situações encontradas na empresa analisada.

Foi realizada ainda, juntamente com a pesquisa bibliográfica, uma pesquisa Documental, que segundo o autor, se difere das demais pesquisas somente na natureza das fontes. A pesquisa documental foi realizada aos arquivos da empresa objeto de estudo, nesse caso, o Supermercado Iguasúper.

Por fim foi realizada uma pesquisa de campo. A pesquisa que foi apresentada no presente estudo propôs uma integração dos dados obtidos na pesquisa bibliográfica, na pesquisa documental e na pesquisa de campo. A pesquisa de Campo que está sendo apresentada foi realizada no Supermercado Iguasuper, objeto da pesquisa, através da aplicação de questionários e entrevistas estruturadas diretamente com os Funcionários e gerentes/sócios da empresa.

### **3.3 Instrumento de Coleta de Dados**

Os dados necessários para realização da pesquisa foram encontrados em acervos bibliográficos físicos, com acesso a diversos livros e revistas acadêmicas disponíveis no momento, além de acesso as bibliotecas digitais e artigos acadêmicos publicados em periódicos e sites que relatam o tema, estando todos eles disponíveis nas referências bibliográficas. Os dados necessários para a realização da pesquisa Documental foram coletados nos arquivos da empresa analisada.

Os dados da pesquisa de campo foram coletados através de questionários e entrevistas estruturadas aplicadas aos Funcionários da empresa analisada.

Segundo Gil (2006), O questionário é um instrumento de coleta de dados, que visa identificar crenças, sentimentos e valores acerca de um determinado grupo de pessoas. Os questionários foram utilizados na pesquisa e foram aplicados aos Funcionários do Supermercado Iguasuper, em um período de 10 dias aleatórios, do dia 12/05/2019 ao dia 25/05/2019, de acordo com a disponibilidade de cada funcionário. Não foram observados critérios de cargos e funções na aplicação dos mesmos, sendo observado apenas critério de gênero uma vez que se trata de questionários diferentes. Os mesmos foram aplicados a todos os Funcionários que se dispuseram a participar da pesquisa. Através desse questionário foram coletados os dados utilizados para realizar o capítulo de resultados deste estudo. A amostra da pesquisa trata-se de uma amostra não probabilística, por tipicidade, que são quase o total dos funcionários da empresa, não caracterizando a totalidade na amostra por ausência de alguns nos dias de aplicação.

### **3.4 Técnica de análise de Dados**

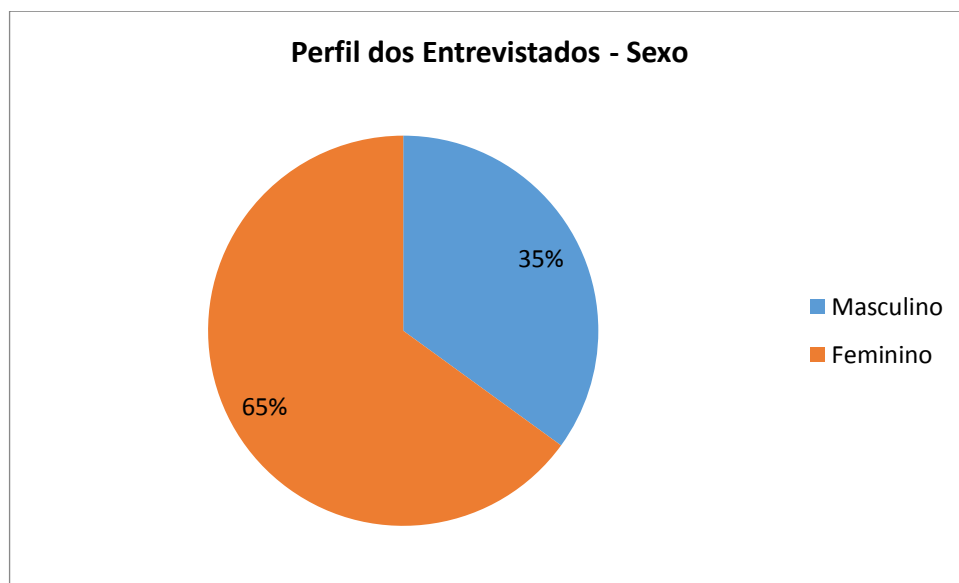
Os dados coletados para realização da pesquisa foram tratados de forma qualitativa e quantitativa, uma vez que o objetivo da pesquisa é descrever e mensurar dados ou fenômenos acerca do tema anunciado no trabalho. Dessa forma os dados serão expostos na forma de gráficos e na forma de textos. A revisão bibliográfica foi apresentada na forma de texto, expondo ideias e referenciando-se aos autores citados.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Análise Quantitativa da Pesquisa – Perfil dos Entrevistados

Foi realizada uma pesquisa junto aos Funcionários do Supermercado Iguasuper, na cidade de Iguatama, visando diagnosticar a gestão da mão de obra feminina na empresa e a forma de ascensão profissional das mulheres na empresa.

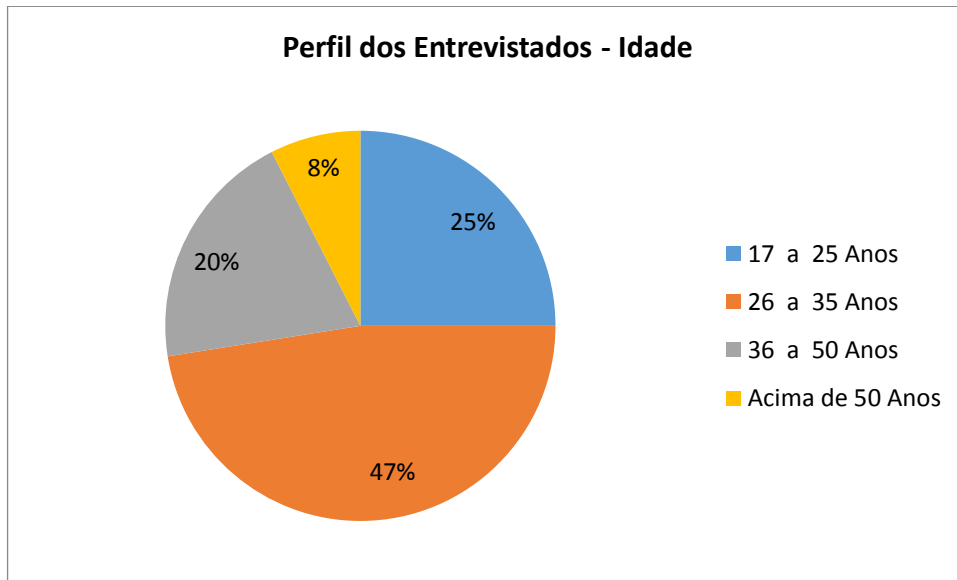
Gráfico 1 - Perfil dos Entrevistados – Sexo



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Em análise aos resultados da pesquisa, temos primeiramente traçado o perfil dos entrevistados mostrando suas características. Como pode se notar através do Gráfico 1, na questão gênero os Funcionários do Iguasuper estão equilibrados em relação ao número de mulheres e homens, sobressaindo um percentual maior de mulheres no quadro de pessoal da empresa, sendo 65% dos Funcionários mulheres e 35% homens conforme gráficos abaixo. Essa característica da empresa possuir mais funcionários do sexo feminino do que do sexo masculino, de imediato leva a uma percepção positiva imediata da empresa em si tratando dos primeiros dados voltados para a segregação de gênero.

Gráfico 2 - Perfil dos Entrevistados – Idade

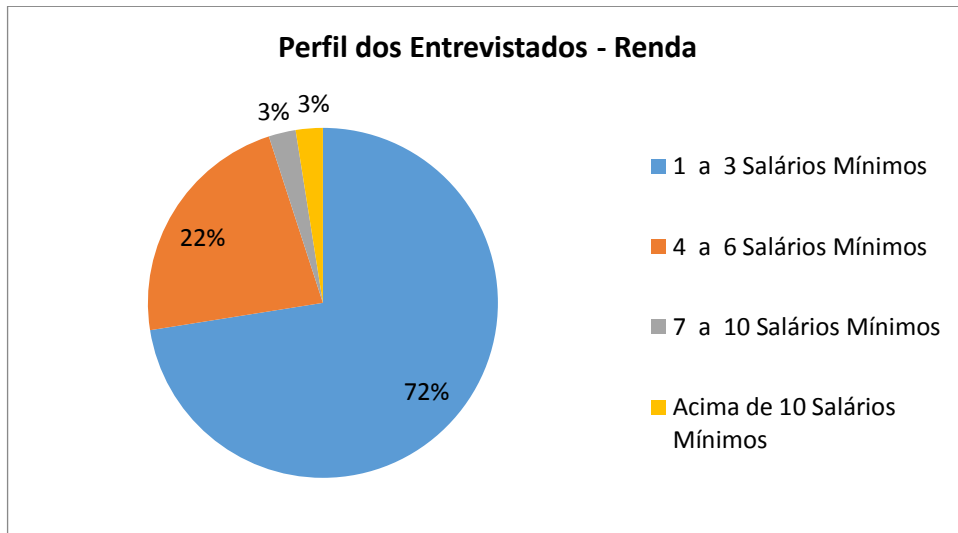


**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

A maioria dos Funcionários, de acordo com o gráfico 2, tem idade entre 17 e 35 anos (47% possuem de 17 a 25 anos e 25% de 26 a 35 anos) e possuem renda variável de 1 a 3 salários mínimos conforme mostra o gráfico 3 (72% possuem renda de 1 a 3 salários mínimos). O perfil dos entrevistados sugere funcionários em idade média, nem muito jovens e nem em idade muito avançada, sendo os mesmos de acordo com sua renda declarada, de classe média/baixa, estando equilibrada a proporção de homens e mulheres na empresa conforme mostra os gráficos da pesquisa.

As maiorias dos funcionários possuem idade média entre 17 e 35 anos. O perfil de idade dos funcionários demonstra que a empresa tem foco voltado para pessoas mais jovens, e apenas em alguns casos contrata pessoas mais idosas. Existe hoje no mercado de trabalho atual uma tendência das empresas não buscarem contratar pessoas em idades mais avançadas ou até mesmo idosas, deixando essa parcela da sociedade praticamente fora do mercado de trabalho. As empresas buscam pessoas jovens, preferencialmente que estejam iniciando sua caminhada profissional e busquem crescimento, para que elas possam investir no preparo e treinamento do funcionário, e haver tempo hábil de retorno desse investimento para a empresa em forma de serviço prestado. Sendo assim, por consequência, acaba acontecendo outra forma de discriminação, nesse caso, por idade, que despreza e retira do mercado de trabalho as pessoas mais maduras, e que precisam tanto quanto as mais jovens, de oportunidades.

Gráfico 3 - Perfil dos Entrevistados – Renda

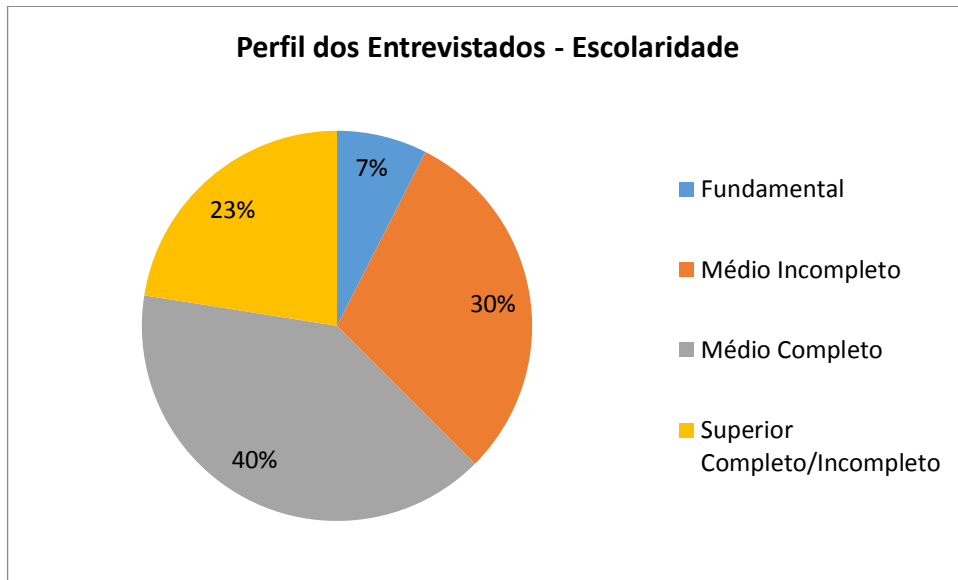


**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

No aspecto de renda familiar, verificou-se que os funcionários da empresa possuem renda variável de 1 a 3 salários mínimos conforme mostra o Gráfico 3 onde uma maioria, em 72% deles, possuem renda de um a três salários mínimos. O perfil dos entrevistados sugere, de acordo com sua renda declarada, serem considerados como classe média/baixa.

