



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS ERECHIM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS HUMANAS

FABIULA CÁTIA CAPELETTO

**GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: A INSERÇÃO DA MULHER EM CARGOS
DE CHEFIA NA INDÚSTRIA METALMECÂNICA DE ERECHIM**

ERECHIM – RS

2018

FABIULA CÁTIA CAPELETTO

**GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: A INSERÇÃO DA MULHER EM CARGOS
DE CHEFIA NA INDÚSTRIA METALMECÂNICA DE ERECHIM**

Dissertação apresentada para o Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Humanas.

Linha de Pesquisa: Saberes, Processos e Práticas Sociais.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ivone Maria Mendes Silva.

Co-orientador: Prof. Dr. Luís Fernando Santos Corrêa da Silva.

Erechim/RS

2018

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

Rua General Osório, 413D
CEP: 89802-210
Caixa Postal 181
Bairro Jardim Itália
Chapecó - SC
Brasil

CIP – Catalogação na Publicação

Capeletto, Fabiula Cátia

Gênero e mercado de trabalho: a inserção da mulher em cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim / Fabiula Cátia Capeletto. – 2018.
199 f.

Orientador: Profa. Dra. Ivone Maria Mendes da Silva.

Coorientador: Prof. Dr. Luís Fernando Santos Corrêa da Silva.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas - PPGICH, Erechim, RS, 2018.

1. Gênero e Mercado de Trabalho. 2. Mulher e Cargo de Chefia. 3. Mulher e Trajetória na Indústria Metalmeccânica. 4. Trajetória Ocupacional e Mulher. I. Silva, Ivone Maria Mendes da, orient. II. Silva, Luís Fernando Corrêa da, orient. III. Universidade Federal da Fronteira Sul. IV. Título.

FABIULA CÁTIA CAPELETTO

**GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: A INSERÇÃO DA MULHER EM CARGOS
DE CHEFIA NA INDÚSTRIA METALMECÂNICA DE ERECHIM**

Dissertação apresentada para o Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Humanas.

Esta dissertação de mestrado foi defendida e aprovada pela banca em:

_____/_____/_____

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Ivone Maria Mendes Silva – UFFS
Orientadora

Prof. Dr. Luís Fernando Santos Corrêa da Silva – UFFS
Co-orientador

Prof. Dr. Jerzy André Brzozowski – UFFS

Prof.^a Dr.^a Paula Vanessa De Faria Lindo – UFFS

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a meus pais (Julio e Odete), meu filho Breno, meu irmão e minha cunhada (Junior e Ana) pelo carinho, incentivo e apoio emocional durante esses dois anos de pesquisa e elaboração deste trabalho.

Minhas colegas de trabalho e amigas com quem divido a mesma sala (Fabi, Bete P., Cris, Sonia, Bete H. e Vero), agradeço pela paciência e pelo estímulo de vocês, especialmente agradeço a Sonia, por ter assumido o compromisso de secretariar “um curso a mais” para que eu pudesse conciliar melhor o trabalho com o estudo.

Também em especial agradeço aos meus orientadores, Dra. Ivone e Dr. Luís Fernando, por estarem tão presentes, desde que iniciei o mestrado, sempre incentivando e orientando o meu trabalho com tanta paciência e dedicação. Muito obrigada pela disponibilidade pessoal para ouvirem minhas angústias, quando passei por problemas particulares, facilitando essa caminhada.

Agradeço aos professores do programa de mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas da Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Erechim pelas excelentes aulas, bem como aos técnicos administrativos (Vivi, Jorge e Tânia), que trabalham no setor da pós-graduação, pelo atendimento carinhoso.

Agradeço às minhas queridas amigas Karine, Sandra (tia) e Karen, por ouvirem tantas vezes pacientemente os meus assuntos repetitivos e por proporcionarem momentos descontraídos que acabaram atenuando a pressão da escrita. Obrigada por estarem presentes em todos os momentos desta trajetória.

Ainda, minha gratidão a todas as mulheres entrevistadas, por possibilitarem a realização deste estudo, através de seus depoimentos.

Por fim, agradeço a todos aqueles que auxiliaram de alguma forma para que eu cumprisse esta importante etapa em minha vida. Muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho tem o tema “Gênero e Mercado de Trabalho: a inserção da mulher em cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim”. O estudo teve como foco as mulheres do setor da indústria metalmeccânica de Erechim, possuindo como objetivo principal analisar o perfil, a trajetória profissional e as barreiras que essas mulheres tiveram que superar para conseguir chegar a essas posições. Os procedimentos metodológicos adotados foram a técnica da pesquisa qualitativa, utilizando a entrevista semiestruturada, e um roteiro de questões abertas. Para a obtenção da análise de conteúdo, a pesquisa se orientou em alguns pressupostos da autora Laurence Bardin, ou seja, em torno de três polos cronológicos: a pré-análise; a exploração do material; o tratamento dos resultados contendo a inferência e a interpretação. A apresentação deste trabalho se dará em sete capítulos: o primeiro capítulo consta a introdução, e o segundo capítulo contém os procedimentos metodológicos. O terceiro capítulo se refere aos aspectos teóricos e conceituais de gênero. O quarto capítulo faz a associação entre gênero, desigualdade social e mercado de trabalho, abordando também o conceito de trajetória. O quinto capítulo demonstra resultados de pesquisas e estudos em âmbito de país, estados e municípios que abordaram o tema desigualdade de gênero voltado para o setor da indústria. Já o sexto capítulo apresenta os resultados da pesquisa empírica e descreve, de forma resumida, a trajetória de cada entrevistada até se inserir para trabalhar no setor metalmeccânico. Entre os principais resultados encontrados com o estudo foi a confirmação da existência de discriminação de gênero e a forma como ela se manifestou, de forma velada ou explícita. Por último, no sétimo capítulo, encontram-se as considerações finais.

Palavras-chave: Gênero e Mercado de Trabalho. Mulher e Cargos de Chefia. Mulher e Trajetória na Indústria Metalmeccânica. Trajetória Ocupacional e Mulher.

RESUMEN

El presente trabajo tiene el tema “Género y Mercado de Trabajo: la inserción de la mujer en cargos directivos en la industria metalmecánica de Erechim”. El estudio tuvo como foco a las mujeres del sector de la industria metalmecánica de Erechim, con el objetivo principal analizar el perfil, la trayectoria profesional y las barreras que esas mujeres tuvieron que superar para conseguir llegar a esas posiciones. Los procedimientos metodológicos adoptados fueron: la técnica de la investigación cualitativa, utilizando la entrevista semiestructurada y un itinerario de cuestiones abiertas. Para la obtención del análisis de contenido, la investigación se orientó en algunas suposiciones de la autora Laurence Bardin, o sea, en torno de tres polos cronológicos: el pre-análisis; la explotación del material; el tratamiento de los resultados que contienen la inferencia y la interpretación. La presentación de este trabajo se dará en siete capítulos: el primer capítulo es la introducción, y lo segundo capítulo contiene los procedimientos metodológicos. El tercer capítulo se refiere a los aspectos teóricos y conceptuales de género. El cuarto capítulo hace la asociación entre género, desigualdad social y mercado de trabajo, abordando también el concepto de trayectoria. El quinto capítulo demuestra resultados de investigaciones y estudios en el ámbito de país, estados y municipios que abordaron el tema desigualdad de género orientado hacia el sector de la industria. El sexto capítulo presenta los resultados de la investigación empírica y describe de forma resumida la trayectoria de cada entrevistada hasta que se inserta para trabajar en el sector metalmecánico. Entre los principales resultados encontrados con el estudio fue la confirmación de la existencia de discriminación de género y la forma en que se manifestó, de forma velada o explícita. Por último, en el séptimo capítulo se encuentran las consideraciones finales.

Palabras clave: Género y Mercado de Trabajo. Mujer y Cargos Directivos. Mujer y Trayectoria en la Industria Metalmecánica. Trayectoria Ocupacional y Mujer.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Participação de homens e mulheres na categoria metalúrgica – Erechim, Rio Grande do Sul, 2016 – jan./2018.....	105
Gráfico 2 – Percentual de mulheres em cargo de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim/RS.....	106
Gráfico 3 – Percentual dividido por sexo em cargos de chefia na indústria metalúrgica de Erechim/RS.....	106
Gráfico 4 – Percentual dividido por sexo em cargos de chefia na indústria mecânica de Erechim/RS.....	107
Gráfico 5 – Percentual dividido por sexo em cargos de chefia na indústria material de transporte de Erechim/RS.....	107
Gráfico 6 – Total de Indústrias Metalúrgicas de Erechim/RS.....	108
Gráfico 7 – Total de Indústrias Mecânicas de Erechim/RS.....	109
Gráfico 8 – Total de Indústrias de Material de Transporte de Erechim/RS.....	110
Gráfico 9 – Percentual de dirigentes/gerentes divididos por sexo na indústria metalúrgica de Erechim/RS.....	110
Gráfico 10 – Percentual de dirigentes/gerentes divididos por sexo na indústria mecânica de Erechim/RS.....	111
Gráfico 11 – Percentual de dirigentes/gerentes divididos por sexo na indústria de Material de Transporte de Erechim/RS.....	111

LISTA DE SIGLAS

ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
CFEMA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria
CIDA - Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FIG - Fundo para a Igualdade de Gênero
GT - Grupo de Estudos
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBICT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
OIT - Organização Internacional do Trabalho
PNAD - Pesquisa Nacional Por Amostra De Domicílio
PNUD - Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais
Sebrae/RS - Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Rio Grande do Sul
SciELO - Scientific Electronic Library Online
TCE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	PROCEDIMENOS METODOLÓGICOS	19
3	GÊNERO: ASPECTOS CONCEITUAIS E TEÓRICOS	28
3.1	CONCEITUANDO GÊNERO	28
3.2	A CONTRIBUIÇÃO DO FEMINISMO	38
3.3	GÊNERO E A TEORIA DA DOMINAÇÃO MASCULINA	44
3.4	ASPECTOS DAS CONSTRUÇÕES SOCIAIS DA RELAÇÃO DE GÊNERO	55
4	GÊNERO, DESIGUALDADE SOCIAL E MERCADO DE TRABALHO	66
4.1	A DESIGUALDADE DE GÊNERO	76
4.2	CONCEITO DE TRAJETÓRIA	89
5	MULHERES NA INDÚSTRIA: ESTUDOS NA ÁREA E RESULTADOS DE PESQUISAS	94
5.1	MULHERES NA INDÚSTRIA NO BRASIL	94
5.2	MULHERES NA INDÚSTRIA DE ERECHIM	103
5.3	ALGUMAS CARACTERÍSTICAS HISTÓRICAS DE ERECHIM/RS	112
6	RESULTADOS DA PESQUISA E DAS ANÁLISES	116
6.1	AS MULHERES ENTREVISTADAS: TRAJETÓRIAS PESSOAIS, PROFISSIONAIS E CULTURAIS	117
6.2	ASPECTOS QUE INFLUENCIAM NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL	136
6.2.1	Aspectos que favorecem a ascensão da mulher a cargos de chefia	138
6.2.2	Aspectos que dificultam a ascensão da mulher em cargos de chefia	147
6.3	A DISCRIMINAÇÃO VERIFICADA NA INDÚSTRIA METALMECÂNICA	163
6.3.1	Discriminação velada	163
6.3.2	Discriminação explícita	167
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	174
	REFERÊNCIAS	180
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	194
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA	196
	APÊNDICE C – CARTA DE APRESENTAÇÃO DE PROJETO DE PESQUISA	198

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui um olhar voltado para as mulheres em cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim. O interesse por esse tema surgiu de leituras de noticiários publicados em páginas da internet acessadas no início do ano de 2016, época em que me preparava para concorrer a uma vaga no mestrado.

De maneira geral, as notícias apresentavam dados sobre a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil e, ao mesmo tempo, demonstravam as dificuldades encontradas por elas. Esse assunto me reportou à minha adolescência, época que despertou em mim o questionamento: por que na grande maioria de estabelecimentos comerciais, e até mesmo nas escolas, os responsáveis pelas empresas eram homens?

Devido à forma de ensino na época, por ter ocorrido em uma escola do interior, na qual ainda não se utilizava a internet para facilitar o acesso às informações, só fui esclarecer muitas coisas apenas a partir do ingresso na minha primeira faculdade inacabada.

Minha formação acadêmica é em Direito, e abordar o tema “gênero e mercado de trabalho” facilita o entendimento da realidade em que a mulher vive, possibilitando uma melhor argumentação em defesa de seus direitos. Além disso, o mestrado qualifica para a atuação docente, outro grande sonho que busco realizar. Assim, não tive dúvidas de que esse seria o tema da minha dissertação. Além do mais, o assunto poderia ser abordado com um viés interdisciplinar, tornando-se um grande desafio, pois trabalharia com áreas diferentes da de minha formação.

Em meio a leituras relacionadas, deparei-me com o termo “*glass ceiling*”. Tendo como tradução em português “teto de vidro”. O termo era utilizado metaforicamente para demonstrar a existência das dificuldades encontradas pelas mulheres para ascender profissionalmente dentro da empresa em que atuavam. O termo “teto de vidro” é definido como “[...] um limite invisível superior na carreira, impedindo as mulheres de ascender profissionalmente. A expressão ‘de vidro’ pretende elucidar a ideia de uma barreira invisível [...]” (MANGANELLI, 2012, p. 25).

O “teto de vidro” consta na literatura das organizações para descrever aquilo que seria uma barreira, um mecanismo sutil e transparente, que não é identificável facilmente, mas que impossibilita a ascensão da mulher em seu mercado de trabalho. Ele acontece de forma velada, não sendo visto, por isso o termo vidro. Isso impede o acesso, ou seja,

limita a promoção da mulher a níveis ou cargos mais altos na hierarquia da organização, por essa razão há a expressão “teto” ou “barreira” (MANGANELLI, 2012).

A partir de então, passei a me questionar se o “teto de vidro” poderia estar ocorrendo na minha cidade. Na busca por estudos relacionados, após ler o trabalho de conclusão de curso de graduação de Aline Andréa Arpini (2016), que abordava gênero na indústria metalmecânica de Erechim, decidi que este seria o local a ser pesquisado, mesmo porque o estudo de Arpini demonstrou que é no setor da indústria que se encontra atuando uma minoria de mulheres.

Pesquisando sobre gênero e mercado de trabalho em nível mundial e nacional, ficou evidenciado que as transformações ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho são bem marcantes, principalmente no que tange à crescente inserção da mulher. Entretanto, de acordo com Sarkis (2000), apesar do aumento do trabalho feminino no contexto mundial, as mulheres ainda buscam ter as mesmas oportunidades dos homens no ambiente de trabalho, o que significa transpor barreiras que dificultam ascender a cargos gerenciais ou a níveis mais elevados nos postos de trabalho das organizações (SARKIS, 2000 apud Okley, 2000, p. 54)

Tendo como pano de fundo a pouca participação das mulheres em cargos de chefia, estudos realizados principalmente nos Estados Unidos utilizaram a expressão “*glass ceiling*” para caracterizar, de maneira metafórica, as barreiras discriminatórias enfrentadas pelas mulheres para chegar às funções de liderança, onde exerceriam poder de influência e decisão no local em que trabalham. O “*glass ceiling*” é imperceptível, já que é transparente como o vidro, sendo considerado um obstáculo difícil de ser superado (COSTA ROCHA, 2006).

Na busca pela independência e sobrevivência, o perfil da mulher tem mudado, pois ela vem se aperfeiçoando e ganhando destaque na conquista por melhores salários e em novas funções, como mecânicas, engenheiras, motoristas, pilotos de avião, analistas de sistemas, entre tantas outras, de forma que isso foi possível devido ao crescimento do nível de escolaridade, uma vez que as mulheres foram ingressando nas universidades para buscar maiores oportunidades de trabalho.

A mulher no Brasil, bem como na maioria dos países, tem buscado se qualificar, não somente para obter uma ocupação, mas também para diminuir diferenças existentes entre os gêneros. De acordo com notícia do Portal Brasil do Governo Federal, “A escolaridade é tida como fator que eleva a produtividade de uma economia como um todo, além de gerar outros efeitos virtuosos, como a melhora de salário” (BRASIL, 2014). A

notícia chamava a atenção para o aumento do número de mulheres com maior grau de escolaridade, sinalizando, dessa forma, mais conquistas não só para o país, mas principalmente para elas.

Com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹ e o comparativo dos Censos Demográficos de 2000 e 2010, divulgados pela Secretaria de Políticas para Mulheres, houve um aumento da quantidade de mulheres frequentando o ensino superior se comparado aos homens. Entretanto, essas considerações preliminares, em que pesem terem um caráter positivo, ou seja, o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e sua busca por melhor qualificação, acabam não esclarecendo algumas situações que precisam ser investigadas, como, por exemplo: a questão da remuneração delas ser mais baixa, se comparada ao do homem com o mesmo nível de qualificação; o ingresso e a permanência delas no mercado de trabalho; a questão de elas exercerem cargos de chefia; o uso do tempo de trabalho, pois a maioria das mulheres, além de trabalhar fora de casa, continua trabalhando com os afazeres domésticos – dessa forma, se comparado ao tempo trabalhado dos homens, elas possuem uma carga horária maior de trabalho. Outra situação é a grande quantidade de mulheres que permanecem exercendo apenas o trabalho doméstico, precário e até informal, enquanto a maioria dos homens se encontra em melhores situações. Alves (2013, p. 409), ao analisar as relações de gênero e mercado de trabalho, afirmou que “[...] persiste a dualidade entre um polo precário tradicional, ocupado por mulheres, e um polo virtuoso, ocupado por homens [...]”. Outros aspectos que chamam a atenção são em relação à saúde e à segurança no trabalho, bem como o cumprimento das leis trabalhistas.

Estudo publicado ainda em 2002 pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMA) junto ao Fundo para a Igualdade de Gênero (FIG) e à Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA) demonstrou que:

O conceito de pirâmide ocupacional baseada em gênero, diretamente vinculado à dita divisão sexual vertical do trabalho, indica que as mulheres contam com menos possibilidades de promoção a cargos mais altos do que os homens.

¹As Estatísticas evidenciam que, no ensino médio, houve aumento da frequência escolar feminina de 9,8% em relação à masculina no período considerado. A taxa feminina foi de 52,2%, para uma taxa masculina de 42,4%. Constatou-se, também, um contingente maior de mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos no nível superior, em 2010. Elas representavam 57,1% do total de estudantes na faixa etária. Consequentemente, o nível educacional das mulheres é maior do que o dos homens na faixa etária dos 25 anos ou mais. Outro fator importante para a elevação do nível de escolaridade das mulheres foi a redução na proporção de adolescentes (15 a 19 anos) com filhos. Este caiu na década, de 14,8% para 11,8% (BRASIL, 2014).

(YANNOULAS, 2002, p. 16)

Esse dossiê é composto por uma análise geral da realidade das mulheres no mundo e nas relações de trabalho, enfatizando a maneira como essa realidade poderá ser mudada, objetivando, assim, a melhoria das condições de trabalho da mulher e a igualdade de gênero.

Em 2010, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou um estudo voltado para a política de igualdade de gênero e trabalho. Nele, encontram-se dados da pesquisa realizada pela Catho On-line (*site* de recrutamento de empregos) em 95.103 empresas brasileiras no período de 2006 e 2007. Tais dados revelaram que as mulheres “[...] ocupavam 20% das presidências, 16% das vice-presidências, 25% das diretorias, 30% das gerências, 43% dos cargos de supervisão e 39% das chefias” (MORAES, 2010, p. 90-91). Isso demonstrou a existência de mulheres em cargos de decisão; mas também, e principalmente, a desigualdade em relação aos homens. O estudo também evidenciou que as mulheres ocupavam apenas 53% do total de cargos de encarregados e 51,5% do total de cargos de coordenadores, ou seja, verifica-se nestes índices que a proporção de mulheres em posições hierárquicas mais elevadas é bastante baixa. (MORAES, 2010, p. 90-91).

As pesquisas mencionadas demonstraram um desequilíbrio entre homens e mulheres, por isso é preciso buscar a compreensão de como está sendo redefinido o trabalho da mulher, bem como suas formas e de que modo ele está sendo efetivado. Dessa maneira, obtendo-se um entendimento de como está sendo realizada a inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como a sua ascensão profissional, melhor se compreenderá o atual papel da mulher na sociedade.

Buscando analisar a realidade da nossa região, mais especificamente do município de Erechim/RS, foram observados os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Esses dados dizem respeito aos subsetores do IBGE (dezembro de 2016) e foram acessados em janeiro de 2018. Tais dados demonstraram a divisão por sexo dos trabalhadores das indústrias. Na indústria metalmeccânica, o total de trabalhadoras soma apenas 18%, enquanto que os homens totalizam 81,93% trabalhadores (RAIS/MTE, 2016). De acordo com a RAIS/MTE, além de gerentes, essas mulheres atuam em ocupações como administradoras, desenhistas, compradoras, auxiliares de escritório, almoxarifes, assistentes administrativos, recepcionistas, alimentadoras de linha de produção, entre outras, mas a grande maioria

das mulheres exercem funções administrativas e de auxiliar de produção (serviços de limpeza, áreas auxiliares de montagem, algum tipo específico de solda, entre outras).

Esses quantitativos revelam uma informação muito importante sobre o universo feminino na indústria metalmeccânica de Erechim. A verificação da existência de uma minoria de mulheres nesse setor torna-se um forte indicativo da existência de desigualdades para que seja estudada a realidade do emprego nesse segmento de mercado.

É importante destacar que neste trabalho entende-se como “cargo de chefia” as mulheres que se encontram trabalhando em cargos de nível estratégico e de nível tático, bem como as que não ascenderam aos cargos estratégicos das indústrias. Grosso modo, segundo Idalberto Chiavenato (2007), aqueles que estão situados no nível estratégico possuem atividades ligadas ao ambiente externo da empresa e responsabilidade total perante a empresa, já os que se situam em nível tático exercem atividades e responsabilidades de gerenciamento, organização e controle de setores internos da empresa, executando as estratégias definidas pelos que se encontram no nível estratégico (CHIAVENATO, 2007, p. 67-68).

Para Idalberto Chiavenato (2004), o cargo desempenhado por uma pessoa na empresa:

[...] constitui uma das maiores fontes de expectativas e de motivação na organização. [...] A posição do cargo no organograma define o seu nível hierárquico, a subordinação (a quem presta responsabilidade), e os subordinados (sobre quem exerce autoridade). [...] Sob o prisma horizontal, cada cargo está emparelhado a outros cargos do mesmo nível hierárquico, que, em geral, recebem uma titulação equivalente (como diretores, gerentes, chefes, operadores). (CHIAVENATO, 2004, p. 188-189)

Sendo assim, o termo “cargos de chefia” será utilizado para poder abarcar as diferentes denominações existentes na estrutura organizacional das empresas, voltado, é claro, para aqueles cargos que exercem comando, como gerentes, chefes, entre outros que se encontram nos níveis estratégicos e táticos.

Para definir as empresas como sendo de pequeno, médio ou grande porte, foi adotado um dos padrões utilizados pelo Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Rio Grande do Sul (SEBRAE/RS), que definiu o tamanho das empresas por meio dos critérios de faturamento e/ou do número total de funcionários da empresa. Este último critério foi o escolhido para o presente trabalho e se apresenta da seguinte forma (Quadro 1):

Quadro 1 – Tamanho das empresas: número total de funcionários da empresa

SETOR	PORTE			
	MICRO	PEQUENA	MÉDIA	GRANDE
<i>Indústria</i>	<i>até 19</i>	<i>de 20 a 99</i>	<i>100 a 499</i>	<i>mais de 499</i>
Construção Civil	até 9	de 20 a 99	100 a 499	mais de 499
Comércio	até 9	de 10 a 49	de 50 a 99	mais de 99
Serviços	até 9	de 10 a 49	de 50 a 99	mais de 99

Fonte: SEBRAE/RS, 2017, p. 3, grifo nosso.

A partir da definição do que engloba o termo “cargo de chefia” e de como classificar o tamanho das indústrias em que as entrevistadas se encontravam trabalhando, o problema de pesquisa que orienta este estudo pode ser representado pelas seguintes questões: Há barreiras que afetam as mulheres que buscam ascender aos cargos de chefia nas indústrias de Erechim? Em caso afirmativo, quais são e quais as características dessas barreiras? Quais dificuldades são encontradas pelas mulheres que ocupam cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim/RS?

Isto posto, o presente estudo possui como objetivo geral identificar se existem e quais são as barreiras que dificultam a inserção da mulher nos cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim-RS.

Dentro dessa perspectiva, como objetivos específicos, busca-se: identificar se existe e como se manifesta a discriminação de gênero para a composição dos cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim-RS; investigar, junto às mulheres que ocupam ou que ocuparam cargos de chefia o que tiveram que enfrentar para conseguir chegar ao cargo; e, por último, evidenciar elementos nas falas das entrevistadas que demonstrem certos valores culturais transmitidos nas gerações, observando se esses elementos poderiam estar impedindo o crescimento profissional e até mesmo o acesso das mulheres aos cargos de chefia da indústria do setor metalmeccânico erechinense.

Os estudos que se referem às categorias “trabalho e gênero” no campo das Ciências Humanas e Sociais vêm ganhando espaço para pesquisas, análises e reflexões para a história da mulher no mercado de trabalho. O caminho trilhado por ela foi marcado por lutas e conquistas. A busca pela realização pessoal e profissional e, também, pela sobrevivência, fez com que a mulher transpusesse dificuldades ao longo da história, como, por exemplo, o ingresso no trabalho em espaços públicos, a diminuição da carga horária excessiva de trabalho no emprego, a licença-maternidade, enfim, muitas questões que

estiveram na pauta das reivindicações dos movimentos das mulheres e dos movimentos feministas.

Mundialmente, o trabalho da mulher é de suma importância, pois, com sua crescente inserção no mercado de trabalho, ela tem atuado em ocupações além daquelas culturalmente consideradas “naturais” à condição feminina. A mulher está inserida até mesmo em ocupações predominantemente masculinas. Prova disso é que as mulheres deixaram de atuar apenas como professoras, assistentes sociais, cuidadoras, vendedoras, cozinheiras, empregadas domésticas, entre outras ocupações, e passaram a desempenhar funções até então tidas como “masculinas”. Diante da busca pelo seu espaço, elas vêm se qualificando cada vez mais e promovendo modificações no quadro social e nas relações trabalhistas.

No Brasil, dados oficiais da síntese de indicadores sociais referentes ao ano de 2015, divulgados recentemente pelo IBGE, demonstraram que, nos últimos dez anos, a situação das mulheres na sociedade brasileira melhorou quanto ao seu acesso ao mercado de trabalho, e, diante desse contexto, percebe-se clara tendência de ampliação da participação feminina naqueles redutos tidos como de exclusividade masculina (IBGE, 2015).

Políticas públicas, de maneira tímida, talvez, sem a efetividade objetivada, foram adotadas na tentativa de produzir maior igualdade e equidade entre os gêneros nas relações de trabalho. Através de movimentos sociais, por exemplo, observa-se que efetivamente houve avanços no sentido de tornar menos desiguais os gêneros masculino e feminino no acesso ao mercado trabalho, mesmo que persistam desigualdades ainda não superadas. Por outro lado, é necessário ponderar que o acesso ao trabalho não significa acesso aos cargos do topo da pirâmide ocupacional, sobretudo os de chefia ou direção.

Verificando os dados, no mês de janeiro de 2018, disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE), encontrou-se disponibilizado o número total de empresas do município de Erechim divididos por setores e subsetores. O total de empresas em Erechim corresponde a 3.857. Dessas as que representam o setor da indústria correspondem a 14,41% (RAIS/MTE, 2016).

Do setor das indústrias, o subsetor metalmeccânico totaliza 33,63% indústrias, tendo sua formação por três subsetores: a indústria metalúrgica, com um total de 95 indústrias; a indústria mecânica, com um total de 72 indústrias; e a indústria de transporte, totalizando 20 indústrias (RAIS/MTE, 2016).

O subsetor é composto pelas seguintes indústrias: Fabricação de Caminhões e

ônibus; Fundição; Fabricação de Estruturas Metálicas e Obras de Caldeiraria Pesada; Fabricação de Tanques, Reservatórios Metálicos e Caldeiras; Forjaria; Metalurgia do Pó e Serviços de Tratamento de Metais; Fabricação de Artigos de Cutelaria, de Serralheria e Ferramentas; Fabricação de Produtos Diversos; Manutenção e Reparação de Máquinas e Equipamentos, entre outras (RAIS/MTE, 2016).

Referente aos cargos de gerência e direção, de acordo com a RAIS/MTE, juntos existem 98 gerentes/diretores na indústria metalmeccânica de Erechim. Desses, 85 são do sexo masculino e apenas 13 são do sexo feminino (menos de 15%). O quantitativo de pessoas gerentes/diretores divididos por sexo em cada subsetor é: na indústria metalúrgica, do total de 38 gerentes/diretores, 30 são homens e 8 são mulheres; na indústria mecânica, do total de 31 gerentes/diretores, 28 são homens e 3 são mulheres; na indústria de transporte, de 29 gerentes/diretores, 27 são homens e 2 são mulheres (RAIS/MTE, 2016). No Capítulo 4, todos esses dados serão demonstrados graficamente.

Nesse sentido, a pesquisa se justifica, pois os dados evidenciam a existência de desigualdade de gênero na indústria de Erechim, chamando a atenção não apenas pelo fato da pequena concentração de mulheres se comparado aos homens, mas principalmente por existir uma minoria delas ocupando cargos de chefia. Diante dessa informação, torna-se relevante tentar compreender quais são os motivos que ocasionam essa disparidade entre homens e mulheres em cargos de chefia.