Deve-se considerar para composição da renda dos funcionários os salários recebidos na empresa analisada, principalmente par que possa ser analisada se existe equiparação salarial por parte da empresa; todavia; não foi permitido por parte do proprietário da empresa, abordar na pesquisa questões voltadas para valores de salários recebidos. Os funcionários por si próprios também não aceitaram comentar sobre os salários recebidos, o que inviabilizou a pesquisa de analisar se existe diferenciação salarial embasada em gênero praticada na empresa. Entretanto, em contato com o Supervisor e Proprietário da empresa, no momento das entrevistas aplicadas aos mesmos, eles afirmam que a empresa não faz diferenciação salarial por gênero, mas somente embasada em cargos e funções, ou ainda por horários e cargas horária de trabalho. Segundo Silva(2019), um funcionário homem, e uma funcionária mulher, estando eles na mesma função e com a mesma carga horária de trabalho, possuem os mesmos salários, podendo haver diferenças apenas de benefícios adicionados ao salários como, por exemplo, benefício de salário família que tem direito as pessoas que possuem filhos, benefício de quebra de caixa que recebem os operadores de caixa entre outros.

Gráfico 4 - Perfil dos Entrevistados – Escolaridade



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Quanto à escolaridade dos entrevistados, o gráfico 4 mostra que 48% possuem ensino médio completo, alternando com pequenos percentuais entre Ensino Superior completo, Ensino Superior Incompleto e Ensino Médio Incompleto. O gráfico mostra ainda que da totalidade de abordados na pesquisa do sexo feminino e sexo masculino, possuem uma diferença de escolaridade conforme mostra os dados a seguir:

Quadro 2 - Diferença Escolaridade e Idade por gênero

GÊNERO	GRAU DE INSTRUÇÃO	IDADE
<b>Homens</b>	75% Médio Incompleto – 25% Outros Níveis	72% até 25 Anos
<b>Mulheres</b>	78% Médio Completo – 22% Outros Níveis	84% até 35 anos

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

O quadro 2 demonstra que a maioria dos funcionários do sexo masculinos da empresa analisada são jovens, possuem até 25 anos, e possui escolaridade mais baixa, ensino médio incompleto. Da mesma forma, as maiorias das funcionárias mulher possuem até 35 anos, ou seja, possui maior idade, e possuem consequentemente escolaridade maior, ensino médio completo. Não se pode afirmar, nesse caso, que as mulheres possuem maior escolaridade que os homens, uma vez que possui uma diferença de idade muito grande entre os gêneros, podendo ser essa a causa da diferença de grau de instrução apresentada.

A expansão da escolaridade, à qual as brasileiras têm tido cada vez mais acesso, é um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. A escolaridade das trabalhadoras é muito superior à dos trabalhadores, diferencial de gênero que se verifica também na população em geral. Ao mesmo tempo, a escolaridade elevada tem impacto considerável sobre o trabalho feminino, pois as taxas de atividade das mais instruídas são muito mais elevadas do que as taxas gerais de atividade, em todos os anos analisados. Em 2005, enquanto mais da metade (53%) das brasileiras eram ativas, entre aquelas com 15 anos ou mais de escolaridade, a taxa de atividade atingia 83%. (BRUSCHINI, 2007).

A escolaridade mais elevada das trabalhadoras corresponde à da população em geral. Nesta, pode-se constatar que o predomínio feminino ocorre a partir do ensino médio, ou seja, de 9 a 11 anos de estudo. Em 2005, 26% das mulheres, ante 24% dos homens, estão nessa faixa. No ensino profissional, os percentuais femininos de conclusão são bastante elevados, sobretudo no ensino técnico, na área de serviços, em várias de suas especialidades, com destaque para Saúde e Artes (Fundação Carlos Chagas, 2007). É neste momento que começam a ser feitas as escolhas profissionais, que irão se consolidar no curso superior e, posteriormente se cristalizam no mercado de trabalho, no qual as mulheres predominam no setor de Serviços. No ensino superior, elas ampliaram significativamente sua presença na década analisada, superando os homens, a ponto de, no ano de 2005, a parcela feminina entre os formados ter atingido 62%, como revelam dados do Censo do Ensino Superior, realizado pelo Ministério da Educação. (BRUSCHINI, 2007).

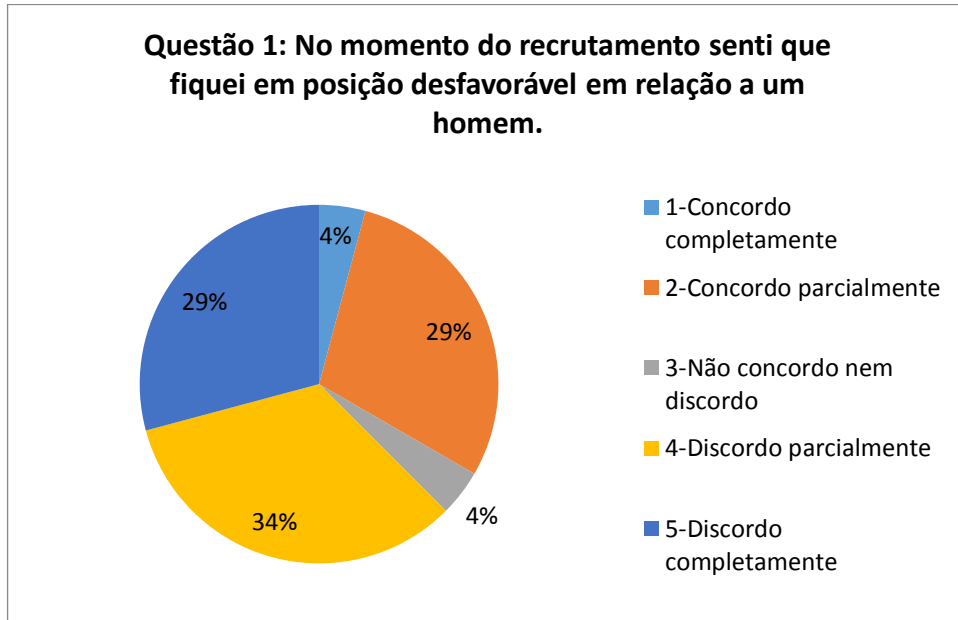
Contudo as escolhas das mulheres continuam a recair preferencialmente sobre áreas do conhecimento tradicionalmente “femininas”, como educação (81% de mulheres), saúde e bem-estar social (74%), humanidades e artes (65%), que preparam as mulheres para os chamados “guetos” ocupacionais femininos. Mas também é verdade que a parcela feminina nas universidades vem ampliando sua presença em outras áreas ou redutos masculinos, como a área de engenharia, produção e construção, na qual aumentou de 26% para 30% a presença das estudantes na década considerada (BRUSCHINI, 2007).

#### **4.2 Análise Quantitativo-Qualitativa da Pesquisa – Percepção das Mulheres**

De acordo com o Artigo 113, inciso 1 da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei”. No entanto, em relação às condições de trabalho de homens e mulheres isto de fato não ocorre, sendo as mulheres no mercado de trabalho marcadas por discriminação, assédio, diferenças salariais, dentre outras dificuldades. Desde o século XVII, quando o movimento

feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vêm tentando realmente colocar em prática essa lei. Vejamos a seguir como ocorre as relações trabalhistas na empresa analisada no estudo.

Gráfico 5 - Recrutamento

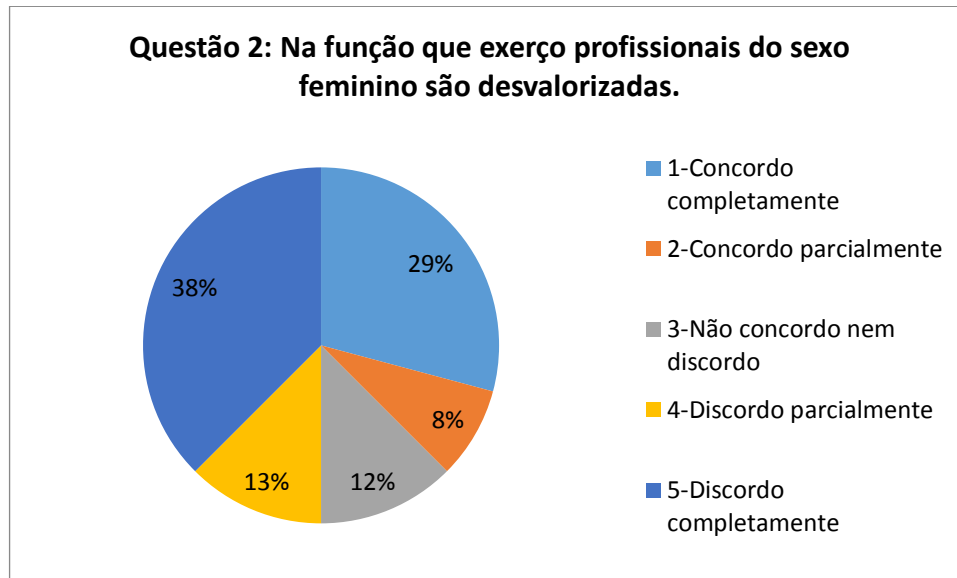


Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Inicia-se a análise qualitativa da pesquisa, apresentando os resultados acerca da percepção das colaboradoras do sexo feminino sobre vários aspectos citados a seguir. O gráfico 5 mostra o sentimento das colaboradoras no momento do recrutamento e seleção, onde os resultados não se mostram equilibrados, sendo que 34% das abordadas não se sentiram em posição desfavorável em relação a um concorrente do sexo masculino, e 58% afirma que se sentiram em posição desfavorável para um concorrente do sexo masculino. Esse gráfico demonstra que pode haver intrinsecamente questões que sugiram diferenças em relação à gênero no momento do recrutamento e seleção.

Apesar de crescente, a participação feminina no mercado de trabalho tem sido marcada por uma série de adversidades que se somam às decorrentes da difícil situação socioeconômica que o país tem atravessado nas últimas décadas. Para as mulheres, as dificuldades colocam-se desde sua forma de inserção no mercado, que passa por baixos salários, ocupação de postos precários e discriminação na contratação e ascensão profissional, até a necessidade de conciliar trabalho e cuidados com filhos e casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas (BRUSCHINI, 2007).

Gráfico 6 - Valorização da mão de obra feminina

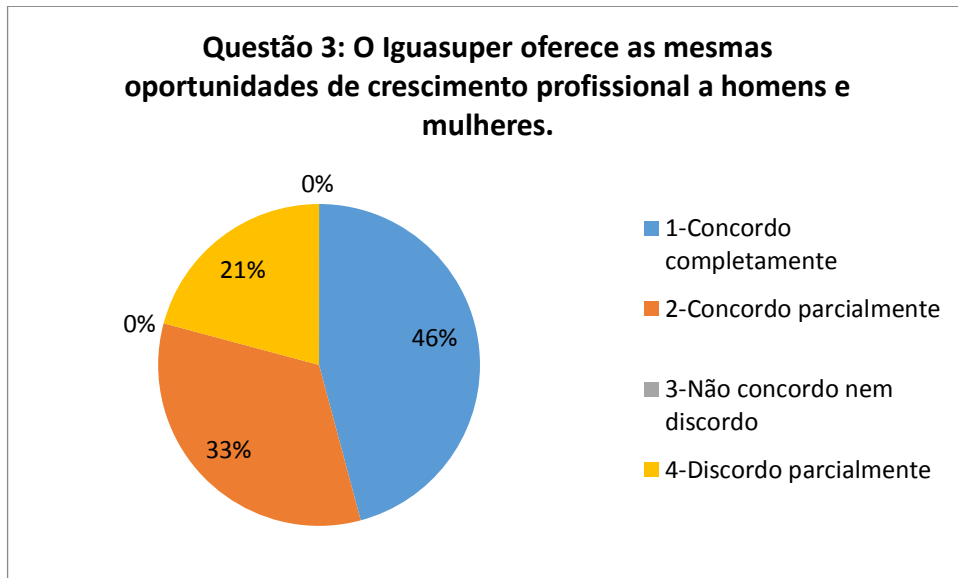


**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

No gráfico 6, as colaboradoras são argumentadas acerca de suas funções exercidas na empresa esclarecendo se as mesmas se sentem desvalorizadas em relação a Funcionários homens. Os resultados mostram que 38% das entrevistadas discordam dessa afirmação e não se sentem desvalorizadas em suas funções, todavia um percentual de 29% concorda com a afirmação de sentirem desvalorizadas em suas funções. Essa diferença de percentuais com sentidos opostos na pesquisa pode demonstrar que determinadas funções na empresa ocupadas por colaboradoras do sexo feminino não transmitem segurança às mesmas e deixam as funcionárias com sentimento de desvalorização em relação a Funcionários homens, necessitando essa situação de receber uma atenção especial por parte da empresa.

Assim, sendo a nossa sociedade fortemente dividida por questões de gênero, o simples fato de se pertencer ao sexo feminino ou masculino já implicava uma série de vantagens ou prejuízos decorrentes pura e simplesmente de tal condição, deixando sequelas na vida de todo e qualquer ser humano. E, nesse sentido, esta mesma autora alega que “homens e mulheres tinham formas de pensar, sentir e agir diferenciadas e determinadas pela diferença biológica do sexo”, ou seja, cada gênero era responsável pela realização de tarefas previamente determinadas, desempenhando, portanto, papéis distintos. No entanto, nos dias atuais, esse determinismo biológico não é mais visto com bons olhos pela sociedade. Destaca-se, neste ponto, que a luta das mulheres por uma maior e mais efetiva participação na esfera pública não é um fenômeno recente, muito pelo contrário, é uma tendência que, há vários anos, vem se apresentando em todo o mundo (OLIVIERI, 2009).