Em diferentes áreas, como História, Psicologia, Administração, Sociologia, entre outras, podem ser encontrados, na literatura, diversos estudos e pesquisas voltados para a temática de gênero e que buscam compreender a permanência da desigualdade entre homens e mulheres. Dessa forma, para este estudo, foram realizadas buscas em *sites* de pesquisa acadêmica, como o IBICT, o Google Acadêmico e o SciELO. Neles, buscou-se conteúdos em teses, dissertações e artigos por meio da utilização de descritores/palavras-chave do tipo: “trabalho e gênero”, “gênero e indústria”, “cargos de chefia na indústria”, “mulher e cargos de chefia”, “discriminação de gênero”, “mulher”, “trabalho e indústria”, entre outros.

Os temas apresentados nas buscas e que se assemelham com o que é proposto neste trabalho são das áreas da Psicologia, Filosofia, Administração e Economia. Desse modo, o estudo realizado por Anelise Manganelli (2012), que investigou a existência do “teto de vidro” no Brasil, demonstrou indícios da existência desse fenômeno além de comprovar que as mulheres, na sua maioria, recebem salários menores se comparados aos dos homens. Ao final da dissertação, ficou evidenciado o talento feminino, e mais: a

autora conclui que se as mulheres ocupassem mais postos de comando, isso contribuiria ainda mais, mesmo que a longo prazo, para existir maior equidade em termos salariais, de acesso a postos de trabalho no mercado de trabalho entre homens e mulheres (MANGANELLI, 2012).

Outro estudo, o de Washington Souza De Melo (2016), objetivou, por meio da análise de gênero, demonstrar os fatores que levam a sociedade a pensar e agir de determinada forma (analisando a formação e ocupação profissional). A conclusão obtida por esse trabalho é a de que o indivíduo é influenciado pelos valores éticos e morais dentro da sociedade em que vive. Além disso, a religião influencia os sujeitos em suas formas de verem o mundo. As desigualdades de gênero, nesse estudo, foram explicadas por meio do conceito de hierarquia, demonstrando que os valores são passados de geração em geração através de símbolos, padrões de comportamento adquiridos ainda na infância, influenciando até mesmo nas escolhas profissionais das mulheres. O estudo demonstrou que por mais que as mulheres buscam se qualificar, existem barreiras impedindo que a maioria consiga chegar aos cargos de direção. Também ficou evidenciado que o fator cultural possui grande influência no comportamento dado às mulheres no Brasil (MELO, 2016).

Já o estudo de autoria de Helena Maria Diu Raposo Monteiro (2015) destacou o ingresso das mulheres no mercado de trabalho dando ênfase àquelas que exercem cargos de poder em várias empresas do Recife. O que ficou demonstrado nesse estudo foram as dificuldades enfrentadas pelas profissionais ao longo da carreira até o ano de 2015. A conclusão da autora foi de que a mulher está sendo valorizada de maneira intelectual, bem como, que o “[...] reconhecimento social da capacidade intelectual e da qualificação profissional das mulheres, os estereótipos que reproduzem a desigualdade não desapareceram por completo [...]” (MONTEIRO, 2015). É importante destacar que ficou evidenciado, das análises das falas de algumas entrevistadas, indícios de discriminação relatadas de forma sutil e de forma declarada.

Por último, Thaís De Souza Lapa (2014) realizou o estudo sobre as trabalhadoras da indústria eletroeletrônica no Brasil, abordando a problemática da flexibilização e das relações de trabalho; de gênero e divisão sexual do trabalho; entre outros aspectos, onde procurou compreender em que medida as formas de organização produtiva e de divisão sexual do trabalho “[...] influenciaram na reprodução das relações sociais de classe e de gênero [...]” (LAPA, 2014, p. 8). A análise detalhada sobre essa classe trabalhadora

resultou no apontamento de maneiras de resistir à exploração e à opressão por parte das mulheres.

Os estudos apresentados demonstram que a temática “gênero” é muito ampla. Isso possibilita a combinação de diversos conceitos com o objetivo de abordar de maneira mais específica o assunto. Portanto, o presente trabalho se justifica porque possui um outro viés, ele trata especificamente sobre as mulheres da indústria metalmeccânica de Erechim com um olhar voltado para os cargos de chefia. Sendo assim, a relevância do estudo proposto é conhecer os motivos que dificultam o acesso das mulheres aos cargos de chefia da indústria metalmeccânica de Erechim.

Com este estudo, em relação ao debate de gênero, almejou-se contribuir de forma trazendo elementos que colaborem na identificação das diferenças existentes entre homens e mulheres no ambiente de trabalho no setor da indústria, principalmente através dos apontamentos realizados sobre as barreiras existentes para a ascensão da mulher aos cargos de chefia ocorridos na indústria metalmeccânica de Erechim/RS.

Dessa forma, o presente trabalho está estruturado em sete capítulos distribuídos da seguinte maneira: **o primeiro capítulo** é a introdução; **o segundo capítulo** contém os procedimentos metodológicos; **o terceiro capítulo** se refere aos aspectos teóricos e conceituais de gênero; **o quarto capítulo** faz a associação entre gênero, desigualdade social e mercado de trabalho, abordando também o conceito de trajetória; **o quinto capítulo** demonstra resultados de pesquisas e estudos em âmbito de país, estados e no município de Erechim que abordaram o tema desigualdade de gênero voltado para o setor da indústria; **o sexto capítulo** apresenta os resultados da pesquisa empírica e uma pequena síntese sobre a trajetória das mulheres; **o sétimo e último capítulo** apresenta as considerações finais sobre o estudo. As análises e as discussões dos resultados tiveram como base autores como Pierre Bourdieu, Bila Sorj, Danièle Kergoat, Elisabeth Souza-Lobo, Stuart Hall, Renato Mezan, Nadya Araújo Guimarães, Adriano Souza Senkevics, entre outros.

2 PROCEDIMENOS METODOLÓGICOS

Para atingir os objetivos deste estudo, foram utilizados procedimentos qualitativos de coleta e análise de dados. O conceito da pesquisa qualitativa é tido como sendo:

[...] uma atividade situada que localiza o pesquisador no mundo. Consiste em um conjunto de práticas materiais e interpretativas que dão visibilidade ao mundo. Essas práticas transformam o mundo em uma série de interpretações, incluindo notas de campo, as entrevistas, as conversas, as fotografias, as gravações, os lembretes. [...] o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender, ou interpretar, os fenômenos em termos de significados que as pessoas conferem (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 17).

Isso quer dizer que os pesquisadores possuem uma grande quantidade de ferramentas interligadas na busca da compreensão da realidade. A escolha desse tipo de abordagem “[...] além de ser uma opção do investigador, justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para atender a natureza de um fenômeno social [...]” (RICHARDSON, 2012).

Por outro lado, também foram adotados procedimentos metodológicos quantitativos a fim de compor o cenário geral deste estudo, pois foram obtidos dados do IBGE, RAIS, DIEESE, entre outros, enfatizando aspectos relacionados à estrutura do mercado de trabalho da indústria metalmeccânica, bem como o perfil dos trabalhadores. Cabe destacar que tais procedimentos não se sobrepuseram à pesquisa qualitativa, que se constitui, neste estudo, como o foco de análise. Os dados relativos à estrutura do setor e ao perfil dos trabalhadores receberam tratamento estatístico descritivo.

Dessa forma, a metodologia qualitativa serviu para aprofundar aspectos envolvendo a subjetividade e o discurso dos sujeitos envolvidos. O instrumento de produção de dados consistiu na pesquisa de campo, por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado, porque não só

[...] permite a aproximação do pesquisador da realidade sobre a qual formulou uma pergunta, mas também estabelecer uma interação entre os “atores” que conformam a realidade e, assim, constrói o conhecimento empírico importantíssimo para quem faz pesquisa social [...]. (MINAYO, 2012, grifo da autora)

É considerado como campo a ser pesquisado, por Minayo (2012), o recorte realizado da área total de abrangência empírica escolhida para fazer o estudo. Então, neste trabalho, o universo de pesquisa são as indústrias do setor metalmeccânico de Erechim,

destacando que nesta pesquisa independe o tamanho da empresa; entretanto, buscou-se utilizar a representação de pelo menos uma trabalhadora por faixa, ou seja, uma representante de cada empresa de pequeno, médio e grande porte.

O tipo de amostragem adotado foi por acessibilidade ou por conveniência, de forma que “[...] o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo. Aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não é requerido elevado nível de precisão [...]” (GIL, 2010, p. 94).

Como no início da pesquisa não era sabido a quantidade de indústrias que permitiriam o acesso, após a entrega da Carta de Apresentação (Apêndice C), às trabalhadoras para a realização desta pesquisa, a definição por esse tipo de critério de amostragem se tornou mais oportuna.

Para a obtenção do acesso das entrevistadas, foi adotada uma ferramenta conhecida como *snowball* ou “bola de neve”, que é utilizada quando o pesquisador não sabe a probabilidade de um indivíduo vir a ser selecionado para a entrevista. A “bola de neve” foi descrita pelas autoras Nelma Baldin e Elzira M. Bagatin Munhoz (2011) da seguinte maneira:

Essa técnica é uma forma de amostra não probabilística utilizada em pesquisas sociais onde os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (o “ponto de saturação”). O “ponto de saturação” é atingido quando os novos entrevistados passam a repetir os conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores, sem acrescentar novas informações relevantes à pesquisa (WHA, 1994). Portanto, a *snowball* (“Bola de Neve”) é uma técnica de amostragem que utiliza cadeias de referência, uma espécie de rede. (WHA, 1994 *apud* BALDIN; MUNHOZ, 2011)

Sendo assim, a amostragem foi construída a partir da entrevista de uma mulher (conhecida da pesquisadora) que indicou outras duas mulheres para serem entrevistadas, e, a partir destas, surgiram mais indicações até que fosse construída a rede de contatos a qual atingiu o quantitativo de 16 mulheres entrevistadas (considerado como ponto de saturação).

A técnica “bola de neve” para Juliana Vinuto (2014) é considerada como:

[...] um processo de permanente coleta de informações, que procura tirar proveito das redes sociais dos entrevistados identificados para fornecer ao pesquisador com um conjunto cada vez maior de contatos potenciais, sendo que o processo pode ser finalizado a partir do critério de ponto de saturação [...] (VINUTO, 2014, p. 204)

A autora salientou que esse tipo de amostra é considerado como não probabilística, muito utilizada para fins exploratórios, de modo que se a preocupação do investigador “[...] estiver relacionada a uma população relativamente pequena de pessoas, que possivelmente estejam em constante contato umas com as outras, a amostragem em bola de neve pode ser uma forma eficaz para construir uma base de amostragem exaustiva” (VINUTO, 2014, p. 204).

Dessa forma, o método de amostragem bola de neve parte do princípio de que existe uma ligação de interesse (um tema em comum) entre os indivíduos entrevistados de modo que eles identificam uns aos outros.

Levando em consideração o total de indústrias do setor metalmeccânico do município de Erechim, foram entrevistadas o máximo possível de mulheres até ser atingido o ponto de saturação. Deve-se, no entanto, lembrar que a representatividade era muito baixa, por isso a intenção foi entrevistar mulheres independentemente do porte da empresa (pequeno, médio e grande), mas que desempenhassem e/ou desempenharam cargos de chefia.

A técnica de entrevista utilizada foi a semiestruturada, mediante a aplicação de roteiro de entrevista (Apêndice B) prioritariamente com as mulheres que se encontram em cargos de chefia, bem como as que já atuaram nesses cargos. Também foi levado em consideração a possibilidade de entrevistar mulheres que almejam cargos de chefia e que ainda não exerceram nenhum tipo de comando. Por isso, foram selecionadas mulheres que até o momento da entrevista ocupavam funções de chefia intermediária, situadas imediatamente antes da direção e outras posições hierárquicas que se encaixavam na descrição definida neste trabalho como “cargo de chefia”. Sendo assim, a técnica de entrevista pode ser descrita como sendo:

[...] uma das técnicas de coleta de dados mais utilizada no âmbito das ciências sociais. Psicólogos, sociólogos, pedagogos, assistentes sociais e praticamente todos os outros profissionais que tratam de problemas humanos valem-se dessa técnica, não apenas para coleta de dados, mas também com objetivos voltados para diagnóstico e orientação. (GIL, 2008, p. 109)

De acordo com o que preconiza Richardson (2012), sempre antes de dar início a uma entrevista, foi realizada uma introdução que consistiu “[...] essencialmente, nas devidas explicações e solicitações exigidas por qualquer diálogo respeitoso [...]”, também foi esclarecido para a entrevistada qual era o objetivo daquela entrevista

(RICHARDSON, 2012, p. 216).

Resumidamente, antes mesmo da entrevista propriamente dita, foi realizada uma pequena apresentação relacionada com os objetivos da pesquisa sobre a importância da colaboração da entrevistada e o sigilo das informações conforme o ensinamento de Gil (2008), ou seja:

[...] explicar a finalidade de sua visita, o objetivo da pesquisa, o nome da entidade ou das pessoas que a patrocinam, sua importância para a comunidade ou grupo pesquisado e, particularmente, a importância da colaboração pessoal do entrevistado. Convém, ainda, neste primeiro contato, deixar claro que a entrevista terá caráter estritamente confidencial e que as informações prestadas permanecerão no anonimato. (GIL, 2008, p. 116)

Nesse sentido, as entrevistas aplicadas contiveram questões semiestruturadas que seguiram um roteiro de questões, contendo perguntas abertas, o que garantiu maior liberdade e segurança para o pesquisador durante o diálogo.

A entrevista semiestruturada ou semidirectiva é descrita por Quivy e Campenhoudt (2012, p. 96) da seguinte forma:

[...] geralmente o investigador dispõe de uma série de perguntas-guias, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado [...], ou seja, após a primeira questão as perguntas serão colocadas oportunamente, e não obrigatoriamente na ordem em que foram anotadas e também não são perguntas precisas. O entrevistador deixa o entrevistado falar à vontade, de forma espontânea, intervindo apenas no sentido de reconduzir para a entrevista, caso o entrevistado tenha se afastado dela.

Então, na entrevista semiestruturada “[...] o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada”, ou seja, o entrevistado possui liberdade para falar sobre o tema dando ênfase àquilo que achar mais pertinente para ele (MINAYO, 2012, p. 64).

As perguntas abertas são caracterizadas “[...] por perguntas ou afirmações que levam o entrevistado a responder com frases ou orações. O pesquisador não está interessado em antecipar as respostas [...]” (RICHARDSON, 2012, p. 193) de modo a obter uma resposta bem elaborada.

Todavia, as entrevistas foram realizadas individualmente e preferencialmente fora do ambiente de trabalho. O local acordado com a maioria das entrevistadas aconteceu na residência delas e na da pesquisadora (a grande maioria a pedido da própria entrevistada), tudo isso para que as trabalhadoras se sentissem mais à vontade durante o diálogo. Do

total das 16 entrevistadas, seis entrevistas (37,5% do total) foram realizadas dentro da empresa, destacando que, destas seis, três eram donas/sócias da empresa em que trabalham.

Para haver o registro da entrevista, foi necessário a autorização da entrevistada. Essa autorização deu-se por meio de um termo de consentimento (Apêndice A) e somente após a assinatura dele é que o diálogo foi registrado mediante anotações e uso de gravador. Essas ferramentas são descritas por Gil (2008):

A gravação eletrônica é o melhor modo de preservar o conteúdo da entrevista. Mas é importante considerar que o uso do gravador só poderá ser feito com o consentimento do entrevistado. O uso disfarçado do gravador constitui infração ética injustificável. Se a pessoa, por qualquer razão, não autorizar a gravação, cabe, então, solicitar autorização para a tomada de anotações. (GIL, 2008, p. 119)

A análise das entrevistas ocorreu após a total transcrição das mesmas, mantendo-se o sigilo das entrevistadas e das empresas. Foram atribuídos números no lugar dos nomes das entrevistadas a fim de que o anonimato fosse mantido. Também é importante deixar claro que as entrevistadas receberam individualmente seus depoimentos transcritos para poderem lê-los e solicitar, caso assim o quisessem, reformulações, cortes ou acréscimos no texto.

As entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo, identificando as categorias mais recorrentes presentes nas falas das entrevistadas. A natureza da análise de conteúdo é definida como “[...] uma técnica de pesquisa, e como tal, tem determinadas características metodológicas: objetividade, sistematização e inferência [...]” (RICHARDSON, 2012, p. 223).

De acordo com Laurence Bardin (1977), a análise de conteúdo é considerada:

[...] um conjunto de técnicas de análises das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas um leque de apetrechos; ou com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações. (BARDIN, 1977, p. 37)

Sendo assim, a aplicação da análise de conteúdo, neste estudo, se inspirou no entendimento da autora Laurence Bardin (1977). A pesquisa se orientou em alguns pressupostos dessa técnica, por isso, para a obtenção da análise do conteúdo, a metodologia foi organizada em torno de três polos cronológicos, vejamos:

As diferentes fases de análise de conteúdo, tal como o inquérito sociológico ou a experimentação, organizam-se em torno de três pólos cronológicos: a pré-análise; a exploração do material; o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. (BARDIN, 1977, p. 95)

Por outro lado, também foram adotados procedimentos metodológicos quantitativos para compor o cenário geral deste estudo, enfatizando aspectos relacionados à estrutura do mercado de trabalho da indústria metalmecânica, bem como o perfil das trabalhadoras. Cabe destacar que tais procedimentos não se sobrepuseram à pesquisa qualitativa, que se constitui, neste estudo, como o foco de análise. Os dados relativos à estrutura do setor e ao perfil dos trabalhadores receberão tratamento estatístico descritivo.

O método de análise de conteúdo é uma ferramenta utilizada para analisar dados qualitativos, o que foi definido por Bardin (2016) como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens. (BARDIN, 2016, p. 48)

A explicação de Romeu Gomes (2009) sobre a categorização contribui para o entendimento dessa técnica. A autora enfatizou que a categorização pode surgir previamente ou a partir da análise do material de pesquisa, como foi realizado no presente trabalho, ou seja, todas as categorias foram obtidas “[...] a partir dos mesmos princípios utilizados para a categorização. [...] O importante é submetermos todo o conjunto de material a ser analisado aos mesmos critérios” (MINAYO, 2009, p. 88-89).

Gomes (2009) fez uma esquematização em forma de resumo para facilitar o entendimento de como fazer a análise de conteúdo, mas salientou que não existe um caminho rígido a ser seguindo. Descreveu como modelo, inclusive utilizando citações de Bardin, a pré-análise, a exploração do material e o tratamento de resultados/inferência/interpretação. A primeira etapa, pré-análise, ela descreve da seguinte maneira:

Através da leitura buscamos: (a) ter uma visão de conjunto; (b) apreender as particularidades do conjunto do material a ser analisado; (c) elaborar pressupostos iniciais que servirão de baliza para a análise e interpretação do material; (d) escolher formas de classificação inicial; (e) determinar os conceitos teóricos que orientarão a análise. (GOMES, 2009, p. 91)

De acordo com Bardin (2016), a pré-análise é constituída da seleção de todo o

material que será utilizado para a interpretação e a obtenção do resultado. Essa autora afirmou que a “pré-análise tem por objetivo a organização”. É a pré-análise que constituirá o *corpus*, definido como sendo “o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (BARDIN, 2016, p. 125-126)

Para constituir o *corpus*, torna-se necessário uma leitura flutuante para que seja estabelecido o contato com os documentos. Escolhidos os documentos, esses deverão obedecer às regras da exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência. A **exaustividade** diz respeito a todo o material selecionado, ao *corpus*. A **representatividade** está voltada para a amostragem, quer dizer, os resultados deverão ser generalizados para toda a amostra. Quanto à **homogeneidade**, a autora se referiu à obediência dos critérios adotados para a escolha, e, como última regra, a **pertinência**, a qual consiste em verificar se os documentos correspondem ao objetivo da análise (BARDIN, 2016, p. 126-128).

Também é preciso da formulação da hipótese e dos objetivos, pois, de acordo com Bardin (2016), a hipótese nem sempre é estabelecida na pré-análise, “[...] é uma afirmação provisória que nos propomos a verificar (confirmar ou infirmar), recorrendo aos procedimentos de análise” (BARDIN, 2016, p. 128). Já o objetivo “é a finalidade geral que propomos (ou que é fornecida por uma instância exterior), o quadro teórico e/ou pragmático, no qual os resultados obtidos serão utilizados” (BARDIN, 2016, p. 128).

Logo após, fez-se a referenciação dos índices e a elaboração dos indicadores. A partir dessa escolha, foi realizada a elaboração de indicadores precisos, pois, em conformidade com Bardin (2016), “[...] desde a pré-análise devem ser determinadas operações de *recorte do texto* em unidades comparáveis de *categorização* para análise temática e de modalidade de *codificação* para o registro de dados” (BARDIN, 2016, p. 130).

Assim, todo o material deve ser reunido e preparado para a edição. Em seguida, com a pré-análise concluída, dá-se início à fase da análise, que consiste em codificar e enumerar. A codificação

[...] corresponde a uma transformação – efetuada segundo regras precisas – de dados brutos do texto, transformação essa que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo ou da expressão; suscetível de esclarecer o analista acerca das características do texto [...]. (BARDIN, 2016, p. 133)

Neste trabalho, a organização da codificação foi realizada por classificação e

agregação, definindo as escolhas das categorias.

Bardin (2016) preconiza que a unidade de registro ou unidade de significação codificada pode ser uma palavra, uma frase ou um tema, que será utilizado para contagem da frequência com que aparece visando a categorização. Assim, para que uma análise temática seja feita, é preciso “[...] descobrir os “núcleos do sentido” que compõem a comunicação cuja presença, ou frequência de aparição, podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (BARDIN, 2016, p. 134-135).

Diferentemente, a unidade de contexto é utilizada para a “[...] compreensão para codificar a unidade de registro e corresponde ao segmento da mensagem, cujas dimensões (superior a unidade de registro) [...]” ou seja, serviu para compressão do contexto do qual a mensagem está sendo analisada. (BARDIN, 2016, p. 146). Nas palavras da autora: “Classificar elementos em categorias impõe a investigação do que cada um deles tem em comum com os outros. O que vai permitir o seu agrupamento é a parte comum existente entre eles [...]” (BARDIN, 2016, p. 148). O que se analisou no presente trabalho foram as mulheres que possuem/possuíam cargos de chefia dentro da indústria metalmeccânica de Erechim/RS.

Portanto, “as categorias são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro, no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão das características comuns destes elementos” (BARDIN, 2016, p. 147). Sendo assim, as categorias surgiram do agrupamento das falas temáticas mais recorrentes, juntamente das leituras e releituras de todo o material transcrito, dos objetivos geral e específicos e da teoria.

A inferência se torna um procedimento muito importante durante todo esse processo. Bardin (2016) descreveu a inferência como sendo um elemento caracterizador da pesquisa qualitativa, pois, a cada inferência realizada, o pesquisador consegue um novo raciocínio e uma nova verificação com a teoria para realizar a análise do conteúdo.

A última etapa da análise de conteúdo consiste no tratamento dos resultados. Segundo Bardin (2016), isso ocorre com a interpretação dos dados coletados. Nessa fase, os resultados brutos são tratados para convergirem em unidades de registro, as quais passam a se constituir como categorias de análise, as quais, por sua vez, serão interpretadas em consonância com o referencial teórico da pesquisa.

Com o objetivo de resguardar a identidade das mulheres entrevistadas, no que tange à apresentação e à identificação dos dados que constam no Capítulo de Análise e Discussões das Trajetórias das Mulheres Pesquisadas, optou-se, como adoção de códigos,

a associação da inicial da palavra “Entrevistada” com números no lugar dos nomes das entrevistadas, por exemplo: E1, E2; e assim sucessivamente.

Para finalizar, os procedimentos metodológicos adotados foram submetidos e aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS, com o intuito de que a pesquisa fosse realizada dentro dos padrões éticos.

3 GÊNERO: ASPECTOS CONCEITUAIS E TEÓRICOS

O gênero é uma categoria muito utilizada para tratar as desigualdades existentes entre homens e mulheres, de modo que diversos autores abordam o tema para demonstrar diferentes tipos de desigualdades. A literatura vem demonstrando que esse conceito se modifica ao longo da história, melhor dizendo: o conceito se transforma, sendo influenciado pelos acontecimentos ocorridos em cada época.

Por isso, para melhor entendimento, neste capítulo será demonstrado, teoricamente, a origem do termo gênero, alguns conceitos utilizados ao longo do tempo, a contribuição dos movimentos feministas, a teoria da Dominação Masculina e, por último, alguns aspectos das construções sociais da relação de gênero. Também são delimitados os conceitos de gênero, *habitus*, campo, força simbólica e dominação masculina, para que sejam utilizados nas análises das entrevistas da pesquisa de campo, colaborando, assim, na compreensão do objeto de estudo. Ainda neste capítulo, busca-se introduzir uma visão mais voltada para as questões da mulher relacionadas com o trabalho.

3.1 CONCEITUANDO GÊNERO

Durante muitos anos, as questões relacionadas com o tema gênero vêm sendo discutidas no mundo todo, dando sequência a um assunto complexo e merecedor de muitas reflexões. Por isso, para melhor compreensão desse tema, serão apresentados alguns conceitos que visam situar o leitor, demonstrando como o conceito foi surgindo e sendo discutido ao longo dos anos. Entretanto, essa pesquisa será voltada principalmente para os autores de nosso país, pois todos os conceitos e teorias foram sendo discutidos e criados levando-se em consideração os contextos histórico, político, cultural e geográfico vividos pelos estudiosos em cada época.

Ao questionar o que é ser mulher, uma das pioneiras a tratar sobre a questão de gênero foi a filósofa Simone Beauvoir (2016). Ela fez isso ainda na década de 1940, na França, criticando o papel desempenhado pela mulher na sociedade. Para isso, a autora utilizou análises voltadas à biologia e à psicanálise, do ponto de vista do materialismo histórico, para demonstrar a importância do papel desempenhado pelo sexo feminino, desmitificando a sua inferioridade. Já no início da obra a autora indagou esse papel:

A humanidade é masculina; e o homem define a mulher não em si, mas

relativamente a ele; ela não é considerada um ser autônomo. [...] Ela não é senão o que o homem decide que seja; daí dizer-se o "sexo" para dizer que ela se apresenta diante do macho como um ser sexuado: para ele, a fêmea é sexo, logo ela o é absolutamente. A mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro. (BEAUVOIR, 2016, p. 12-13)

E assim, questionando a liberdade da mulher e buscando compreender como ela teve uma posição tão diferenciada do homem na sociedade, Beauvoir (2016) utilizou binarismos para destacar que as identidades das mulheres teriam sido construídas e reconhecidas como *aquilo que os homens não são*. Dessa forma, a construção das identidades seria elaborada a partir do *diferente* (BEAUVOIR, 2016. Grifo nosso).

Para Beauvoir (2016), o gênero não se diferencia apenas pelo fator biológico, por isso suas análises se dão a partir da biologia, ou seja, com o objetivo de poder desconstruir a ideia naturalizada da mulher como um ser inferior e também demonstrar o papel condicionado até aquele momento na sociedade.

Entre diversos argumentos descritos por Beauvoir (2016), é possível identificar como a mulher foi considerada “o outro” ou “o segundo sexo”, sendo que a diferenciação da mulher para com o homem se deu a partir do homem e nunca por si mesma. Um dos argumentos utilizados para criticar a submissão da mulher é destacado da seguinte forma:

A história mostrou-nos que os homens sempre detiveram todos os poderes concretos; desde os primeiros tempos do patriarcado, julgaram útil manter a mulher em estado de dependência; seus códigos estabeleceram-se contra ela; e assim foi que ela se constituiu concretamente como Outro. (BEAUVOIR, 2016, p. 199)

O “Outro” é a mulher, isso significa dizer que o homem é tido como principal, como o “Sujeito”. A citação demonstra o tratamento dado à mulher nos campos social, cultural e religioso, os quais oprimem a mulher e fazem com que ela seja vista como “o segundo sexo”. O entendimento de Beauvoir (2016) foi de que o gênero é construído, portanto, a submissão da mulher perante o homem ocorre por meio de processos históricos e culturais.

A obra de Simone de Beauvoir, “O segundo sexo”, tornou-se muito famosa pela frase “A mulher não nasce mulher, ela torna-se mulher”. Essa sentença ainda é utilizada pelo fato de descrever a mulher a partir das discussões vindas da biologia, mostrando como ela (a mulher) foi constituída nas sociedades ao longo da história, demonstrando a passagem da evolução do “estudo do sexo” para o “estudo do gênero” e, também, tornou

possível a identificação da construção do caminho da opressão vivenciada pelas mulheres, ou seja, demonstrou a hierarquização e a submissão das mulheres.

A filósofa estadunidense Judith Butler (2013), na década de 1990, fez críticas ao binarismo sexo/gênero e, ao mesmo tempo, também realizou suas análises sob os estudos de Simone Beauvoir. Foi nessa caminhada de reflexões e análises que Butler (2013) discute o “ser mulher” sob diversas óticas, sejam elas antropológicas, filosóficas ou psicanalíticas, procurando, dessa forma, demonstrar que o sexo e o gênero são algo construído socialmente.