Gráfico 7 - Oportunidades Iguais

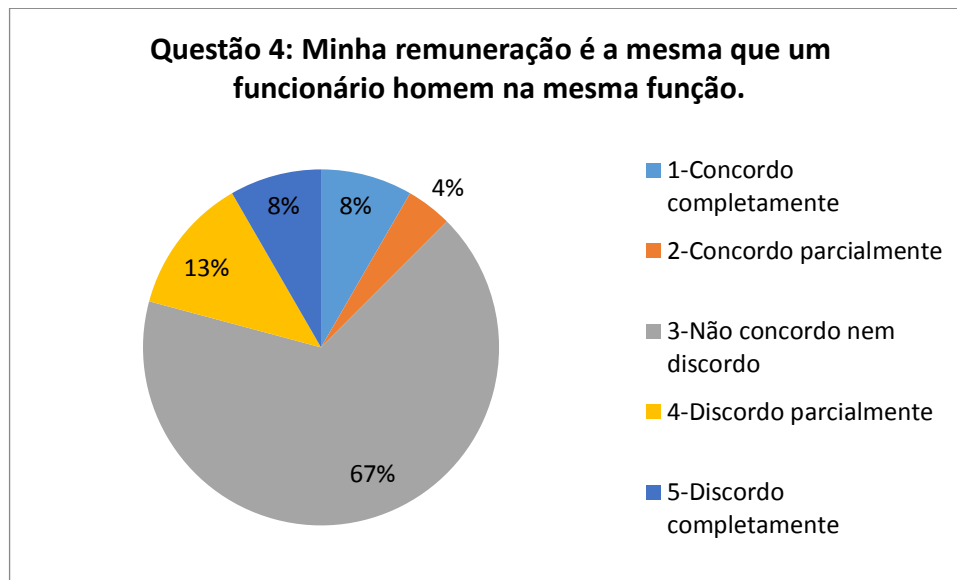


**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

No gráfico 7, a pesquisa argumenta a percepção das colaboradoras do sexo feminino se a empresa oferece as mesmas oportunidades aos Funcionários do sexo feminino e masculino. As respostas são que 46% das abordadas concordam totalmente com essa afirmação, e 33% concordam parcialmente. Dessa forma acredita-se que a empresa ofereça as mesmas oportunidades profissionais a ambos os sexos.

Sabe-se que, no passado, as mulheres não exerciam atividades profissionais semelhantes àquelas praticadas pelo homem. Suas funções, ao contrário, especialmente nas classes sociais mais altas limitavam-se às tarefas domésticas, as quais eram consideradas secundárias em relação àquelas desenvolvidas pelo sexo masculino (OLIVIERI, 2009). Assim, uma das lutas das mulheres na atualidade é ter acesso as mesmas oportunidades que os homens no mercado de trabalho.

Gráfico 8 - Remuneração



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

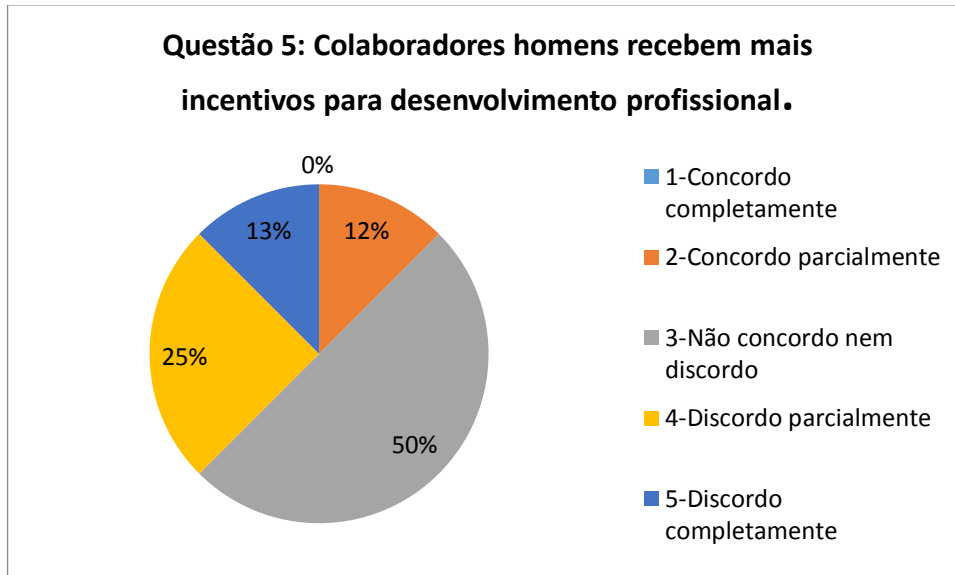
Na questão do gráfico 8 a pesquisa argumenta acerca da igualdade de remuneração na percepção das mulheres. Quase a totalidade delas (67%) afirmou desconhecer essa questão e um pequeno percentual (13%) afirmaram discordar que a empresa pratica políticas salariais diferentes para homens e mulheres.

Foi a Segunda Guerra Mundial que contribuiu definitivamente na alteração do cenário do mercado de trabalho, pois como os homens estavam atuando na guerra, tal fato “ensejou, na Europa, o aumento na oferta de trabalho, levando as mulheres a um ingresso forçado no mercado, nas mais diversas atividades, inclusive em profissões consideradas, até então, masculinas. Porém as mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas, colocando em risco a sua segurança e a sua vida, com salários inferiores aos pagos aos homens (OLIVIERI, 2009). Até a atualidade essa diferenciação salarial vem sendo umas das lutas das mulheres em busca de igualdade, com remuneração justas e sem nenhum tipo de segregação ou discriminação por gênero.

Mulheres ganhando menos do que homens é uma situação recorrente não só no Brasil, mas em todo o mundo. Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1997), para o período de 1991-1996, no Brasil, o rendimento recebido pelas mulheres em trabalhos não agrícolas correspondia a 72% daquele recebido pelos homens, enquanto na França o ganho feminino equivalia a 81% do masculino e no Japão, a 62%. Se, na distribuição dos rendimentos dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros, considerarmos a influência da raça/cor, poderemos perceber, em primeiro lugar, a situação desfavorável dos trabalhadores negros no

mercado de trabalho e, em segundo, a posição duplamente desfavorável das mulheres negras (BRUSCHINI, 2007).

Gráfico 9 - Incentivos

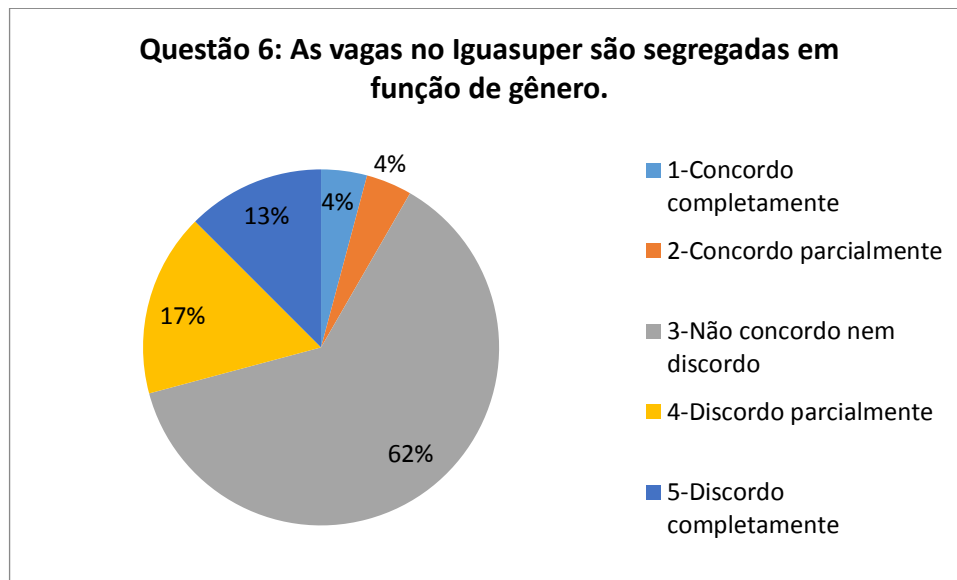


Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Da mesma forma o gráfico 9, argumentou acerca de benefícios recebidos por parte da empresa, indagando se existem benefícios dados a homens e que não são dados as mulheres, e metade das abordadas (50%) não souberam opinar sobre a questão proposta, 25% afirmaram que a empresa não beneficia mais homens do que mulheres, ficando claro nessa questão também uma igualdade na forma de beneficiar os Funcionários da empresa, não havendo distinção por gênero.

A visibilidade que o sexo feminino passou a apresentar foi de extrema importância para a existência de regulamentações específicas para as mulheres, de acordo com as necessidades do gênero feminino, como, por exemplo, direito à creche, direito à escola para os filhos, aumento da licença gestante e alterações no diploma civil acerca do modo de gestão do lar (OLIVIERI, 2009). Esses benefícios, porém, podem ser segregados em função de gênero, sendo que enquanto homens recebem investimento por parte da empresa para desenvolverem suas carreiras profissionais, as mulheres recebem benefícios voltados para o assistencialismo da vida fora da empresa, como foi citado acima.

Gráfico 10 - Segregação de vagas



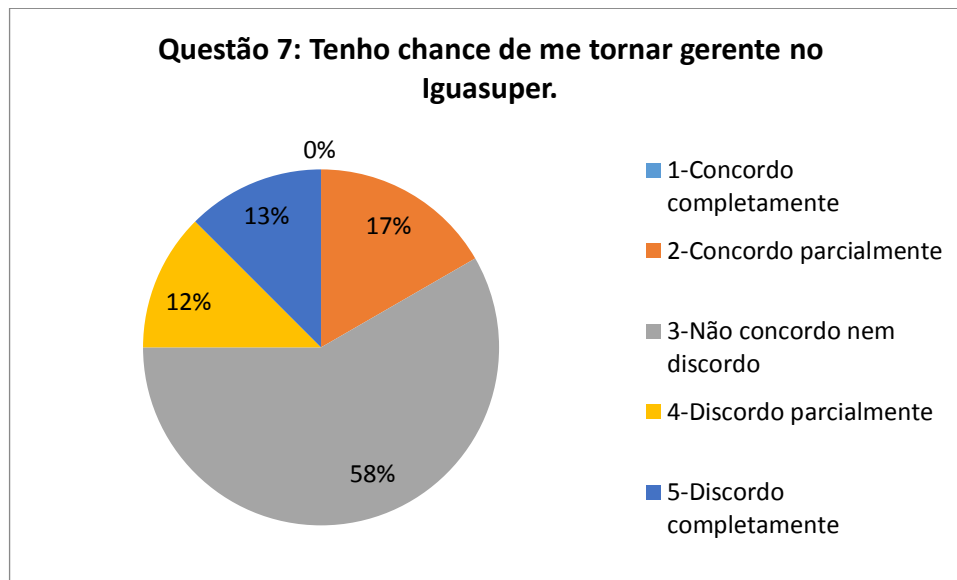
**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

No que diz respeito à segregação de vagas, a pesquisa mostrou no gráfico 10 que 62% das colaboradoras abordadas na pesquisa não souberam opinar acerca dessa questão. 17% discordam que exista esse tipo de segregação de vaga na empresa. Dessa forma acredita-se que não exista segregação de vagas em função de gênero praticada na empresa.

Atualmente, a Constituição da República Federativa do Brasil é expressa ao determinar, em seu art. 5º, que todos são iguais perante a lei, sendo homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, sendo vedada qualquer forma de discriminação. Ademais, o art. 7º, inciso XXX, deste mesmo diploma legal, “proíbe diferença de exercício de funções, de critérios de admissão e de salários, por motivo de sexo. Dessa forma a segregação de vagas por gênero configura uma medida fora da lei, passível de punição para a empresa que a praticar.

A segregação ocupacional por gênero é entendida como a sobre-representação das mulheres em determinadas atividades. O gênero constitui um critério para criar espaços de trabalho extradoméstico socialmente diferenciados e hierarquizados. Assim, o gênero marca, em geral, as oportunidades dos indivíduos no mercado de trabalho, criando restrições às mulheres para ocupar postos de trabalho de maior prestígio social, limitando suas possibilidades de mobilidade e reforçando a disparidade de remunerações entre homens e mulheres. Para Abramo (2004), a segregação ocupacional de gênero é uma das expressões mais evidentes da discriminação, que está relacionada a construções culturais e sociais que atribuem lugares e valores diferenciados ao trabalho realizado por homens e mulheres na atividade econômica (LEONE, 2009).

Gráfico 11 - Ascensão profissional



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

No gráfico de número 11 as colaboradoras foram abordadas acerca de suas expectativas de crescimento profissional, com a seguinte afirmação “Tenho chance de me tornar gerente”. Nas respostas 58% das abordadas não concordaram nem discordaram com a afirmação. Dos demais 17% concordam parcialmente e 13% concordam completamente com a afirmação. Embora muitas funcionárias tenham tido dificuldade em se posicionar nessa questão, boa parte afirmam que possuem chances de chegar a gerência da empresa. Esse sentimento transmite uma realização pessoal e profissional despertada nas colaboradoras por parte da empresa.

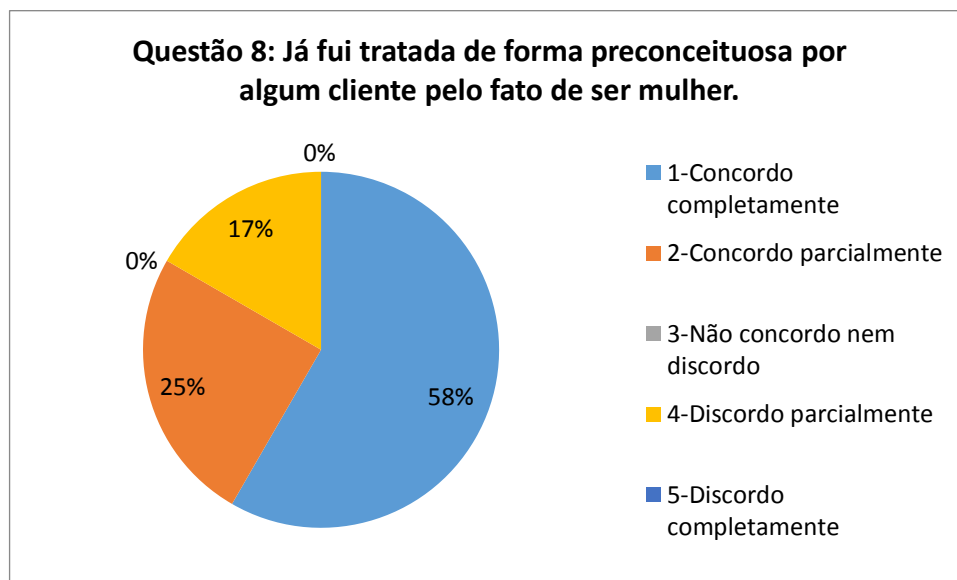
Segundo Probst (2013), as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. Estudos do autor revelam que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. No geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens. Essa diferença é mais patente nas funções menos qualificadas. No topo, elas quase alcançam os homens. Os estudos mostram que no universo do trabalho as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina.

Estudo de Bruschini (2007) mostrou que 24% dos 42.276 cargos de diretoria computados pela Rais eram ocupados por mulheres, dado surpreendente, em face do conhecimento disponível, nos estudos sobre o trabalho feminino, sobre a dificuldade de acesso das trabalhadoras a cargos de chefia. As informações obtidas para 2004 revelaram que, nessa data, cerca de 31% dos 19.167 cargos de diretores gerais de empresas do setor formal eram ocupados por mulheres. Entretanto, ao analisar a presença feminina em tais cargos segundo

ramos de atividade, foi possível constatar que os empregos femininos predominavam na administração pública, na educação – mais de 50% – e em outras áreas sociais, como saúde e serviços sociais, com 46% dos cargos de diretoria ocupados por mulheres. Dessa forma, é crescente a ascensão de mulheres a cargos de chefia e gerência.

Segundo uma pesquisa recente feita pelo Grupo Catho, empresa de recrutamento e seleção de executivos, as mulheres conquistam cargos de direção mais cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. A Figura 2 mostra que a mulher que chega cargos de gerência é mais capacitada que o homem e que seu grau de instrução é maior. No entanto, essas executivas ganham, em média, 22,8% menos que seus competidores de colarinho e gravata. Na figura 3, pode-se confirmar que o salário dos homens em relação a mulheres na mesma função é sempre maior. A boa notícia é que essa diferença nos rendimentos vem caindo rapidamente. Por estar a menos tempo no mercado, é natural que elas tenham currículos menos robustos que os dos homens. A diferença nos ganhos tende a inexistir em futuro próximo (PROBST, 2013).

Gráfico 12 - Preconceito- Cliente

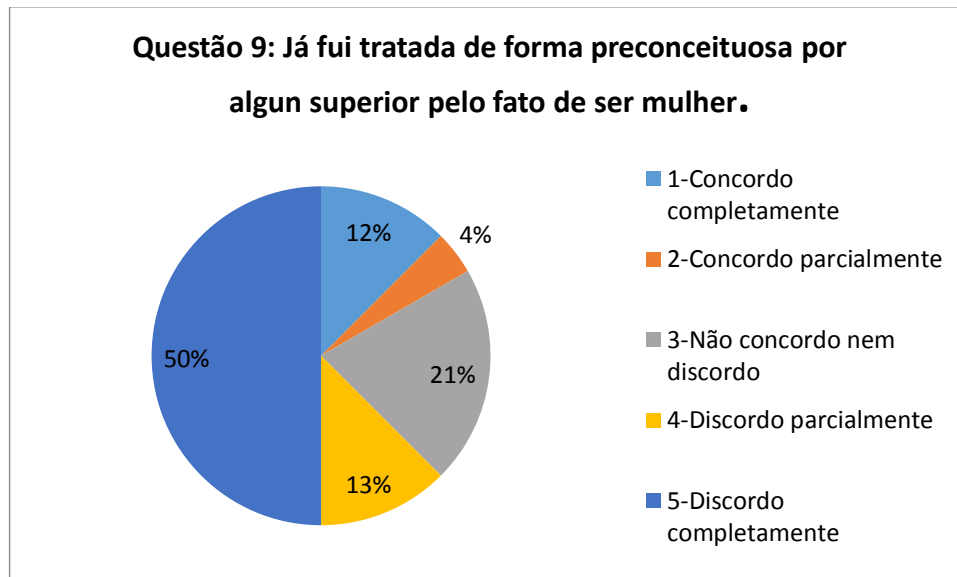


**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

O gráfico 12 traz a questão do tratamento por parte dos clientes de forma preconceituosa ou não. Essa questão foi abordada somente para enriquecimento dos fatos, uma vez que o objetivo é analisar o comportamento da empresa. Todavia, o resultado mostra que 83% das abordadas já foram tratada de forma preconceituosa por ser mulher, no dia-a-dia da empresa. Essa realidade contribui substancialmente para a desmotivação e para a frustração das colaboradoras, não podendo ser mudada essa realidade por se tratar da postura dos clientes,

todavia, podendo ser influenciada, uma vez que a empresa mostra uma postura de valorização da mão de obra feminina, os clientes e parceiros passarão a respeitar e valorizar mais a mulher inserida nesse ambiente.

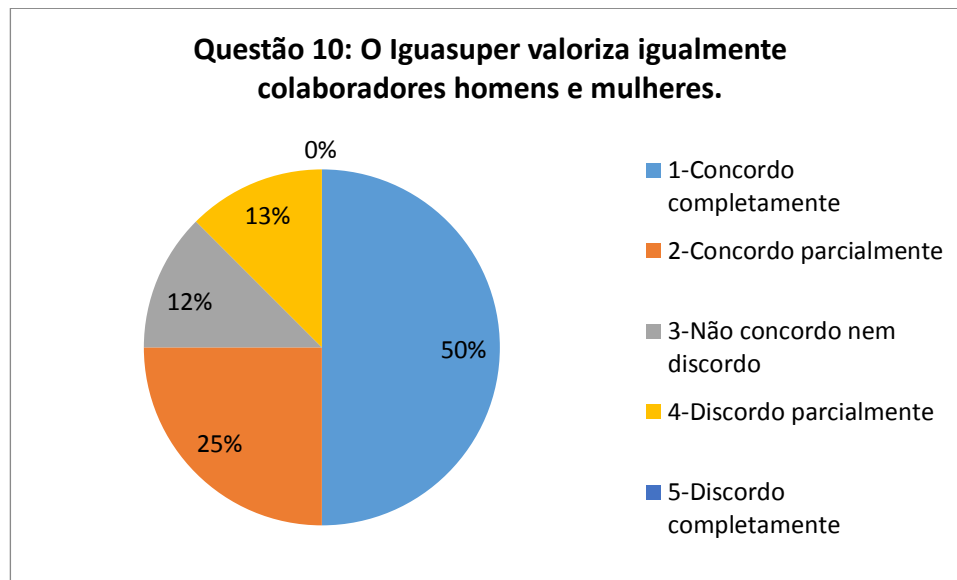
Gráfico 13 - Preconceito – Empresa



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Ainda no mesmo contexto de preconceito, a pesquisa agora aborda no gráfico 13 o tratamento de forma preconceituosa em função de gênero, dessa vez por parte da empresa. Os resultados mostram que 63% das abordadas na pesquisa nunca sentiram alguma forma de preconceito em relação ao gênero por parte da empresa, e 21% não conseguiram opinar acerca da questão proposta. Essa parcela de funcionários que não conseguiram opinar, sugere pessoas que possam ter sofrido algum tipo de discriminação em função de gênero dentro da empresa, ou tenham vivido, presenciado, assistido algum comportamento de membros da empresa que se trata de preconceito por gênero. A questão de preconceito por gênero é uma situação complexa as vezes de ser notada, uma vez que o funcionário geralmente não relata por medo represálias, e a situação pode passar sem a percepção da gerência da empresa.

Gráfico 14 - Valorização Funcionários



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Por fim da análise da percepção feminina, foi argumentado no gráfico 14, se a empresa valoriza igualmente Funcionários homens e mulheres. 50% das abordadas concordaram completamente com a afirmação e 25 % concordaram parcialmente, restando um percentual de 13% que discordam e 12% que não concordam e nem discordam. Assim, acredita-se que a empresa não pratica com veracidade uma política de valorização dos Funcionários embasada na igualdade de gêneros, voltada para a Igualdade de oportunidades em todos os setores e posições hierárquicas.

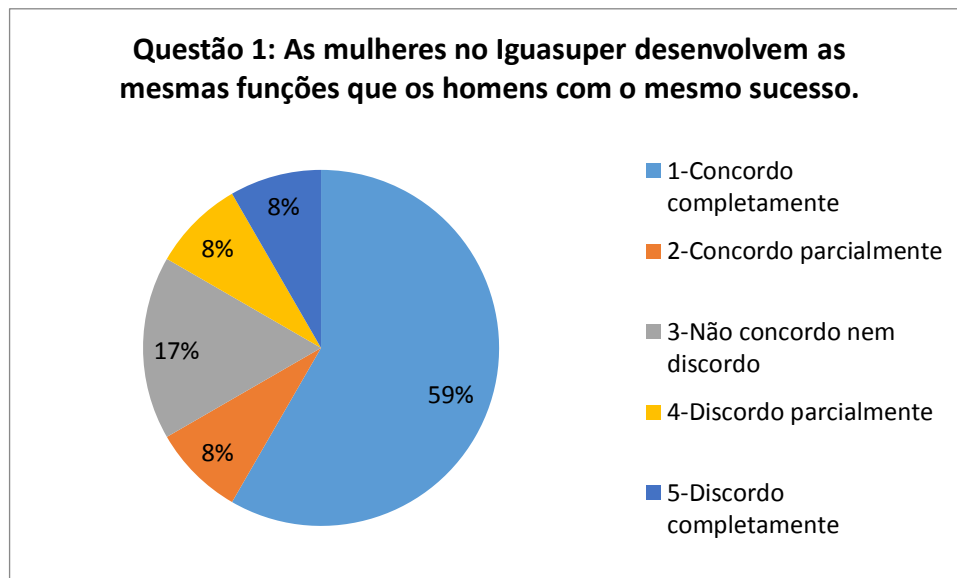
Apesar da evolução da mulher dentro de uma atividade que era antes exclusivamente masculina, e apesar de ter adquirido mais instrução, os salários não acompanharam este crescimento. As mulheres ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. Conforme o salário cresce, cai a participação feminina. Entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. Embora exista uma certa discriminação em relação ao trabalho feminino, elas estão conseguindo um espaço muito grande em áreas que antes era reduto masculino, e ganhou o respeito mostrando um profissionalismo muito grande.

Apesar da evolução da mulher dentro de uma atividade que era antes exclusivamente masculina, e apesar de ter adquirido mais instrução, os salários não acompanharam este crescimento. As mulheres ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. Conforme o salário cresce, cai a participação feminina. Entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. Embora exista uma certa discriminação em relação ao trabalho feminino, elas estão conseguindo um espaço muito grande em áreas que

antes era reduto masculino, e ganhou o respeito mostrando um profissionalismo muito grande (ABRAMO, 2007).