Entre as críticas atribuídas ao discurso de Beauvoir, Butler (2013) argumentou sobre a neutralidade do sexo:

Não há nada em sua explicação que garanta que o “ser” que se torna mulher seja necessariamente fêmea. Se, como afirma ela, “o corpo é uma situação”, não há como recorrer a um corpo que já tenha sido sempre interpretado por meio de significados culturais; conseqüentemente, o sexo não poderia qualificar-se como uma facticidade anatômica pré-discursiva. Sem dúvida, será sempre apresentado, por definição, como tendo sido gênero desde o começo. (Butler, 2013, p. 27)

O que Butler (2013) argumentou é que o sexo também sofre a influência de atributos culturais tanto quanto o gênero; portanto, o discurso anatômico, biológico, na verdade é um discurso pré-discursivo, quer dizer que o sexo também sofre influências culturais.

As conclusões obtidas por Butler (2013) surgem do questionamento do que é o sexo, se é algo hormonal, anatômico e assim por diante, de modo que, após vários questionamentos, ficou evidente para a autora o seguinte raciocínio:

[...] se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado “sexo” seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor; talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revela-se absolutamente nenhuma. (Butler, 2013, p. 25)

Dessa forma, a autora questiona a identidade das mulheres, problematizando a questão na parte da sua obra cujo título é “a ordem compulsória do sexo, gênero e desejo”. Nessa parte, a autora defendeu o argumento de que o sexo, assim como o gênero, deriva de uma construção social, pois “[...] supondo por um momento a estabilidade do sexo binário, não decorre daí que a construção de “homens” aplique-se exclusivamente a corpos masculinos, ou que o termo “mulheres” interprete somente corpos femininos [...]” (Butler, 2013, p. 24). Desse modo, ao afirmar que tanto o gênero quanto o sexo podem

ser construído culturalmente, Butler (2013) afirmou que nem o sexo é algo determinado apenas de maneira biológica.

Na obra de Butler (2013), parece não se encontrar um conceito de gênero definido de maneira estática, porque, conforme a autora vai realizando suas reflexões, o conceito de gênero sempre continua avançando, já que Butler (2013) continua problematizando cada vez mais, chegando até mesmo a criticar a questão da identidade do ser humano, como no exemplo:

Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido o gênero como interpretação cultural do sexo. O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (uma interpretação jurídica); tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos. Resulta daí que o gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pela qual “a natureza sexuada” ou “sexo natural” é produzido e estabelecido como “pré-discursivo”, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra *sobre a qual* age a cultura. (BUTLER, 2013, p. 25)

Isso quer dizer que não é apenas a questão biológica que determina o gênero; mas, sim, a questão cultural e identitária. Butler (2013) analisou o conceito de gênero por meio de duas vertentes: o da teoria da construção social e o da teoria psicanalista. Esta última defende a construção da identidade a partir da escolha do gênero que o sujeito deseja possuir. Ao lançar discussões sobre essa liberdade do sujeito em escolher seu próprio gênero, a autora permite fazer análises da categoria “identidade de gênero”. Sobre essa identidade, a autora argumenta ser “um efeito das práticas discursivas”, e sua problematização da continuidade sob o argumento de que o gênero deve ser entendido como sendo um processo que articula sexo, gênero, prática sexual e desejo. Dessa forma, Butler (2013) quer dizer que os indivíduos constroem o seu próprio gênero levando em consideração esses aspectos. Assim, as contribuições deixadas por Butler (2013) proporcionam diferentes debates teóricos e políticos que ainda são utilizados para tratar de questões atuais.

Outra grande estudiosa sobre gênero é a historiadora estadunidense Joan Scott (1995), que realizou uma análise histórica sobre a origem e utilização do termo. Isso ocorreu no final da década de 1980, quando ela escreveu um artigo para a revista *American Historical Review*, que mais tarde foi traduzido para o português. Nesse artigo, a autora salientou que, inicialmente, o termo “gênero” era utilizado gramaticalmente apenas para distinguir o feminino do masculino e que somente passou a ser utilizado como

categoria, ou seja, como uma visão voltada para questões sociais da diferenciação de sexos, com as feministas americanas que começaram a fazer analogias ligadas às questões de classes e raça (SCOTT, 1995, p. 72-74, grifo nosso).

Para conceituar o gênero, Scott (1995) descreveu de maneira crítica o papel da História ao abordar as relações entre homens e mulheres. A autora demonstrou a invisibilidade da história das mulheres e, ao mesmo tempo, realizou análises das teorias que buscavam conceituar o gênero até aquele período. A partir disso, para poder tornar o conceito uma categoria útil à história, Scott (1995) elaborou o seu próprio conceito:

O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas posições: (1) o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é a forma primária de dar significado às relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder, mas a mudança não é unidirecional. Como um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas, o gênero implica quatro elementos inter-relacionados. (SCOTT, 1995, p. 88)

Esses quatro elementos mencionados pela autora são primeiramente os símbolos culturais, depois os conceitos normativos que são ligados aos significados desses símbolos. Como terceiro elemento, está a construção do gênero através do parentesco, da economia e da organização política, e, por último a identidade subjetiva (SCOTT, 1995, p. 88).

Sendo assim, Scott (1995) defendeu uma visão ampla do gênero, a qual, juntamente com uma visão política e social; de classe e de raça, objetivou dar mais visibilidade à mulher na história, bem como auxiliar nas relações entre homens e mulheres para obtenção da equidade. A autora sempre levou em consideração que homens e mulheres são sujeitos históricos que constituem as sociedades.

A brasileira Guacira Lopes Louro (2013) analisou a percepção de Scott da seguinte forma: desconstruindo a oposição binária masculino/feminino. Sob influência de teóricos pós-estruturalistas como Jacques Derrida e Michel Foucault, Joan Scott vai problematizando “o caráter permanente das oposições binárias” nas sociedades que, até então, não dá conta de responder a todos os questionamentos sobre o assunto. Dessa forma, Scott vê na “desconstrução” uma possibilidade de reconstruir essa dicotomia e compreender melhor a maneira como ocorrem as relações entre homens e mulheres. Sendo a lógica da dicotomia constituir uma oposição, então o que existe é um polo dominante e outro dominado. Desconstruir esse raciocínio permitiria quebrar a ideia de

um polo que se contrapõe a outro; todavia, isso só funcionaria se fossem inclusas as diferentes masculinidades e feminilidades que nem sempre são demonstradas nas relações de forma hegemônica. Por isso, para a autora, foi preciso problematizar a identidade, pois essa está sempre se modificando (LOURO, 2013, p. 34-39).

Para Louro (1994), os indivíduos se constituem não pelo simples fato de terem nascido do sexo feminino ou masculino, pois sua constituição está relacionada à junção da qualificação do sexo (feminino e masculino) com os valores, as contradições sociais vividas entre eles, ou seja, o sujeito se forma de maneira biológica, histórica e cultural:

[...] o masculino e o feminino são construídos através de práticas sociais masculinizantes ou feminizantes, em consonância com as concepções de cada sociedade. Integra essa concepção a ideia de que homens e mulheres constroem-se num *processo de relação*. (LOURO, 1994, p. 36, grifo do autor)

Ao fazer análises sobre o conceito de gênero e seus desdobramentos teóricos e políticos, Dagmar Estermann Meyer (2013) inseriu, nos seus estudos, o conceito do feminismo pós-estruturalista, incluindo, em sua fundamentação, teóricos como Michel Foucault e Jacques Derrida. Com isso, ela demonstrou que o conceito de gênero “[...] passa a englobar todas as formas de construção social, cultural e linguística implicadas com os processos que diferenciam homens e mulheres [...]” (MEYER, 2013, p. 18). O objetivo foi justamente amplificar o conceito para abranger os processos sociais que demonstram diferenças entre homens e mulheres relacionando o gênero.

O entendimento de que a cultura influencia na formação e na distinção entre corpo e sujeito; masculino e feminino; foi admitido por Meyer (2013) ao dizer que existem “marcas” que podem ser identificadas em diferentes momentos da vida de um mesmo indivíduo, ou até mesmo de grupos, sendo que a feminilidade e a masculinidade estão sempre ligadas a questões sociais, culturais e de relações de poder, resignificando assim o conceito de gênero (MEYER, 2013, p. 19-20).

Por isso, Meyer (2013) possui o entendimento que se deve levar em consideração ao conceituar o gênero, a influência dos lugares que o sujeito vive, bem como, as circunstâncias que ocorrem as relações sociais, propondo uma visão que vai além da diferenciação de sexo:

[...] o conceito de gênero propõe [...] um afastamento de análises que repousam sobre uma ideia reduzida de papéis/funções da mulher e do homem, para aproximar-nos de uma abordagem muito mais ampla que considera que as instituições sociais, os símbolos, as normas, os conhecimentos, as leis, as

doutrinas e as políticas de uma sociedade são constituídas e atravessadas por representações e pressupostos de feminino e de masculino ao mesmo tempo em que estão centralmente implicadas com sua produção, manutenção e ressignificação. (MEYER, 2013, p. 20)

Foi dessa maneira que a autora conduziu o foco para a construção social do sujeito, ressaltando o quanto se torna necessário considerar os papéis desenvolvidos por homens e mulheres. Meyer (2013) chama a atenção para a forma como esses papéis se estruturam e sofrem a influência da sociedade, constituindo, dessa forma, o que homens e mulheres realmente são, ou seja, não são apenas enquadrados em uma categoria pelo sexo que possuem, mas são seres humanos constituídos enquanto sujeitos através das representações, das relações sociais.

A partir das análises dos conceitos de gênero estudados por Guacira Lopes Louro (2013), é que a autora criticou o dualismo feminino e masculino, afirmando que as representações, as relações sociais e interpessoais formam o sujeito. Por isso, o gênero deve ser entendido como “constituente da *identidade* dos sujeitos”, tornando ainda mais complexo conceituar o gênero. A autora sugeriu, então, que o conceito de gênero fosse construído sob uma nova perspectiva, qual seja, levando em consideração a questão da identidade do sujeito. A aproximação dos conceitos feministas e os conceitos dos Estudos Culturais, para a autora, seria o caminho mais adequado para tentar conceituar o gênero de forma mais atual (LOURO, 2013, p. 27-28).

No entendimento de Louro (2013), a forma mais complexa de conceituar o gênero possui como fundamento a necessidade de pensar o gênero de forma mais abrangente (plural), avaliando, assim, que homens e mulheres possuem projetos de vida e representações múltiplas. Desse modo, torna-se muito importante compreender como ocorre a construção das relações entre os indivíduos, levando em consideração que eles são oriundos de diferentes grupos (étnicos, religiosos, raciais, de classe), e que essas relações constituem o indivíduo, de modo que o gênero passa a ser pensado além dos papéis desempenhados por homens e mulheres, ou seja, deve ser compreendido como algo que faz parte do sujeito (LOURO, 2013, p. 27-29).

No mesmo sentido, para conceituar o gênero, Elisabeth Souza-Lobo (1994), ao pesquisar sobre o processo do trabalho e a divisão sexual do trabalho na indústria brasileira, considerou o gênero como sendo toda a construção social e histórica dos sujeitos. Ela defendeu a ideia de que existem “[...] diferentes construções de gênero numa sociedade – construções estas que se fazem de acordo com diferentes modelos, ideais,

imagens que têm as diferentes classes, raças, religiões, etc., sobre mulher e sobre homens [...]” (SOUZA-LOBO, 1994. p. 5).

Nitidamente, o conceito de gênero acaba se transformando histórica e culturalmente em distintas sociedades, o que o torna complexo, exigindo muita atenção para a forma como ocorrem as relações de poder.

Na construção do entendimento do conceito de gênero, Lourdes Bandeira (2004) utilizou, no estudo sobre a transversalidade de gênero nas políticas públicas, uma citação que considerou ser a mais abrangente, reunindo os conceitos de dois autores:

Segundo Scott (1995), na sua clássica conceituação, gênero é um elemento constitutivo das relações sociais construídas com base nas diferenças percebidas entre os sexos. Trata-se, assim, de uma construção social, de uma forma primária de significar as relações de poder, uma vez que tais diferenças se configuram como desigualdades. Suárez (2000), por sua vez, enfatiza que a palavra gênero vem sendo utilizada com o propósito de desconstruir a ligação entre mulher e natureza e que pode viabilizar simbolicamente a equidade entre homens e mulheres. O uso reiterado da categoria pode possibilitar a explicação da forma como a cultura constrói o masculino e o feminino, abrindo margem para uma desconstrução que é geradora de rupturas e transformações. (SCOTT, 1995; SUÁREZ, 2000, *apud* BANDEIRA, 2004, p. 8)

A utilização desses conceitos por Bandeira (2004) foi no sentido de demonstrar que o termo gênero surgiu para diferenciar as características biológicas entre homens e mulheres; já a categoria gênero foi utilizada para diferenciar os sexos não apenas biologicamente, mas a partir do entendimento da sua cultura, costumes, das relações sociais e pessoais e, principalmente, a relação de poder existente entre homens e mulheres, que também está ligada às causas das desigualdades.

Existem estudos utilizando as mais variadas teorias, um deles utilizou a concepção de gênero considerando-o como “[...] um princípio central que organiza as relações de desigualdade na sociedade [...]” (SORJ, 2010, p. 57). Isso foi fundamentado por Bila Sorj (2010) ao abordar os temas desigualdades de gênero e de classe e os cuidados com a família. A autora afirmou que a desigualdade surge da associação do trabalho feminino com o trabalho doméstico (privado), atribuindo assim às mulheres o trabalho de cuidados, sob a visão histórica e cultural de que:

As desigualdades e diferenças de gênero repousam sobre uma norma social que associa o feminino à domesticidade e que se expressa na divisão sexual do trabalho, atribuindo prioritariamente a responsabilidade com os cuidados da família.

Cuidados (care) é um termo usado para referir-se a um conjunto de atividades diversificadas envolvidas no cuidado dos outros e pode assumir a

forma não pago, dedicados aos membros da família, ou trabalho pago feito para outros. Concretamente, essas atividades incluem cuidar de crianças, idosos, doentes, deficientes, bem como realizar tarefas domésticas como limpar, arrumar, lavar, passar, cozinhar etc. (SORJ, 2010, p. 57)

A conclusão de Sorj (2010) foi de que o trabalho de cuidados passou a ser entendido como sendo natural da mulher, tido como “essência feminina”, sendo esta uma das justificativas para explicar a desproporcionalidade da participação dos homens nos serviços domésticos. Sorj (2010) afirmou também que, por muito tempo, manteve-se o trabalho dessa forma; mas, com o passar dos anos, as mulheres expandiram esse tipo de trabalho para fora dos seus lares, havendo uma socialização com o público principalmente nas áreas de saúde, educação e cuidados aos idosos (SORJ, 2010).

Ao relacionar o conceito de gênero com trabalho, Sorj (2010) concluiu que as mulheres aumentaram a sua participação no mercado de trabalho e, conseqüentemente, houve um “[...] enfraquecimento do modelo tradicional de família – no qual o homem é provedor, e a mulher se dedica às atividades domésticas [...]” (SORJ, 2010, p. 58). Justifica-se, dessa forma, o crescimento da participação da mulher em outras esferas da vida social.