### 4.3 Análise Quantitativa da Pesquisa – Percepção dos Homens

Gráfico 15 - Funções homens x Mulheres



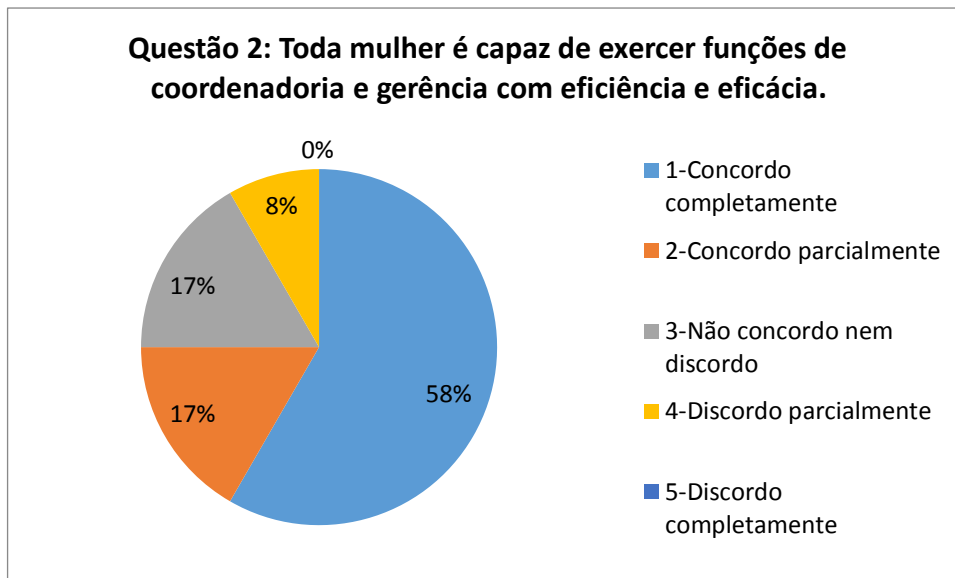
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Inicia-se a análise da percepção dos Funcionários do sexo masculino e de início analisamos no Gráfico 15, a capacidade de homens e mulheres de desenvolver determinada função. Ao serem argumentados se as mulheres exercem as mesmas funções que os homens com o mesmo sucesso, 59% afirmaram que sim, e 8% concordaram parcialmente que as mulheres assim como os homens desenvolvem as mesmas funções com o mesmo sucesso, demonstrando que, a maioria dos Funcionários do sexo masculino acreditam na igualdade da capacidade para o trabalho entre homens e mulheres.

Assim, a diferença comportamental entre meninos e meninas é evidente desde os primeiros anos. Pode-se dizer que esta característica é bastante clara durante toda a vida. Mas, qual é, de fato, a atual realidade no mundo empresarial? Atualmente, os líderes ainda são os homens. São eles que mandam e detêm a vantagem no jogo. A própria estrutura social deu margem a esta tal divisão de trabalho. A regra é clara: homens são os que mandam e mulheres, as subordinadas. Em contrapartida, o século 20 mostrou a chamada inversão de papéis, Ou seja, as mulheres conquistando maior destaque no competitivo mundo dos negócios e os homens, por sua vez, assumindo a manutenção do lar e o cuidado com as crianças. Mas se as mulheres

desejarem sair vencedoras nesta empreitada, terão de dominar as regras que eles criaram (ABRAMO, 2007).

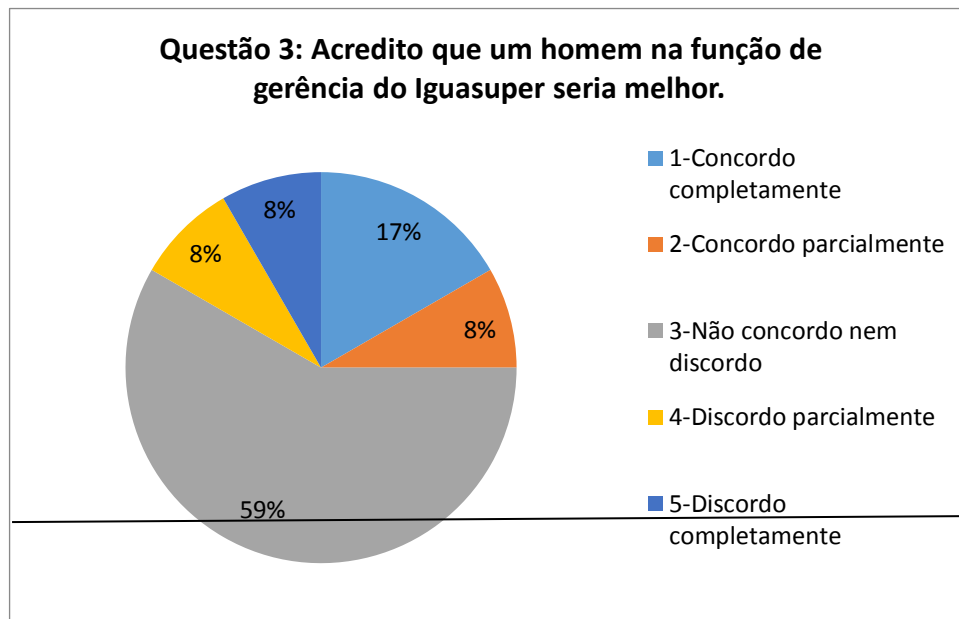
Gráfico 16 - Mulher na gerência



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

No gráfico 16 foi argumentado se toda mulher é capaz de exercer a função de coordenadoria e gerência com eficiência e eficácia, e do total de abordados na pesquisa, 58% concordaram completamente com a afirmação, e 17% concordaram parcialmente, somando assim um percentual de 75% de abordados que acreditam na capacidade da mulher para exercer cargos de gerência e coordenadoria. Porém não se pode descartar que 8% dos abordados não concordaram com essa afirmação que ressalta a capacidade feminina para exercer cargos de gerência, demonstrando uma parcela de Funcionários que não acreditam na capacidade profissional de uma pessoa pelo simples fato de ser do sexo feminino.

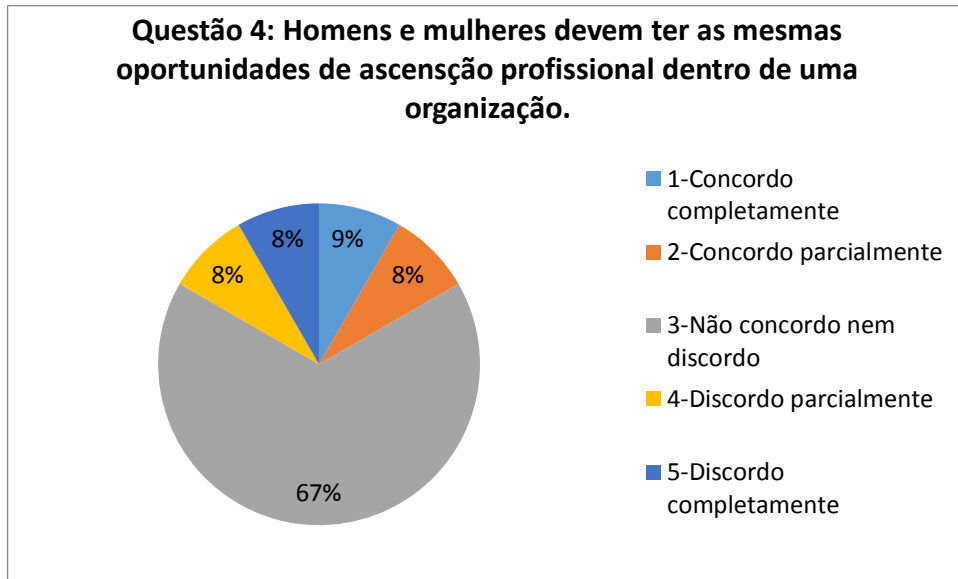
Gráfico 17 - Homem na gerência



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

No gráfico 17, foi lançada a seguinte argumentação: “Acredito que um homem na função de gerência do Iguasuper seria melhor” Tendo em vista que a gerente da empresa analisada é uma mulher, tem-se as seguintes respostas: 17% concordam completamente e 8% concordam parcialmente. Apesar de haver outros percentuais discordando da afirmação, é necessário considerar como um percentual significativo esses 15% que concordaram com a afirmação, uma vez que eles expressam uma insatisfação com o fato da gerência do supermercado estar nas mãos de uma mulher. Deve ser considerado também um grande percentual(59%) de abordados que não opinaram acerca do exposto, afirmando não concordar nem discordar com a afirmação, levando a acreditar que uma vez que essas pessoas não conseguem discordar com a afirmação que foi sugerida, elas podem ter algum tipo de dúvida em relação a capacidade e eficiência da gerência exercida por uma mulher.

Gráfico 18 - Oportunidades Iguais homens x mulheres

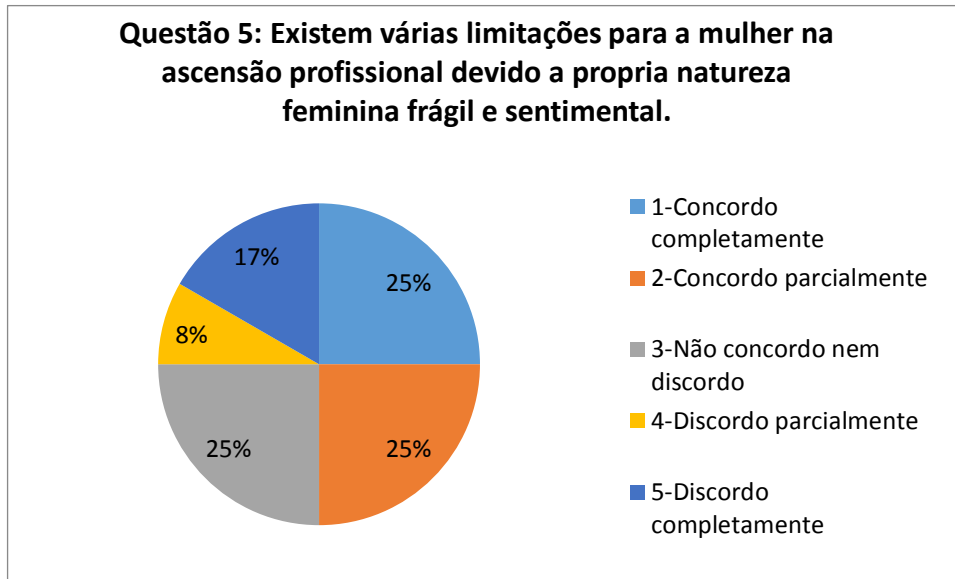


Fonte: Dados da pesquisa (2019)

No gráfico 18, foi sugerida a seguinte afirmação: “Homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades profissionais dentro de uma organização.” Da mesma forma do gráfico anterior, 17% concordaram com a afirmação, e 67% não concordaram nem discordaram da afirmação. Esse alto índice de Funcionários do sexo masculino que não conseguem afirmar que homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades profissionais dentro de uma organização demonstra pessoas suscetíveis a favorecer a desigualdade profissional por diferenças de gênero.

As dificuldades que as mulheres enfrentam para se inserir no mercado de trabalho refletem-se na qualidade dos empregos por elas obtidos. O trabalho feminino encontra-se, em maior proporção, em postos de trabalho vulneráveis, representados pelo assalariamento sem carteira assinada, trabalho doméstico, autônomos que trabalham para o público e trabalhadores familiares. O percentual de mulheres em situação vulnerável é sistematicamente superior ao de homens, em todas as regiões pesquisadas, chegando a atingir cerca de metade do contingente feminino ocupado nas áreas metropolitanas de Salvador e Recife, em 2001. Entre os homens, essa taxa atinge o mais alto patamar em Recife: 35,6%. Essa situação deve-se, especialmente à presença maciça das mulheres no emprego doméstico e, de forma menos expressiva, nos trabalhos familiares (SANCHES, 2003).

Gráfico 19 - Limitações da mulher



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

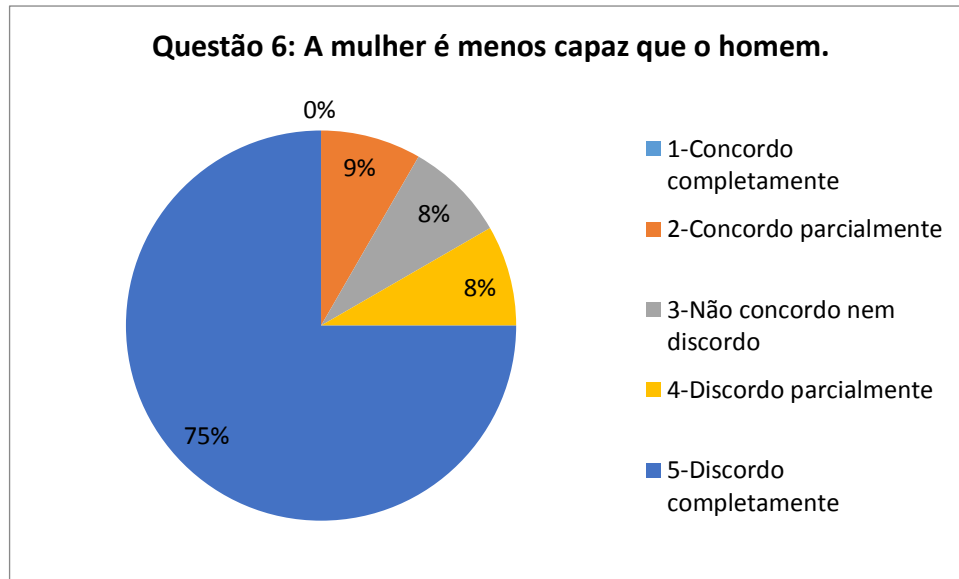
Na questão do gráfico 19, foi afirmado que existem várias limitações para a ascensão profissional da mulher dentro de uma organização, devido a natureza da mulher, sendo ela frágil e delicada. As opiniões dos abordados se mostraram divididas, onde 25% concordaram completamente, 25% concordaram parcialmente, 25% não concordaram nem discordaram e 25% discordaram da afirmação. Geralmente homens usam a afirmação da mulher ser mais frágil para justificar o fato de não apoiarem a sua ascensão profissional. Na presente pesquisa, boa parte dos envolvidos concordaram com essa afirmação, enfatizando as diferenças de gênero no exercício da profissão.