Todavia, mesmo conseguindo trabalhar fora de casa, a mulher continuou vinculada de maneira simbólica e efetivamente subordinada ao espaço privado, ocasionando, hoje, a dupla jornada de trabalho. Observa-se, então, que o trabalho doméstico continua de certa forma colaborando com a perpetuação da divisão sexual do trabalho.

Especificamente sobre o surgimento da divisão sexual do trabalho, estudado por Danièle Kergoat (2009), verifica-se que essa divisão ocorreu do envolvimento entre dois grupos (um feminino e outro masculino), melhor dizendo, da relação social entre esses grupos, tendo como relação específica o trabalho. Essa relação possui como “[...] características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc) [...]” (KERGOAT, 2009, p. 67).

Dessa maneira, a divisão sexual do trabalho faz parte de uma estrutura social, e a desigualdade foi fundamentada no início por dois princípios: o primeiro sob o argumento da “separação”, que afirma a existência de trabalhos para homens e de trabalhos para mulheres; o segundo se dá sob o argumento da “hierarquização”, afirmando que o trabalho de uma mulher possui menos valor do que um trabalho de homem (KERGOAT,

2009, p. 67, grifo nosso).

Esses princípios da divisão sexual do trabalho, de acordo com Kergoat (2009), originaram-se da ideologia naturalista (diferenciação biológica dos sexos e atribuição do sexo às práticas sociais sexuadas), evoluindo para construções sociais. A divisão sexual do trabalho passou a ser entendido como produto das relações sociais. A autora defendeu que mesmo com o passar do tempo, os princípios da divisão sexual permaneceram, de forma que deve ser modificada as formas de abordar a continuidade dessa divisão, sendo realizados estudos diferenciados.

As relações sociais de sexo possuem muitas características, entre elas “[...] se baseiam antes de tudo numa relação hierárquica entre os sexos; trata-se de uma relação de poder, de dominação” (KERGOAT, 2009, p. 71). A autora deixou claro que as categorias sociais são definidas pelos dominantes e que, ainda, as categorias sociais um dia darão espaço para “[...] um conjunto móvel de configurações nas quais os grupos sociais se fazem e desfazem, e os indivíduos constroem a sua vida por meio de práticas sociais muitas vezes ambíguas e contraditórias” (KERGOAT, 2009, p. 75).

Ao estudar as relações sociais de gênero na categoria trabalho, Hirata (2014) defendeu que as relações de poder estão ligadas ao sexo, à raça e à classe, ocorrendo de forma assimétrica. A autora abordou as perspectivas interseccionais dessa ligação afirmando que para estudar as desigualdades sociais, é preciso ir além da opressão que cada uma dessas dimensões (sexo, raça e classe) produzem, ou seja, primeiramente é necessário entender toda a complexidade de cada dimensão, para depois avançar no estudo das diferenças entre homens e mulheres e, assim, compreender o funcionamento de cada relação de dominação. A autora descreve a interseccionalidade como “[...] uma das formas de combater as opressões múltiplas e imbricadas e, portanto, como um instrumento de luta política” (HIRATA, 2014, p. 69).

Assim, ao tratar a questão de gênero no trabalho, é significativo fazer uma abordagem que envolva as relações sociais entre homens e mulheres. Nesse mesmo sentido, é importante frisar que a divisão sexual do trabalho é apenas um entre outros aspectos da problemática. Existem aspectos como das identidades, das subjetividades que influenciam nas diferenças relacionadas ao trabalho, da diferença salarial, do assédio moral, das chances de obtenção e permanência no emprego, da ascensão profissional, entre outros. A categoria gênero associada à sociologia do trabalho permite indagar todas essas questões, por isso, na visão de Souza-Lobo (2011), “vários caminhos apontam para as formas históricas e culturais das relações de trabalho, e mais ainda para a relação de

trabalho como interação que envolve subjetividades. O gênero é uma das dimensões dessas subjetividades [...]” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 202).

Sob a perspectiva das relações de trabalho, é possível afirmar que a utilização do gênero não é uma relação determinada, fixa, mas uma relação que pode sofrer várias combinações de análises dentro de uma determinada cultura. Ao se tratar gênero dentro da sociologia do trabalho, é preciso observar as interações entre homens e mulheres levando em consideração as dimensões históricas e culturais, bem como as dimensões subjetivas e identitárias envolvidas no mundo do trabalho (SOUZA-LOBO, 2011, p. 200-204).

Tratar a questão das identidades do sujeito torna o conceito de gênero mais abrangente, demonstrando que o conceito de gênero vai além de diferenças biológicas ou de relações de poder, quer dizer, ele deve permitir identificar as desigualdades entre homens e mulheres levando em consideração o contexto sociocultural em que se constituem os sujeitos.

Das colocações apresentadas sobre gênero, as que contribuem para as análises deste trabalho são as de Louro (2013) e as de Bandeira (2004). Essa escolha se deve ao fato de Louro (2013) levar em consideração que tanto a identidade de gênero quanto a identidade de sexo fazem parte da identidade do sujeito. Na contemporaneidade, as identidades estão em constante transformação. Por causa disso, a autora chama a atenção para como se constroem os discursos e as representações adquiridas pelo sujeito, uma vez que os valores, aquilo com o que o sujeito se identifica, são oriundos da cultura em que vivem. Para Bandeira (2004), a categoria gênero serve para dar visibilidade às desigualdades entre homens e mulheres a partir do entendimento da sua cultura, do seu costume e das suas relações sociais.

Contudo, antes mesmo do conceito de gênero ser utilizado como uma teorização, torna-se essencial compreender que houve todo um caminho percorrido pelas mulheres ao longo de décadas para que esse conceito fosse reconhecido. Na literatura, é bastante claro que o surgimento das diversas percepções descritas sobre gênero sofreu forte influência de movimentos em distintas épocas, como o movimento feminista, assunto que será abordado na sequência para melhor demonstrar a sua importância.

3.2 A CONTRIBUIÇÃO DO FEMINISMO

Historicamente, encontram-se registros de que na Grécia Antiga a mulher possuía

uma posição equiparada a de um escravo. Em Atenas, ela era desvalorizada. Sua função na sociedade era tida apenas para reprodução, amamentação dos filhos e realização de trabalhos ligados à subsistência do marido. Já as atividades consideradas nobres (filosofia, política, artes) eram executadas somente pelos homens (ALVES; PITANGUY, 2007).

Os aspectos históricos contribuem para perpetuar a discriminação das mulheres e até mesmo agravar determinadas situações, como no Brasil, que desde a época da escravatura a mulher negra era mais discriminada que a branca, sendo que esta discriminação é refletida até hoje. Esse assunto foi tratado por Bianca Vieira (2017) ao abordar aspectos que envolvem sexo, raça e classe chamando a atenção para o papel da mulher negra escravizada e a mulher negra da atualidade. A autora afirma que no período da escravidão a mulher foi coisificada:

[...] A elas cabia uma dupla dimensão do servir: de um lado, as atribuições vinculadas à manutenção das casas (limpeza, cozinha, cuidados etc.) ou o trabalho extenuante no eito; e, de outro, a satisfação sexual dos senhores e, conseqüentemente, a reprodução da força de trabalho mestiça.

A condição de vulnerabilidade social da mulher negra remonta, portanto, ao período escravista, e percorre esse curso na história quando se inicia o processo de substituição da força de trabalho escravizada pela assalariada. Assim, é possível afirmar que a formação social, política e econômica do Brasil foi alicerçada em um processo excludente de emergência de uma sociedade de classes baseada em valores patriarcais e abertamente racistas, que nortearam os princípios fundamentais para a elaboração das normas e leis. (VIEIRA, 2017, p. 93)

Após a abolição da escravatura, os negros viviam nas margens da sociedade e continuavam sendo explorados. Com a modernização, foi se acentuando o papel da mulher na sociedade como sendo cuidadora e o do homem como provedor do lar, ou seja, para as mulheres “[...] são atribuídos, cada vez mais, postos de trabalho marcadamente vinculados pela sociedade à maternidade e aos ‘atributos femininos’, um pensamento diretamente relacionado à desqualificação da mulher no mercado de trabalho” (VIEIRA, 2017, p. 94), o que gerou ainda mais desigualdades.

Esse pequeno recorte histórico serve de indicativo para demonstrar que em diferentes lugares e períodos, há séculos, a mulher vem sendo discriminada, mas o que se objetiva é demonstrar aqui é como a mulher foi lidando com essa situação. Por isso, partindo de um passado mais recente, aproximadamente na década de 1960 em diante, observa-se, segundo a literatura, que as mulheres – praticamente no mundo todo, mas principalmente nos Estados Unidos e na Europa – passaram a se unir de maneiras distintas na tentativa de minimizar as desigualdades de gênero. Essa articulação na busca pela

equidade dos sexos ocasionou o surgimento de movimentos sociais importantes, como o feminismo, hoje reconhecido internacionalmente.

Os movimentos feministas foram de extrema importância para a emancipação da mulher e, conseqüentemente, para o surgimento do conceito de gênero; pois a luta do feminismo foi no sentido de ultrapassar os modelos tradicionais que oprimiam e hierarquizavam as relações interpessoais.

O feminismo, ao longo do tempo, desencadeou vários movimentos, que também podem ser chamados de fases, ondas ou gerações, provocando um grande avanço no sentido de chamar a atenção para mulher, para suas demandas. No final do século XIX, nos Estados Unidos e no Reino Unido, as mulheres insatisfeitas com a situação de submissão e opressão que viviam ocasionam o surgimento da primeira geração que “[...] representa o surgimento do movimento feminista, que nasceu como movimento liberal de luta das mulheres pela igualdade de direitos civis, políticos e educativos. Direitos que eram reservados apenas aos homens [...]” (NARVAZ; KOLLER, 2006, p. 649). É importante destacar que essa primeira geração do feminismo foi fortemente influenciada pelo movimento sufragista. Na primeira onda do feminismo, as mulheres ainda permaneciam confinadas ao espaço doméstico (privado); a atuação no espaço público era quase inexpressiva.

Quanto à segunda geração do feminismo, essa surgiu de maneira mais destacada nos Estados Unidos e na França no período de 1960 a 1970. A segunda geração foi um período que se destacou muito, sendo que as feministas dos Estados Unidos denunciavam a opressão sofrida pelos homens e buscavam a igualdade, enquanto “[...] as francesas postulavam a necessidade de serem valorizadas as diferenças entre homens e mulheres, dando visibilidade, principalmente, à especificidade da experiência feminina, geralmente negligenciada [...]” (NARVAZ; KOLLER, 2006, p. 649).

O feminismo no contexto de Brasil, de acordo com Louro (2013), a primeira onda tem relação com o movimento sufragista, possuindo como objetivo o de conceder às mulheres o direito de votar. Assim, no que tange a primeira onda no Brasil, ela iniciou por volta de 1890 com a Proclamação da República, encerrando em 1934, quando foi concedido o direito ao voto às mulheres com a Constituição de 1934, ou seja, o direito ao voto ocorre passados mais de 40 anos. Já a segunda onda no Brasil surgiu vinculada aos movimentos contra a ditadura militar que se deram entre 1960 e 1970, e a redemocratização do país em torno de 1980. Essa onda buscou modificar as condições de subordinação social das mulheres (MEYER, 2013, p. 13-14).

A segunda onda, das décadas de 1960 e 1970 no mundo, proporcionou não só a visualização do movimento feminista, mas também trouxe as questões até o momento negligenciadas, colocando em discussão as questões dos grupos sociais marginalizados e estigmatizados, como o movimento negro e o movimento de gays e lésbicas (ALVES, 20016, p. 16).

Foi nos anos 1970 que surgiu o termo *gender*, significando gênero em português, que passou a ser utilizado pelas feministas. Contudo, no Brasil, o termo só começou a ser utilizado no final da década de 1980. O termo era utilizado com o objetivo de desassociar o uso de “um determinado gênero a um sexo anatômico”, que associava as diferenças entre homens e mulheres como sendo naturais, para fundamentar que as diferenças eram construídas socialmente e culturalmente, ou seja, não biologicamente (MEYER, 2013, p. 17).

Particularmente no Brasil, o surgimento do feminismo, descrito por Souza-Lobo (2011), ocorre aproximadamente na década de 1970 em meio a vários outros movimentos, como, por exemplo, os movimentos das mulheres, os movimentos por creches, clubes de mães, lutas democráticas, lutas de classe, que coincidentemente marcam o seu surgimento. Assim, “[...] as trajetórias e práticas das feministas se confundem com o movimento das mulheres: nos congressos, nas tentativas de um trabalho “de mulheres” nos sindicatos [...]” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 244).

Na década seguinte, o termo gênero passa a ganhar uma nova ressignificação problematizando corpo, sexo e sexualidade sob a influência do pensamento pós-estruturalista surgido na França. As feministas se voltaram para um pensamento mais subjetivo sobre as diferenças existentes entre homens e mulheres. Essa nova forma de abordagem culminou com o surgimento da terceira geração do feminismo. A terceira geração, ou terceira onda do feminismo, fez com que surgissem novos pensadores, novas categorias de análises e novas teorias (NARVAZ; KOLLER, 2006).

Com a terceira e a quarta onda do feminismo, surgiram mais estudos que procuravam demonstrar aspectos mais subjetivos das relações entre homens e mulheres. No final do século XX, surge a quarta onda, conhecida como “[...] feminismos latino-americanos e africanos [...]”, voltada para a luta pela descolonização das relações sociais, teóricas e políticas dos países do Norte em relação à América Latina e à África, a partir de uma perspectiva feminista do sul global. As questões desta onda dão ênfase às representações sociais (ESTIVALET; SILVA; SCAPINI, 2016, p. 67).

A respeito do feminismo e suas ondas, Jussara Reis Prá e Marina Grandi Giongo

descreveram a sua importância ao falar sobre gênero, sexualidade e feminismos, afirmando que o feminismo conseguiu chegar até o ocidente porque conseguiram superar ideologias, fronteiras geográficas e limites temporais por gerações, através da teoria e da prática. As autoras enfatizaram que as feministas demonstraram, por meio do questionamento com o tema mulher, a problematização que evoluiu para o tema gênero, de modo que as ideias feministas foram ganhando força, sendo inseridas nos mais diversos estudos, culminando num debate que guia diversas discussões sobre identidade de gênero, abordando categorias específicas como de raça, classe, sexualidade, permitindo, ainda, estudos com vieses voltados para temas como racismo, homofobia, entre outros (PRÁ; GIONGO, 2015, p. 83).

As autoras Prá e Giongo (2015) realizaram um apanhado geral no que tange as ondas do feminismo até a atualidade. Nesse apanhado, afirmaram que os feminismos contemporâneos também buscam inserir, nas agendas públicas internacionais, temas sob a perspectiva de gênero que garantam a melhoria das políticas públicas voltadas para as temáticas que envolvem questões como “[...] da igualdade, dos direitos humanos, da cidadania, da participação política ou dos direitos sexuais e reprodutivos [...]”, o que significa existir feminismos de caráter plural “[...] e a sua natural fragmentação, não se esvaziam nos discursos, tampouco anulam os valores trazidos pelas precursoras de suas teorias e práticas políticas [...]” (PRÁ; GIONGO, 2015, p. 111), dando continuidade na luta para garantir direitos iguais para homens e mulheres.

Em outro estudo, Jussara Reis Prá e Léa Epping abordaram o tema cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres, ficando demonstrada a forma como foi implementado os direitos das mulheres nos direitos humanos, chamando a atenção para a importante colaboração do movimento feminista. As autoras descreveram as principais conquistas alcançadas em Conferências, como, por exemplo, a Conferência do Cairo (1994), a Conferência de Pequim (1995) e outros eventos, evidenciando como os movimentos das mulheres e o movimento feminista conseguiram se organizar para inserir na agenda pública internacional as suas reivindicações e a implementação de vários direitos que até então não eram reconhecidos (PRÁ; EPPING, 2012, p. 33-51).

O estudo de Prá e Epping (2012) colabora no sentido de melhor elucidar o papel desempenhado pelo feminismo, não só na compreensão das concepções sobre gênero, mas também no reconhecimento mundial pelos direitos das mulheres, que passaram a ser garantidos nos direitos humanos. Foi por meio de acordos entre os países que se

comprometiam em alcançar metas de melhoria em políticas públicas que o feminismo buscou, e ainda busca, a equidade de gênero e a igualdade de direitos no mundo todo.

Ao estudar gênero e globalização como tema da atualidade, Anthony Giddens (2005) afirmou que o feminismo “[...] é um fenômeno internacional dinâmico que tem como meta as persistentes desigualdades de gênero, assim como os novos desafios enfrentados pelas mulheres numa época global [...]”. (GIDDENS, 2005, p. 125). O autor destacou, também, as lutas das mulheres para assegurar direitos iguais, em questões como melhor acesso ao emprego para as mulheres, melhoria de acesso à saúde, à educação, ao trabalho, à habitação para todas as pessoas, entre outras. Um exemplo citado do modo de organização das mulheres para reivindicar direitos é a participação das mulheres em conferências internacionais (GIDDENS, 2005, p. 125).

A colaboração do feminismo trouxe importante contribuição para os avanços da postura da mulher perante a sociedade, de modo que Heleieth Saffioti (2015) ao abordar o tema gênero, patriarcado e violência, resumiu bem o que querem as feministas e suas teorias, ao mencionar que as lutas são pela “[...] *igualdade social para ambas categorias de sexo*[...]”, ou seja, as feministas não estão querendo que as mulheres sejam hierarquicamente superiores aos homens, mas apenas que elas sejam vistas e tratadas com equidade nas diversas sociedades (SAFFIOTI, 2015, p. 49, grifo do autor).

Abordagens específicas buscam explicar as diferenças existentes nas relações entre homens e mulheres. Na obra “A classe operária tem dois sexos”, de Souza-Lobo (2011), a autora tratou do tema trabalho das mulheres da indústria no Brasil e abordou também a trajetória do movimento das mulheres da luta das operárias da indústria contra a opressão sofrida, entre os anos 1970 e 1980. A autora demonstrou como ocorria a submissão das mulheres, bem como as resistências e reivindicações exercidas por elas, afirmando que o feminismo influenciou esses movimentos contra a desigualdade. De acordo com a autora, para pensar o trabalho sob a ótica de gênero, deve ser levado em consideração várias questões, de modo que o objetivo geral sempre é “[...] abordar uma grande diversidade de temas e de campos de pesquisa, tudo sendo matéria, ao mesmo tempo heteróclita e necessária, para pensar teórica e metodologicamente a questão do *gênero no trabalho* [...]” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 22, grifo do autor). Para a autora, as formas como ocorrem as relações no espaço privado (doméstico) entre homens e mulheres são refletidas nas relações ocorridas no espaço público. Por conta disso, os estudos devem abordar diversas disciplinas, obtendo, desse modo, contribuições de diferentes áreas de conhecimento, a fim de melhor compreender como ocorreram essas

relações e como ocorrem na atualidade.

Foram os movimentos feministas, em cada época, que chamaram a atenção para o que estava ocorrendo no mundo econômico, político e social relacionado às mulheres. O feminismo também chamou a atenção da academia e possibilitou diversos estudos, pesquisas e teorias que contribuíssem para a compreensão das relações entre homens e mulheres. Mesmo após algumas décadas, os movimentos feministas continuam contribuindo na produção de conhecimento. A escrita acadêmica se modificou muito após o surgimento das teorias feministas, de forma que os estudos hoje ocorrem de maneira interdisciplinar. Autores se apropriam de conceitos de áreas como a Psicologia, a Antropologia, a História, entre outros campos, associando-os às teorias feministas para tratar as desigualdades de gênero. Conforme as colocações de Souza-Lobo (2011), a “mulher” passa a ser estudada do ponto de vista de diversas disciplinas, propiciando o surgimento de novas revisões bibliográficas e teóricas, bem como de novos questionamentos (SOUZA-LOBO, 2011).

Um exemplo disso são os estudos realizados na década de 1960 pelo sociólogo Pierre Bourdieu. Ele analisou a forma como ocorre a relação entre os sexos na sociedade Cabília (África). Os resultados dessas análises acabaram culminando na obra “A dominação masculina”. O autor, que foi conhecedor também dos estudos feministas, nesta obra, não adotou nem criou nenhum conceito de gênero, ou seja, apenas fez uso dos termos masculino e feminino. Dessa forma, ele conseguiu trabalhar as diferenças de gênero relacionando todo seu conhecimento por meio de conceitos próprios, como dominação, poder simbólico, *habitus*, campo, entre outros, dando origem à teoria intitulada de “Dominação Masculina”. Essa teoria busca explicar a forma de como se dá o processo de subordinação da mulher perante o homem, o que é o próximo tópico a ser abordado, para, então, ser utilizado nas análises da pesquisa de campo.

3.3 GÊNERO E A TEORIA DA DOMINAÇÃO MASCULINA

A teoria de Pierre Bourdieu tem contribuído para a compreensão da reprodução das desigualdades de gênero. Conceitos elaborados pelo autor, como *habitus*, campo, poder simbólico, capital simbólico, entre outros, são ferramentas adequadas para auxiliar nas análises dos objetivos geral e específicos propostos no presente trabalho.

Ao tratar da “dominação masculina”, as análises de Bourdieu (2015) abordam as questões de gênero voltadas para as relações de poder. Essa dicotomia mulher/homem é

explicada dentro de um contexto histórico e cultural, demonstrando a forma como o poder é mantido e o modo como se estruturam as desigualdades.

Para Bourdieu (2015), a dominação estabelecida entre homens e mulheres se perpetua na história não por causa biológica, mas se legitima nela, naturalizando-se ao longo do tempo. Ao estudar a estrutura da sociedade Cabília do Norte da África, o autor descreve os costumes vividos pelos camponeses e como esses hábitos são transmitidos pelas gerações, traçando, assim, um comparativo com outras sociedades, para, então, explicar a dominação masculina.

As análises realizadas por Bourdieu (2015) são de que a visão socialmente construída de divisão entre os sexos é uma forma arbitrária tida como natural. Essa forma está incorporada nas pessoas como “[...] sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação [...]” (BOURDIEU, 2015, p. 17). O autor afirmou que essa divisão se encontra em todo o mundo social, e que, por parecer natural, acaba se legitimando.

Para poder visualizar o pensamento de distinção de gênero, basta perceber, por exemplo, dentro da nossa própria família, o modo como somos educados para fazermos a distinção entre o feminino e masculino, ou seja, a diferenciação nos é transmitida nos ensinamentos da maneira como deve se portar um homem e uma mulher, ou como cada um deve se vestir, andar, usar a entonação da voz, e assim por diante.

Outra forma de demonstrar a influência do pensamento da distinção de gênero acontece até mesmo na escolha da carreira profissional. Existe, de certa forma, uma indução nas escolhas do trabalho que o indivíduo quer seguir, podendo ser identificado quando surgem comentários afirmando que um certo tipo de trabalho é tido como “feminino” ou “masculino”.

Para Bourdieu (2015), a submissão da mulher ocorre por meio da dominação simbólica, podendo ser identificada até nos pequenos gestos, nos olhares, na postura das mulheres. Todo esse comportamento se constituiu “[...] através do princípio de divisão fundamental entre o masculino, ativo, e o feminino, passivo [...], como subordinação erotizada [...], como reconhecimento erotizado da dominação” (BOURDIEU, 2015, p. 31).

A divisão entre o feminino e o masculino, de acordo com Bourdieu (2015), provoca entre as relações sociais uma relação social de dominação. A incorporação da dominação ocorre de forma hierarquizada, onde o homem domina a mulher por meio de uma força simbólica:

O efeito da dominação simbólica (seja ela de etnia, de gênero, de cultura, de língua etc) se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constituídos dos *habitus* e que fundamentam a quem das decisões da consciência e dos controles da vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscura a ela mesma [...]. (BOURDIEU, 2015, p. 50)

Isso quer dizer que a dominação simbólica é uma forma de poder que não necessita de força física para dominar, agindo de maneira invisível na consciência das pessoas. Bourdieu (2015) também afirmou que a força simbólica é considerada “[...] um sistema de estruturas duradouramente inscritas nas coisas e nos corpos [...]” (BOURDIEU, 2015, p. 53-54), permanecendo, desse modo, a dominação exercida pelos homens.

Na obra “O poder simbólico”, esse foi definido por Bourdieu (2012) como sendo “[...] um poder subordinado, é uma forma transformada, quer dizer, irreconhecível, transfigurada e legitimada, das outras formas de poder [...]” (BOURDIEU, 2012, p. 15).

Assim, do comparativo feito pelo autor da sociedade cabila com as demais sociedades, Bourdieu (2015) argumentou que a “[...] postura submissa que se impõe às mulheres cabilas representa o limite máximo da que até hoje se impõe às mulheres, tanto dos Estados Unidos quanto da Europa [...]” (BOURDIEU, 2015, p. 38). Essa afirmação serve para demonstrar que a dominação masculina pode ser observada em diversos países.

Todavia, a naturalização dessa construção social indica ser a base para as diferenças da sociedade Cabila, que surgiu de uma “visão androcêntrica”, ou seja, da visão da divisão no “[...] sentido de gêneros construídos como duas essências sociais hierarquizadas [...]” (BOURDIEU, 2015, p. 32-33). Isso quer dizer que a incorporação da dominação surgiu da arbitrária diferenciação biológica, que acabou organizando, de forma simbólica, a divisão do trabalho.

Essa construção inicial descrita por Bourdieu (20015) se tornou a própria divisão sexual do trabalho, pois se transformou em uma construção social naturalizada e legitimada, perpetuando-se culturalmente. Essa naturalização tornou-se “[...] *habitus* claramente diferenciados segundo o princípio de divisão dominante [...]”, o que significa dizer que o gênero masculino domina o gênero feminino, e foi baseado numa prática associada à virilidade, de maneira que excluiu as mulheres das “tarefas mais nobres” e atribui a elas tarefas tidas como “penosas, baixas e mesquinhas” (BOURDIEU, 2015, p. 33-34).

O conceito de *habitus* de Bourdieu (2015) surgiu das análises realizadas por ele sobre a constituição do poder e da dominação. Esse conceito foi utilizado para abordar a

dominação masculina por meio do estudo etnográfico “[...] das estruturas objetivas e das formas cognitivas de uma sociedade histórica específica, ao mesmo tempo exótica e íntima, estranha e familiar, a dos berberes da Cabília [...]” (BOURDIEU, 2015, p. 13), explicando, assim, ao mundo como ocorrem as desigualdades entre homens e mulheres.

A origem do conceito de *habitus*, segundo Bourdieu (2012), “[...] como indica a palavra, é um conhecimento adquirido e também um *haver*, um capital (um sujeito transcendental na tradição idealista) o *habitus*, a *hexis*, indica a disposição incorporada, quase postural [...]” (BOURDIEU, 2012, p. 61). Esse conceito foi resgatado da teoria aristotélica, trabalhado e adaptado pelo autor da leitura filosófica para uma leitura sociológica, que demonstrou o que leva os indivíduos a agirem de determinada forma dentro da sociedade em que vivem. O autor enfatizou que o *habitus* se tornou uma prática exercida pelo sujeito que se encontra dentro de um determinado campo.

Entretanto, o conceito de *habitus* extraído da obra de Bourdieu (2015) pode ser definido como um processo social que possui um conjunto de práticas que definem um modo de ser do indivíduo. Essas práticas formam as estruturas de ordem feminina e de ordem masculina com valores diferentes, os quais são incorporados no cotidiano dos indivíduos. As práticas descritas pelo autor são os valores, os modos de pensar e agir dos indivíduos que são transmitidos naturalmente pelas gerações.

Nessa disputa entre as estruturas femininas e masculinas, a ordem feminina é quem acaba sendo dominada e subordinada, constituindo o que o autor denomina de “dominação masculina”. Como descreveu Bourdieu (2015), ao abordar o tema o trabalho histórico de des-historização:

[...] a história da (re)criação continuada das estruturas objetivas e subjetivas da dominação masculina, que se realiza permanentemente, desde que existem homens e mulheres, e através da qual a ordem masculina se vê continuamente reproduzida através dos tempos. (BOURDIEU, 2015, p. 100)

Com essa colocação, o autor questiona quais são os mecanismos históricos responsáveis pela perpetuação das estruturas que mantêm a dominação masculina.

Sobre a teoria dos campos, que também merece ser destacada, primeiramente o autor afirmou existirem vários tipos de campos, como, por exemplo, o campo cultural, o campo religioso, o campo político, o campo artístico, entre outros, sendo necessário compreender tanto a forma específica que cada um possui quanto compreender seus “mecanismos e conceitos mais gerais”, ou seja, “[...] é preciso, aprender aquilo que se faz

a necessidade específica da crença que o sustenta, do jogo que nele se joga, das coisas materiais e simbólicas em jogo que nele geram [...]” (BOURDIEU, 2012, p. 69). É preciso, portanto, entender todo o seu funcionamento.