Na empresa do conhecimento, a mulher terá cada vez mais importância estratégica, pois trabalha naturalmente com a diversidade e processos multifuncionais. A sensibilidade feminina, por exemplo, permite a constituição de equipes de trabalho marcadas pela diferença e pela heterogeneidade. E isso é bom? Certamente que sim. Equipes desse tipo, quando atuam de forma sinérgica, fazem emergir soluções variadas e criativas para problemas aparentemente insolúveis. A empresa que aposta na singularidade de seus interlocutores internos se torna mais inteligente, mais capaz e mais ágil (SANCHES, 2003).

A vida profissional compartilhada com as mulheres tem se revelado mais ativa, mais colorida e mais interessante. Esse intercâmbio de conhecimentos e sensibilidades tem se mostrado proveitoso para ambas as partes. Troca-se razão por criatividade, matemática por poesia, disciplina por afetividade. E vice-versa. Reafirmo a necessidade de aprendizado permanente e as mulheres são boas professoras por natureza. Enfim, diria que não importa o

sexo ou a opção sexual. Quem aspira a uma carreira de sucesso tem que assumir, de agora em diante, um perfil mais feminino (SANCHES, 2003).

Gráfico 20 - Capacidade mulher x homem



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

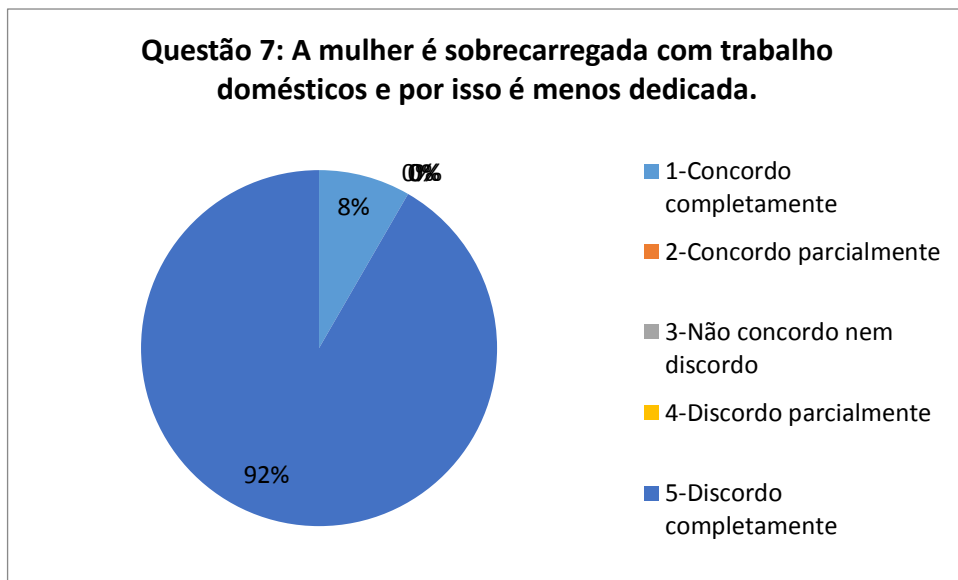
A questão das diferenças e preconceitos por gênero nas relações trabalhistas ficam mais explícitas quando abordadas de forma indiretas, onde a discriminação está intrínseca e não é declarada claramente. Quando, no gráfico 20 os Funcionários do sexo masculino da empresa analisada foram abordados, com a afirmação direta de a mulher é menos capaz que o homem, os resultados são contraditórios as respostas dos gráficos anteriores. 75% dos abordados discordaram completamente da afirmação, 8% discordaram parcialmente e 8% não concordaram nem discordaram. Dessa forma, nota-se que quando se aborda o assunto de forma a clara e direta a tendência é que as pessoas envolvidas, principalmente os homens, neguem que exista dúvidas em relação a capacidade profissional da mulher.

Dessa forma, segundo Sanches (2003), um grande contingente de mulheres reproduz, no mercado de trabalho, atividades semelhantes àquelas realizadas no âmbito doméstico, educando crianças ou cuidando de idosos e doentes, trabalhando, sobretudo, em setores ligados à educação e à saúde. Os dados mostram que, em 2001, os setores que mais contaram com o trabalho feminino foram os que englobam as atividades que têm as mesmas características das funções exercidas no lar, como prestação de serviços e atividade social que, juntas, alocaram 48,7% das ocupadas. Também é significativa a participação da mulher no comércio de mercadorias: 14,7%.

Por volta no ano 2000, ainda se mantém elevada a proporção de mulheres que atua na agricultura e pecuária (16,2%). Os homens têm maior presença em setores com atividades mais estáveis e melhores salários, como a indústria de transformação. São ainda absolutamente majoritários na indústria da construção e encontram-se em maior proporção nas atividades rurais. Em 1 década o índice de mulheres em cargos selecionados como médica, engenheira, arquiteta entre outros aumentou em 10%, conforme mostra a Figura 1, mostrando que a mulher tem buscado se capacitar para alcançar todos os mercados, e que a parcela feminina em empregos formais vem crescendo cada vez mais, conforme mostra a Figura 4.

Assim, grande parte do século passado foi marcada pela ideia de que a mulher era responsável pelo cuidado da casa e dos filhos, enquanto o papel do homem era o de provedor econômico. Dentre os frutos da luta das mulheres pela igualdade está a conquista do direito ao voto, a disseminação de métodos contraceptivos e também o aumento da inserção no mercado de trabalho (LUCAS *et al.*, 2010). Atualmente, estudos da OIT (OIT 2009) demonstram que as mulheres já são 40% da força de trabalho mundial, sendo que, no Brasil, ocupam 37,8% da força de trabalho formal (IBGE, 2011) (DUTRA, 2016).

Gráfico 21 - Jornadas de trabalho da mulher



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Na mesma linha de raciocínio, o gráfico 21, lançou a seguinte afirmação: “A mulher é sobrecarregada por trabalho doméstico e por isso é menos dedicada. As respostas estão demonstradas no gráfico 21. “ Nessa questão abordada na pesquisa, os entrevistados foram unânimes quase na totalidade ao não concordarem com essa afirmação de que a mulher deixa de se dedicar a sua carreira profissional pela sua jornada dupla com afazeres domésticos e até

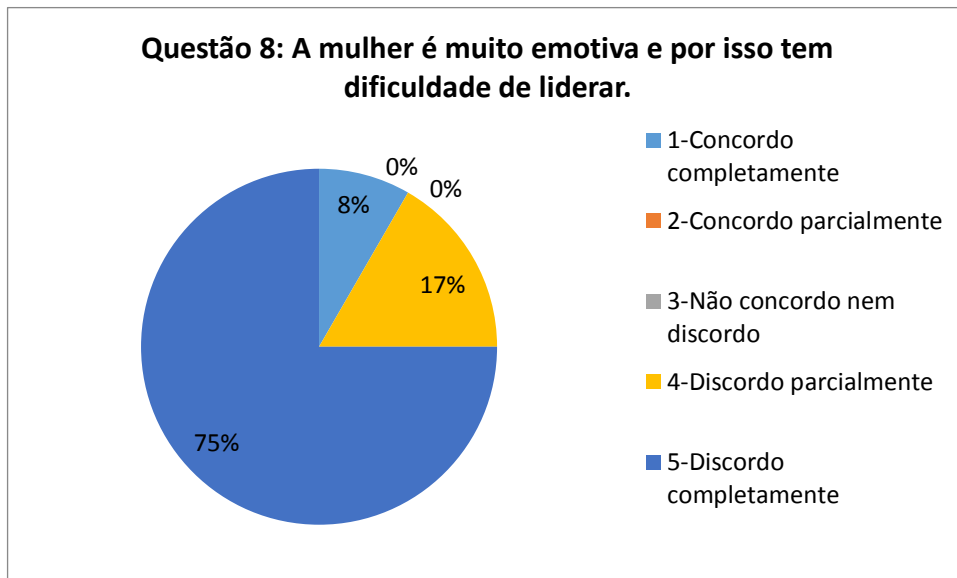
mesmo as tarefas voltadas para o fato de ser mãe. 92% dos abordados na pesquisa discordaram da afirmação proposta.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, estas se viram compelidas a redimensionar as tarefas domésticas até então única e exclusivamente por elas desenvolvidas. Ora, até tal momento, conforme visto acima, a única ocupação das mulheres compreendia cuidar da casa, do marido e dos filhos. Porém, a partir do momento em que a mulher passou a exercer uma atividade profissional, fez-se necessário um remanejamento do tempo a ser dedicado a cada uma de suas atribuições diárias, eis que, apesar de ingressar no mundo do trabalho, a mulher não abandonou os serviços domésticos até então desenvolvidos (OLIVIERI, 2009).

E, como consequência desta dupla jornada de trabalho que passou a ser desenvolvida pelas mulheres, tem-se o sentimento de culpa constantemente sofrido ao terem que se dividir entre a família e o trabalho, queixando-se e lamentando-se por não poderem despende o tempo que gostariam tanto com o trabalho quanto – e principalmente – com a família. Assim, culpam-se pelo fato de, por trabalharem, terem menos tempo para cuidar da família. E, igualmente, pelo fato de, tendo de cuidar da família, dedicarem menos tempo ao trabalho. (OLIVIERI, 2009).

Ademais, tal sentimento de culpa sofrido pelas mulheres deve-se, principalmente, ao fato de ainda ser considerado o trabalho doméstico como “tarefas para as quais as mulheres estão primariamente vocacionadas.” Desta forma, em razão de os papéis domésticos terem sempre sido atribuídos às mulheres, estas, após cumprirem a jornada de trabalho no âmbito profissional, dirigem-se às suas residências para lá iniciarem uma nova jornada, esta agora voltada ao âmbito familiar, destinada a cuidar da casa, do marido e dos filhos. Ainda analisando esta dupla jornada de trabalho desenvolvida pelas mulheres, Sylvia Mello Silva Baptista afirma que, em razão do seu ingresso no mercado de trabalho, a mulher atual passou a ter o ônus de suportar o fardo da sobrecarga de tarefas, eis que muitas trabalhadoras, após cumprirem a jornada de trabalho, dirigem-se ao seu lar para lá iniciarem o que a autora chama de segundo turno, este destinado à prática do trabalho doméstico. (OLIVIERI, 2009).

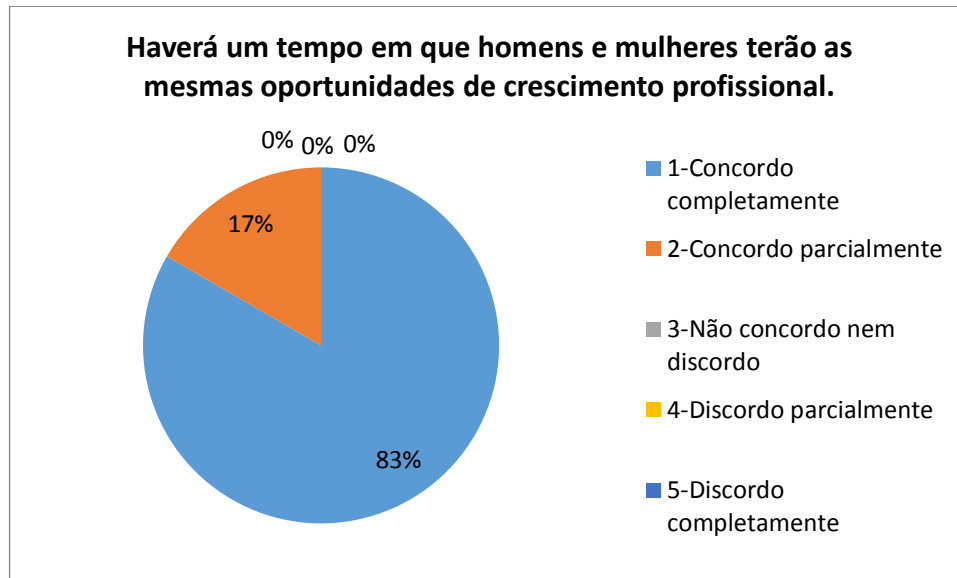
Gráfico 22 - Liderança da mulher



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

No gráfico 22, a pesquisa aborda que a mulher possui dificuldades para liderar por ser muito emotiva. A questão da fragilidade e propensão a ser mais emotiva que o homem da mulher, também tem sido usada no decorrer do tempo, como pretextos para a classificação da mulher como menos capaz que o homem, principalmente em cargos de liderança. Na pesquisa, 75% do abordados discordaram completamente com a afirmação, 17% discordaram parcialmente, porém, houve ainda um percentual de 8% que concordaram com a afirmação proposta, demonstrando que por mais agressiva e conturbada que possa ser uma afirmação envolvendo relações de gêneros no trabalho, ainda assim existem algumas pessoas que concordam em partes com as mesmas. Isso nos leva a acreditar que se encontra bem distante ainda o fim do preconceito e discriminação da mulher nas relações trabalhistas e profissionais.

Gráfico 23 - Igualdade entre homem e mulher



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Por fim, no gráfico 23, a pesquisa finaliza a análise da percepção dos Funcionários do sexo masculino, trazendo a afirmação de que um dia, homens e mulheres terão as mesmas oportunidades de crescimento profissional. Todos os abordados na pesquisa concordaram com essa afirmação, remetendo-nos novamente ao citado nos gráficos acima, de que quando o assunto é tratado de forma ideológica e levado para longe da realidade da pessoa a tendência é ela não manifestar traços de discriminação contra a mulher no âmbito trabalhista. Todavia, quando se volta para a realidade de cada pessoa envolvida na pesquisa, a pessoa, nesse caso os homens, não aceita, em partes se equiparar as mulheres na vida profissional.

A recuperação do mercado de trabalho em simultâneo à continuidade da participação da mulher na atividade econômica aproximou a situação de homens e de mulheres no mercado de trabalho por conta-alheia. A redução da taxa de desemprego foi maior entre as mulheres, o emprego feminino cresceu mais fortemente em estabelecimentos do que no serviço doméstico e o aumento do grau de formalização do trabalho feminino ocorreu tanto nos estabelecimentos como no serviço doméstico. Não obstante, as diferenças por sexo ainda continuam significativas, destacando-se o elevado desemprego feminino e a expressiva participação do serviço doméstico no emprego das mulheres (LEONE, 2008).

Em suma, continua a ampliação da participação da mulher na atividade econômica, mas agora num contexto de relativa melhora do mercado de trabalho. A recuperação do mercado de trabalho vem favorecendo a continuidade do aumento da participação da mulher, bem como ajudando na consolidação de sua participação mais plena na atividade econômica, o que se

manifesta na aproximação dos perfis das participações masculina e feminina nos mercados de trabalho por conta-alheia e por conta-própria. No primeiro, as mulheres diminuíram a taxa de desemprego e dividiram com os homens as oportunidades de emprego formalizado que foram sendo criadas, além de ampliarem sua participação onde esta era relativamente pequena, como no emprego de estabelecimentos sem carteira de trabalho, reduzindo assim a importância relativa do serviço doméstico remunerado no emprego assalariado das mulheres (LEONE, 2008).

#### **4.4 Percepção entrevistas Gerentes – Homens e Mulheres**

Na sequência a pesquisa realizou as entrevistas com a gerente do Supermercado Iguasuper e o Supervisor do mesmo acerca da política de Recursos Humanos praticada pela empresa e da posição da empresa acerca das Relações de gênero no trabalho.

Segundo o Supervisor entrevistado, a empresa possui uma política de Recursos Humanos clara e atualizada, voltada para a valorização dos funcionários e para se fazer cumprir seus direitos garantidos por lei. Ele afirma que não existe nenhum tipo de segregação de vagas em função de gênero praticada na empresa. Afirma ainda que homens e mulheres possuem as mesmas oportunidades no momento de recrutamento e seleção, e uma vez dentro da empresa, as mulheres possuem chance de ascensão profissional, inclusive cita o caso da gente Adriana: “ O Supermercado não discrimina nenhuma funcionária mulher. Elas possuem chances de crescer dentro da empresa, bastando para isso de dedicarem e se destacarem, como é o caso da Adriana, nossa gerente.” SILVA (2019).

Ao ser indagado se existe na empresa alguma função que se adéque melhor a homens, ele afirma que sim, que as funções que exigem força para carregar compras que é o caso de entregador, e também as funções de repor estoques, que exigem que carregue muito peso, essas funções são mais adequadas para homens, mas que são somente esses casos apresentados, e que em todas as outras funções podem trabalhar tanto homens como mulheres.

Foi informado ainda por parte do Supervisor que a empresa não acredita que homens de destacam mais como gerentes do que a mulheres, e que por justamente não acreditar nessa afirmação a empresa nomeou uma gerente mulher. Na sequência foi perguntado sobre a política de remuneração praticada na empresa, onde ele respondeu que os salários são embasados único e exclusivamente nas funções ocupadas e que não existe nenhum tipo de diferenciação salarial por gênero praticada na empresa.

Quando questionados acerca de investimentos e de capacitação profissional dedicada aos funcionários, ambos, Gerente e Supervisor afirmaram que a empresa investe e capacita da mesma forma homens e mulheres. Argumentado acerca de sua opinião pessoal acerca das relações de gênero no trabalho, foi afirmado que ele acredita na igualdade de gênero e acredita que no mercado de trabalho não faz diferenças o sexo do funcionário, mas sim sua capacidade de trabalhar, se dedicar e desempenhar as funções que lhe são designadas.

A gerente do sexo feminino, é formada em administração, e trabalha há muitos anos na empresa. Ela reafirma tudo que foi informado pelo supervisor, e quando argumentada sobre a sua trajetória na empresa, sendo ela mulher, jovem e já na posição de gerência, ela afirma que não encontrou nenhuma dificuldade para fazer parte da empresa, nem no momento do recrutamento e seleção, nem no dia-a-dia no trabalho, e que sua ascensão ocorreu de forma tranquila e natural por parte da empresa, embora ela acredite que alguns colaboradores do sexo masculino não confiam plenamente em sua gerência e possam acreditar que sua função seria melhor desempenhada por um homem.

Acerca de sua opinião e percepção sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, ela afirma que a mulher já conquistou um grande avanço tratando-se de mercado de trabalho e que já ocupa lideranças de grandes empresas, se destaca em cargos de chefia e gerência e ocupa com louvor o lugar que antes era somente de homens, ou seja, ela acredita que ainda existe muito mais a ser conquistado, mas reconhece que houve um grande avanço em relação a vida profissional da mulher.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pouco a pouco as mulheres vão ampliando seu espaço na economia nacional. O fenômeno ainda é lento, mas constante e progressivo. A mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar o comandante dela em algumas situações. Por isso, esse ingresso no mercado é uma vitória. O processo é lento, mas sólido. Outra peculiaridade que acompanha a mulher é a sua “terceira jornada”. Normalmente, além de cumprir suas tarefas na empresa, ela precisa cuidar dos afazeres domésticos.

A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, está sendo escrita com base, fundamentalmente, em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda. Historicamente falando, a mulher deixa de ser vista apenas como mãe e dona de casa e vai ao mercado de trabalho, conquista um espaço até então não alcançado antes pelas mulheres, e se torna nesse momento atual líder de famílias, com profissões definidas, nível de escolaridade mais avançado e competências para desenvolver toda e qualquer profissão.

Em análise ao processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, nota-se que apesar da evolução da mulher dentro de uma atividade que era antes exclusivamente masculina, e apesar de ter adquirido mais instrução, os salários não acompanharam este crescimento. As principais dificuldades encontradas pelas mulheres nessa inserção no mercado de trabalho são o fato de que as mulheres ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. Conforme o salário cresce, cai a participação feminina. Entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres.

Um dos maiores desafios impostos as mulheres tratando-se de sua inserção no mercado de trabalho foi conseguir provar sua competência e sua igual capacidade, comparando-se aos homens, de realizar trabalhos não domésticos e do lar. Uma vez cumprido e superado esse desafio, e já bem posicionada no mercado de trabalho, a mulher passa a enfrentar as segregações por gêneros no momento do recrutamento e seleção, deixando de ser contratada muitas vezes por ser mulher; e quando dentro de uma empresa, ela passa a ter desafios maiores ainda, que são a equiparação salarial e a livre e leal concorrência a cargos de chefia que não acontece de forma natural e espontânea.

No caso específico da empresa analisada, nota-se que existe por parte da empresa uma postura que busca apoiar a ascensão profissional da mulher na empresa, e até possui uma

gerente mulher, mas que, ao mesmo tempo, as colaboradoras mulheres não sentem total segurança em suas carreiras quando comparadas a funcionários do sexo masculino. Acredita-se que a empresa preze pela teoria da Igualdade de gênero, mas que na prática não tenha ações concretas voltadas para a valorização da mulher dentro da organização. A pesquisa demonstrou, através da percepção dos funcionários, que ainda existe por parte principalmente das mulheres sentimentos de insegurança em relação a vida profissional pelo fato de ser mulher, e que as mesmas não possuem incentivos que as levem a acreditar no seu crescimento profissional dentro da empresa analisada.

Como proposta de melhoria, sugere-se a empresa que construa um plano de cargos e salários voltados para a valorização da carreira feminina, onde assegure a mulher dentro da empresa equiparação salarial e valorização da mão de obra feminina. Acredita-se que palestras e planos motivacionais voltados para despertar a igualdade de gênero entre os funcionários possam trazer benefícios para a empresa como um todo, melhorando o clima organizacional da empresa. Sugere-se ainda um plano de benefícios que possa ser oferecido a todos os funcionários, visando aumentar a motivação no trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L.; ABREU, A. R. de P. (orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo, Rio de Janeiro: Atlas, 2007.
- ABRAMO, L. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego**. Brasília, OIT, 9 e 10 de dezembro de 2004.
- BRASIL. **Ministério do Trabalho**. Rais: relação anual de informações sociais. Brasília, 2000.
- BRASIL. **Constituição de 1988. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 11 de Mar. 2019.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cad. Pesqui.** São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, Dez. 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 05 Jun. 2019.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n.110, p.67-104, jul. 2004.
- BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil,1985-1995). In: ROCHA, M. I. B. da (org.) **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Editora 34, 2000. p. 13-58.
- DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.
- DUTRA *et al.* As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas; um estudo sob a ótica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração**. Gestão de Carreiras na Empresa. São Paulo. 2016.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2006.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, 2002.
- GRUPO CATHO ON LINE. **Empresa de recrutamento e Seleção**. Disponível em [www.catho.com.br](http://www.catho.com.br). Acesso em 16 Abr. 2019.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. Notas técnicas: síntese de indicadores sociais 2003. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.
- LEONE, E. T; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Rev. bras. estud. popul.**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, Dez. 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-30982008000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982008000200003&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 20 jan. 2019.

LUCAS, A. C.; PIRES, F. M.; ANDRADE, S. M. et al. Identificação de práticas de gestão voltadas à questão de gênero: um estudo a partir das melhores empresas para você trabalhar. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 34., Rio de Janeiro, 25-29 set. 2010 **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

OLIVEIRA, A. R. de; GAIO, L. E.; BONACIM, C. A. G. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da UFSM**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 80-97, Out. 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/1279>. Acesso em: 05 Fev. 2019.

OLIVEIRA, O.; ARIZA, M. Gênero, trabalho e exclusão social. In: OLIVEIRA, M. C. (Org.). **Demografia da exclusão social: Temas e abordagens**. Campinas: Editora da Unicamp, Campinas, 2001.

OLIVIÉRI, I. F. **A Mulher E O Mercado De Trabalho**: Considerações acerca do ingresso da mulher no mundo do trabalho, em especial do direito à licença a maternidade e a situação da mãe adotiva. 2009. 71f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Relatório do Escritório no Brasil**. 2009. Acessível em: [http://www.oitbrasil.org.br/topic/gender/news/news\\_139.php](http://www.oitbrasil.org.br/topic/gender/news/news_139.php). Acesso em: 20 Maio 2019.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura**, v. 11, n. 2, p. 263- 274, 2008.

PROBST, R. E. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação-ICPG: Santa Catarina, 2012.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>. Acesso em: 24 Fev. 2019.

REVISTA VOCÊ S/A EXAME. **As melhores empresas para você trabalhar 2011**. São Paulo, v. 15, set. 2011.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estud. av.** São Paulo, v. 17, n. 49, p. 99-116, Dez 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo>. Acesso em: 24 Fev. 2019.

SILVA, L. A. **Informações empresariais: Iguasuper Supermercado**. Entrevista Projeto de Pesquisa e Trabalho Conclusão de Curso. Iguatama- MG. 2019.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIOS PERFIL DO ENTREVISTADO

Você está participando de um questionário cujo objetivo é coletar informações para uma pesquisa acadêmica, voltada para o tema de Clima organizacional e Satisfação dos Funcionários da empresa. Ressalta-se que a pesquisa não tem objetivo de avaliação de funcionário ou qualquer outra função voltada para a prática de políticas de Recursos Humanos da empresa, sendo seus fins meramente acadêmicos!

**Não é necessária identificação. Sua participação é muito importante!**

**Todas as questões abaixo se referem-se ao Supermercado Iguasuper.**

- a) Preencha na sequência proposta neste questionário;
- b) Em caso de erro faça um traço na questão errada e marque a caneta;
- c) Se não tiver exatidão na resposta, escolha a que mais se aproxima da sua opinião.

### **Questão 01 – Perfil dos Entrevistados - SEXO**

- a)  masculino
- b)  feminino

### **Questão 02 – Perfil dos Entrevistados - IDADE**

- a)  17 a 25 anos
- b)  26 a 35 anos
- c)  36 a 50 anos
- d)  acima de 60 anos

### **Questão 03 – Perfil dos Entrevistados - RENDA**

- a)  de 1 a 3 salários
- b)  de 4 a 6 salários
- c)  de 7 a 10 salários
- d)  acima de 10 salários

### **Questão 04 – Perfil dos Entrevistados - ESCOLARIDADE**

- a)  Fundamental
- b)  Ensino médio incompleto
- c)  Ensino médio Completo
- d)  Superior completo/Incompleto

### **Questão 05 – Deixe seu comentário e/ou sugestão.**

---

---

---

---

---

## APÊNDICE B - QUESTIONÁRIOS HOMENS

**As colaboradoras do sexo feminino no Iguasuper desenvolvem as mesmas funções que os homens com o mesmo sucesso.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Toda mulher é capaz de exercer funções de coordenadoria e gerência com eficiência e eficácia.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Acredito que um homem na função de gerencia do Iguasuper seria melhor.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades de ascensão na carreira profissional dentro de uma organização.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Existem várias limitações para uma mulher referente a ascensão profissional devido a própria natureza feminina, frágil e sentimental.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**A mulher é menos capaz que o homem.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**A mulher é sobrecarregada com o trabalho em casa e na empresa e, por isso, é menos dedicada.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**A mulher é muito emotiva e por isso tem dificuldade de liderar.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Haverá um tempo em que homens e mulheres terão as mesmas oportunidades de crescimento na carreira profissional.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

## APÊNDICE C - QUESTIONÁRIOS MULHERES

### QUESTIONÁRIO MULHERES

**No momento do recrutamento e seleção senti que fiquei em posição desfavorável em relação a um candidato homem.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Na função que exerço, profissionais do sexo feminino são desvalorizadas.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**O Iguasuper oferece as mesmas oportunidades de crescimento na carreira profissional a homens e mulheres.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Minha remuneração é a mesma que um funcionário homem, na mesma função.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Funcionários homens recebem mais incentivos por parte do Iguasuper para desenvolvimento profissional.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**As vagas oferecidas pelo Iguasuper são segregadas em função de gênero.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Tenho chances de me tornar gerente no Iguasuper.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Já fui tratada de forma preconceituosa por algum cliente pelo fato de ser mulher.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**Já fui tratada de forma preconceituosa por algum superior pelo fato de ser mulher.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

**O Iguasuper valoriza igualmente o trabalho de seus funcionários homens e de suas funcionárias mulheres.**

Concordo completamente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo completamente
(1).	(2).	(3).	(4).	(5).

## **APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA ADMINISTRADOR**

### **ROTEIRO ENTREVISTA ADMINISTRADOR**

- 1) Qual a postura do Iguasuper no que diz respeito a relações de gênero no trabalho?
- 2) Existe no Iguasuper segregação de vagas em função do gênero? Existe alguma justificativa para essa segregação?
- 3) Existe no Iguasuper, algumas funções, embora não segregadas, que se adaptam melhor ao sexo masculino ou que homens se destacam melhor no seu desempenho?
- 4) Você acredita que Funcionários Homens se destacam mais em funções gerenciais?
- 5) A política de remuneração praticada no Iguasuper é a mesma para Funcionários do sexo feminino e masculino?
- 6) A capacitação profissional oferecida pela empresa é a mesma à Funcionários homens e mulheres?
- 7) Qual sua postura como administrador do Iguasuper em relação a igualdades de gênero e ascensão profissional entre homens e mulheres?
- 8) Qual sua opinião pessoal em relação a igualdades de ascensão profissional entre homens e mulheres?
- 9) Você acredita que uma mulher em seu lugar desempenharia seu papel com as mesmas aptidões?

## **APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA GERENTE MULHER**

### **ROTEIRO ENTREVISTA GERENTE MULHER**

- 1) Qual a postura do Iguasúper no que diz respeito a relações de gênero no trabalho?
- 2) Existe no Iguasúper segregação de vagas em função do gênero? Existe alguma justificativa para essa segregação?
- 3) Existe no Iguasúper, algumas funções, embora não segregadas, que se adaptam melhor ao sexo masculino ou que homens se destacam melhor no seu desempenho?
- 4) O Iguasúper acredita que Funcionários do sexo feminino possuam as mesmas aptidões gerenciais que os Funcionários homens?
- 5) A política de remuneração praticada no Iguasúper é a mesma para Funcionários do sexo feminino e masculino?
- 6) A capacitação profissional oferecida pela empresa é a mesma à Funcionários homens e mulheres?
- 7) Qual sua postura como gerente do Iguasúper em relação a igualdades de gênero e ascensão profissional entre homens e mulheres?
- 8) Você encontrou alguma dificuldade até chegar na posição de gerente do Iguasúper, por ser uma mulher?

## ANEXO A- PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NA OCUPAÇÃO DE CARGOS SELECIONADOS

PARTICIPAÇÃO FEMININA EM OCUPAÇÕES SELECIONADAS BRASIL				
Ocupações	1993		2004	
	Total	% de mulheres	Total	% de mulheres
Médicos	135.089	36,3	202.733	41,3
Advogados	25.404	35,1	37.682	45,9
Procuradores e advogados públicos	6.508	40,6	6.694	43,3
Magistrados	10.818	22,5	11.337	34,4
Membros do Ministério Público	–	–	6.159	40,9
Engenheiros	142.686	11,6	139.300	14,0
Arquitetos	7.118	51,5	8.472	54,1

Figura 2: Participação de Mulheres na Ocupação de Cargos Seleccionados  
Fonte: Bruschini, 2007.

## ANEXO B - EMPREGOS PARA DIRETORES, POR GRAU DE INSTRUÇÃO SEGUNDO O SEXO.

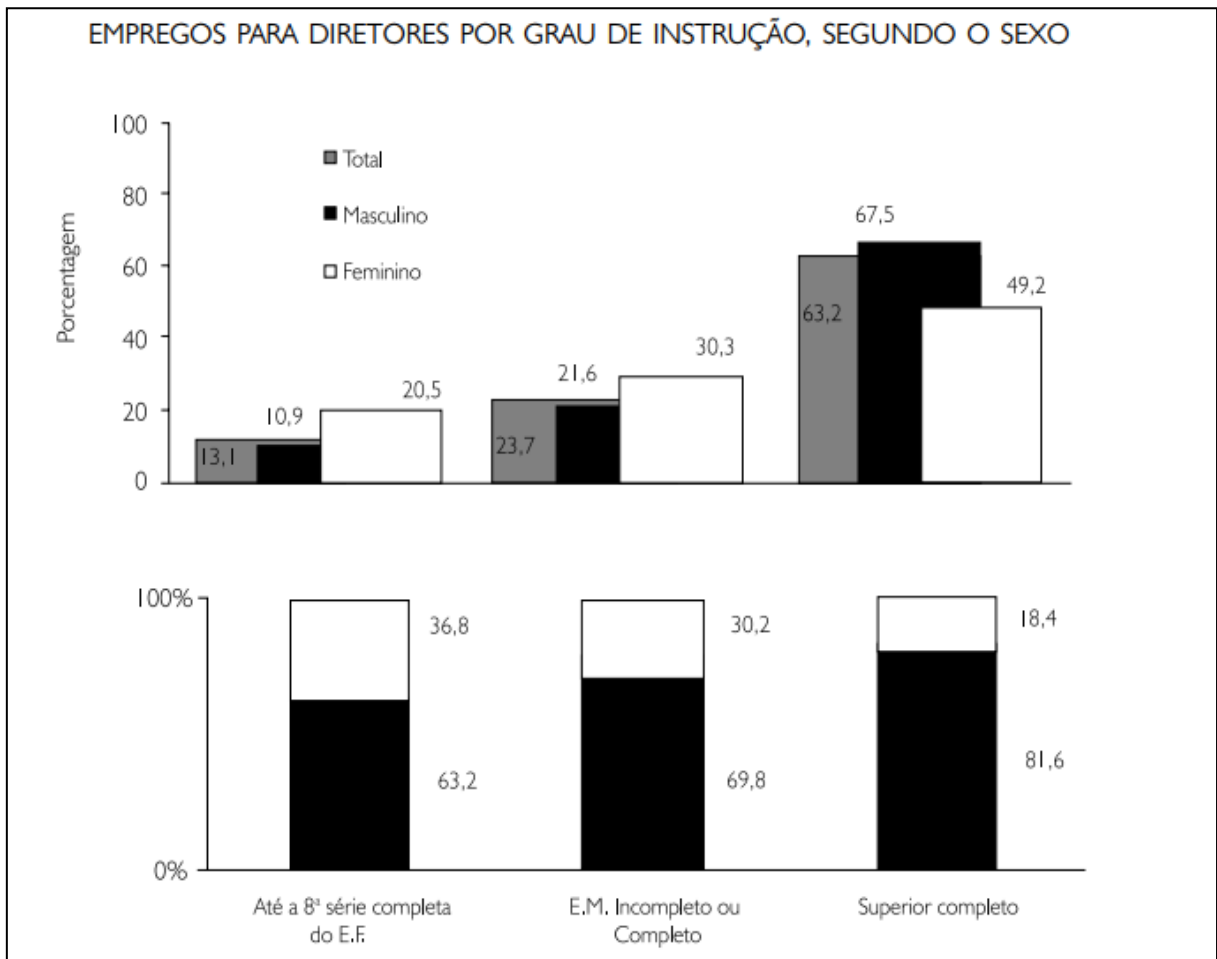


Figura 3: Empregos para diretores, por grau de instrução segundo o sexo.

Fonte: Bruschini, 2007.

**ANEXO C- EMPREGOS PARA DIRETORES, PELA FAIXA DE REMUNERAÇÃO SEGUNDO O SEXO.**

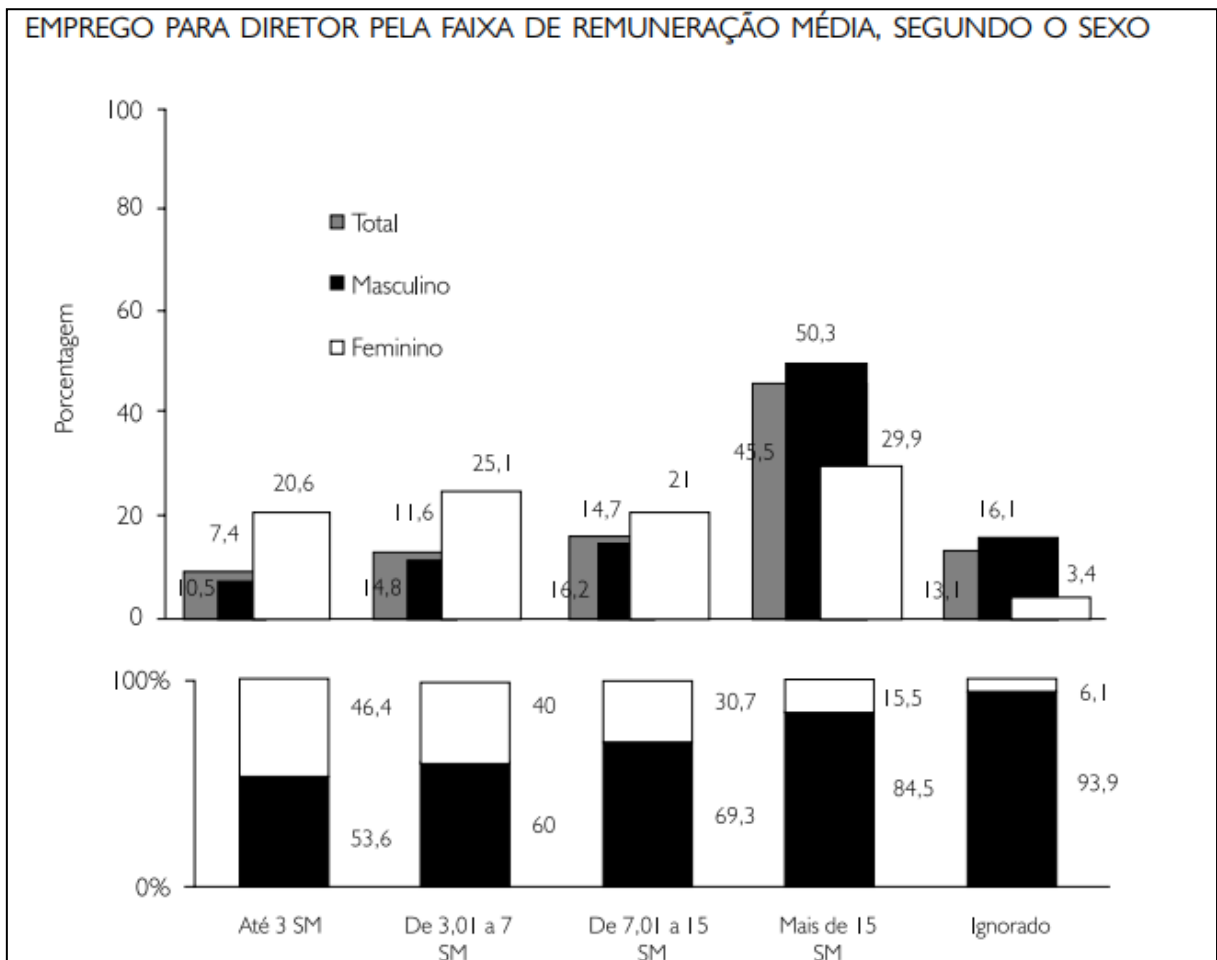


Figura 4: Empregos para diretores, pela faixa de remuneração segundo o sexo.  
Fonte: Bruschini, 2007.

**ANEXO D -- PARCELA FEMININA DENTRE OS EMPREGOS FORMAIS**

PARCELA FEMININA DENTRE OS EMPREGOS FORMAIS BRASIL			
Anos	Total de vínculos formais		Parcela feminina
	(milhões)	(milhões)	%
1985	20,4	6,6	32,4
1988	23,3	7,9	33,9
1992	22,3	8	35,9
1995	23,6	8,8	37,3
1998	24,5	9,4	38,4
2002	28,7	11,4	39,7
2004	31.407.576	12.561.859	40,0

Figura 5: Parcela feminina dentre os empregos formais.

Fonte: Bruschini, 2007.