Assim, o campo é como um espaço de disputas de um jogo, contendo regras próprias. Para poder explicar o funcionamento do campo, descrito por Bourdieu (2012), é preciso sempre ter em mente que dentro dele existe um sistema de relações de poder entre os agentes. Dentro do campo, existem regras específicas e lutas pelo poder, pela dominação, chamado pelo autor de poder simbólico:

É enquanto instrumentos estruturados e estruturantes de comunicação e de conhecimento que os sistemas simbólicos cumprem a sua função política de instrumentos de imposição ou de legitimação da dominação, que contribuem para assegurar a dominação de uma classe sobre a outra (violência simbólica) dando reforço da sua própria força às relações de força que as fundamentam contribuindo, assim, segundo a expressão de Weber, para a domesticação dos dominados. (BOURDIEU, 2012, p. 11)

Então, o poder simbólico é um poder invisível que legitima a dominação e que ocorre dentro de um espaço delimitado, um campo. Dentro do campo, encontram-se agentes dominantes e dominados; contudo, é por meio da violência simbólica que se mantém a ordem social de dominação de uma classe sobre a outra. A violência simbólica se constitui como o instrumento de imposição do poder, demonstrando toda a força dessa estrutura. O campo, para Bourdieu (2012), significa o local onde os agentes sociais se encontram em diferentes posições, contendo estratégias próprias que visam dominar esse campo utilizando a força simbólica.

Se para Bourdieu todo o campo “é um campo de forças e um campo de lutas para conservar ou transformar esse campo de forças” (BOURDIEU, 2004, p. 22-23), então o campo é o espaço em que os agentes sociais ou até mesmo instituições se encontram em diferentes posições, e o que determina o que o indivíduo poderá ou não fazer é a “estrutura das relações objetivas entre os diferentes agentes” (BOURDIEU, 2004, p. 23).

A condição de classe que a estatística social apreende por meio de diferentes indicadores materiais da posição nas relações de produção, ou, mais precisamente, das capacidades de apropriação material dos instrumentos de produção material ou cultural (capital econômico) e das capacidades de apropriação simbólica desses instrumentos (capital cultural), determina direta e indiretamente, conforme a posição a ela conferida pela classificação coletiva, as representações de cada agente de sua posição e as estratégias de “apresentação de si” [...], ou seja, sua encenação de sua própria posição

(BOURDIEU, 2013, p. 111).

A diferenciação de capital mostra o estilo de vida (que é uma manifestação simbólica), que determina a inclusão ou exclusão do indivíduo em uma determinada classe/posição, contudo, "todo capital, sob qualquer forma que se apresente, exerce uma violência simbólica assim que é reconhecido, ou seja, desconhecido em sua verdade de capital, e impõe-se como autoridade exigindo reconhecimento" (BOURDIEU, 2013, p. 113).

Dentro de um campo, existem os capitais, um com maior e outro com menor valor. Esses capitais são determinados pelo *habitus* existente em cada capital, Bourdieu (2013) enfatizou:

[...] a representação que os agentes se fazem de sua posição no espaço social (assim como a representação — no sentido teatral, como em Goffman — que realizam) é o produto de um sistema de esquemas de percepção e de apreciação (*habitus*) que é ele mesmo o produto incorporado de uma condição definida por uma posição determinada quanto à distribuição de propriedades materiais (objetividade 1) e do capital simbólico (objetividade 2) e que leva em conta não somente as representações (que obedecem às mesmas leis) que os outros têm dessa mesma posição e cuja agregação define o capital simbólico (comumente designado como prestígio, autoridade, etc.), mas também a posição nas distribuições retraduzidas simbolicamente no estilo de vida. (BOURDIEU, 2013a, p. 111)

É dentro do campo que ocorrem as disputas entre os agentes que buscam uma nova posição e por aqueles que querem manter a posição (os dominantes). Dessa forma, o autor afirmou que “em cada campo se encontrará uma luta, da qual se deve, cada vez, procurar as formas específicas, entre o novo que está entrando e que tenta forçar o direito de entrada e o dominante que tenta defender o monopólio e excluir a concorrência” Bourdieu (1983, p. 89).

Um campo somente vai existir se tiver “objetos de disputas e pessoas prontas para disputar o jogo, dotadas de *habitus* que impliquem no conhecimento e no reconhecimento das leis imanentes do jogo, dos objetos de disputas” (BOURDIEU, 1983, p. 89).

Todo o capital que existe dentro do campo “[...] exerce uma violência simbólica assim que é reconhecido, ou seja, desconhecido em sua verdade de capital, e impõe-se como autoridade exigindo reconhecimento” (BOURDIEU, 2013a, p. 113).

Para o autor, existem campos cultural, econômico, social que possuem um valor simbólico, e, em cada campo, esse valor passa a ser denominado como capital simbólico. O capital simbólico “[...] não é outra coisa senão o capital, qualquer que seja a sua espécie, [...] quando conhecido e reconhecido como algo de óbvio” (BOURDIEU, 2011, p. 145).

Assim, para o capital simbólico poder se legitimar, ele precisa de um poder simbólico, que "é um poder de construção da realidade que tende a estabelecer uma ordem gnoseológica: o sentido imediato do mundo" (BOURDIEU, 2011, p. 9).

A ideia central sobre o capital simbólico está relacionada com o acúmulo de capitais. Em conformidade com Bourdieu (2012), existem três tipos de capitais: o capital cultural (como o estudo, a cultura adquirida no seio familiar, cultura de forma geral), o capital econômico (dinheiro) e o capital social (*status* social, seria as relações sociais que fazem com que o indivíduo que está disputando uma posição dentro do campo alcance essa posição através das relações sociais) O capital social também está ligado aos outros capitais. Um exemplo disso seria o fato de que uma pessoa que tem dinheiro e conhecimento poderá se tornar mais influente, possuindo um poder simbólico que lhe dará uma maior possibilidade de se relacionar socialmente e utilizar essas relações sociais para atingir os seus objetivos.

A dominação masculina foi trabalhada por Bourdieu (2015) com um olhar totalmente voltado para o simbólico. A incorporação da dominação surgiu a partir da divisão relacional dos gêneros feminino e masculino:

As divisões constitutivas da ordem social e, mais precisamente, as relações sociais de dominação e de exploração entre os gêneros se inscrevem, assim, progressivamente em duas classes de *habitus* diferentes, sob a forma de *hexis* corporais opostos e complementares e de princípios de visão e divisão, que levam a classificar todas as coisas do mundo e todas as práticas segundo distinções redutíveis à oposição entre o masculino e o feminino [...]. (BOURDIEU, 2015, p. 41)

Desse modo, evidenciou-se a forma de pensar estruturante de Bourdieu (2015), que se deu de maneira crítica e reflexiva ao mesmo tempo. O autor buscou fazer análises das práticas dos indivíduos, estudando as relações estabelecidas entre eles (o modo de pensar e agir individual) juntamente com a forma que está estruturada e a utilização da força simbólica para dominar a sociedade na qual os indivíduos vivem. Para o autor, na estrutura dessa dominação encontra-se a força simbólica, que nada mais é do que “[...] uma forma de poder que se exerce sobre os corpos, diretamente, e como por magia, sem qualquer coação física [...]” (BOURDIEU, 20015, p. 50) acaba exercendo a dominação.

Tudo isso demonstra a importância do estudo comparativo realizado por Bourdieu (2015) sob a sociedade Cabila. Suas análises explicaram a existência de vários campos, de modo que, dentro deles, se encontram “[...] oposições inscritas na estrutura social [...] que servem de suporte [...] que permitem produzir julgamentos éticos, estéticos,

cognitivos [...]” (BOURDIEU, 2015 p. 125). Essas oposições são responsáveis por manter a condição de dominação nas mais variadas profissões e nas diferentes posições, pois

As mudanças visíveis que afetaram a condição feminina mascaram a permanência de estruturas invisíveis que só podem ser esclarecidas por um pensamento relacional, capaz de *pôr relação a economia doméstica, e portanto a divisão de trabalho e de poderes que a caracteriza, e os diferentes setores do mercado de trabalho* (os campos) em que estão situados homens e mulheres. (BOURDIEU, 2015, p. 126, grifo do autor)

A divisão de tarefas, para Bourdieu (2015), possui suas origens nas relações estruturais de dominação sexual, influenciando na estrutura do espaço doméstico e na estrutura do espaço do mundo do trabalho:

[...] por exemplo, que as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério, etc.) têm que “pagar”, de certo modo, por este sucesso profissional com um menor “sucesso” na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos, etc.). (BOURDIEU, 2015, p. 126)

De forma contrária, a mulher para ter bom desempenho no espaço doméstico, muitas vezes, abre mão de maneira parcial, de sua carreira profissional para dar conta das obrigações que a estrutura doméstica impõe. O autor se refere à força das estruturas de dominação que permeiam os diversos espaços sociais como família, escola, trabalho.

Quanto ao modo de acesso aos diversos postos de trabalho, Bourdieu (2015) destacou que apesar destes postos terem realizado a mesma forma de seleção, o acesso a eles acaba sendo dissimulado, pois nos altos cargos encontram-se menos mulheres se comparados com os homens. A lógica de acesso a cada nível ou posto de trabalho foi explicada pelo autor sendo associado a “uma corrida com *handicap*”, quer dizer, as estruturas das equipes, nesse caso homem (time forte) *versus* mulher (time fraco), são mantidas com boa distância para que o resultado do jogo permaneça sempre o mesmo (BOURDIEU, 2015, p. 110).

Ou seja, Bourdieu (2015) afirmou que a grande maioria das mulheres permanecem consideradas inferiores aos homens nos postos de trabalho. “[...] A melhor prova de incertezas do estatuto atribuído às mulheres no mercado de trabalho reside sem dúvida, no fato de que elas são sempre menos remuneradas que os homens, e mesmo quando todas as coisas são em tudo iguais [...]” (BOURDIEU, 2015, p. 110). Isso significa dizer que mesmo possuindo o mesmo grau de escolaridade, por exemplo, as mulheres são as

primeiras a serem excluídas em uma situação de desemprego, ocorrendo, assim, a discriminação.

O autor, ao tratar sobre os fatores de mudanças voltados para as desigualdades de gênero nas relações de poder na sociedade, observou que as mulheres apenas se encontram em uma posição específica de domínio em pouquíssimas profissões, como por exemplo, “[...] da produção e da circulação de bens simbólicos (como a edição, o jornalismo, a mídia e o ensino) [...]” (BOURDIEU, 2015, p. 111), que é justificado, pois elas só exercem cargos de poder porque exatamente essas profissões são tidas como femininas.

Dessa forma, Bourdieu (2015) argumentou que na verdade “[...] os homens continuam a dominar espaço público e de poder, enquanto as mulheres permanecem no espaço privado, de modo que as estruturas antigas continuam a se reproduzir [...]” (BOURDIEU, 2015, p. 112). A pequena vantagem de as mulheres exercerem algum tipo de poder em algumas profissões é oriunda da divisão sexual do trabalho, que continua influenciando e que pode ser identificada em cargos visivelmente sexuados e que são regidos:

[...] através de **três princípios práticos** que não só as mulheres, mas também seu próprio ambiente põe em ação em suas escolhas: de acordo com **o primeiro destes princípios**, as funções que convêm às mulheres se situam no prolongamento das funções domésticas: ensino, cuidado, serviço; **segundo**, que uma mulher não pode ter autoridade sobre homens e tem, portanto, todas as possibilidades de, sendo todas as coisas em tudo iguais, ver-se preterida por um homem para posição de autoridade ou ser relegada a funções subordinadas, de auxiliar; **o terceiro** confere ao homem o monopólio da manutenção dos objetos técnicos e das máquinas. (BOURDIEU, 2015, p.112-113, grifo nosso)

Outra questão que merece destaque, descrita por Bourdieu (2015), dá-se em relação aos fatores de mudanças dessa situação que ainda se encontram desfavoráveis, sendo esse o motivo delas não ocorrerem. A não ocorrência pode ser percebida na continuidade das posições relativas do feminino e do masculino que ocultam as mudanças, “[...] a igualização de oportunidades de acesso e índices de representação não deve mascarar as desigualdades que persistem na distribuição entre os diferentes níveis escolares e, simultaneamente, entre carreiras possíveis [...]” (BOURDIEU, 2015, p. 108-109); mas, infelizmente, isso se constata, ou seja, a dominação masculina continua existindo.

Essa mesma lógica continua sendo utilizada para “[...] o acesso às diferentes profissões e às diferentes posições dentro de cada uma delas: no trabalho, tal como na

educação, os progressos das mulheres não devem dissimular os avanços correspondentes aos homens [...]”, significa dizer que, nessa busca pela transformação, infelizmente a estrutura se mantém, pois as mulheres, de certa forma, continuam obedecendo ao modelo tradicional de divisão entre feminino e masculino, mantendo, assim, o distanciamento, o desequilíbrio entre homens e mulheres (BOURDIEU, 2015, p. 109-112).

A esse respeito, torna-se necessária a colocação das palavras do autor que evidenciou:

[...] a constância dos *habitus* que daí resulta, é assim um dos fatores mais importantes da relativa constância da divisão sexual do trabalho: pelo fato de serem estes princípios transmitidos essencialmente, corpo a corpo, aquém da consciência e do discurso, eles escapam, em grande parte ao controle, às tomadas de controle consciente e simultaneamente, às transformações ou às correções [...]. (BOURDIEU, 2015, p. 114)

A tentativa da mulher de buscar se colocar nas mais diversas profissões acaba passando pelas estratégias de resistência dos homens, muitas vezes de forma inconsciente, mas o fato é que elas são oriundas de uma ordem social sexuada, que, de acordo com Bourdieu (2015), estão ligadas à identidade dos indivíduos e ainda influenciam-no no sentido de determinar o que é trabalho masculino ou feminino.

A preocupação com a posição estrutural da mulher na sociedade faz com que se busquem mais estudos para o entendimento da relação estabelecida, principalmente com o intuito de romper com as dificuldades que impedem a igualdade entre homens e mulheres.

O estudo de Bourdieu (2015) demonstrou o modelo da estrutura que acarreta a desigualdade, não se limitando apenas em fazer um comparativo entre diferentes sociedades, indo além, pois criou conceitos importantes que servem como base para muitas pesquisas. É possível, desta forma, visualizar a existência de vários campos envolvendo a questão de gênero. No entanto, o que está em análise é a desigualdade da mulher em relação ao homem no mercado de trabalho.

Nesse sentido, os conceitos de *habitus*, força simbólica e de dominação masculina serão utilizados para uma nova abordagem na compreensão da realidade da mulher em cargos de chefia, voltada para a indústria metalmeccânica erechinense. Dessa forma, a aplicação dessa teoria nas entrevistas buscou responder ao objetivo deste trabalho que é o de buscar demonstrar quais são as dificuldades ou desafios encontrados pelas mulheres na tentativa de se posicionar profissionalmente. Dessa forma, através das falas das

mulheres entrevistadas é que se pretende apontar alguns valores e comportamentos que estão incorporados no mundo do trabalho.

Busca-se identificar esses comportamentos nas relações estabelecidas entre os trabalhadores em níveis táticos e estratégicos de comando (cargos de chefia). Com isso, pretende-se demonstrar que certos comportamentos se repetem sem que o próprio indivíduo perceba, pois é algo que já está cristalizado nele. Por isso, a utilização do conceito de *habitus*, força simbólica e de dominação masculina servirão para auxiliar na identificação dos agentes causadores das dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao tentar se colocar ou se manter em cargos de chefia.

Na sequência, serão abordados alguns aspectos das construções sociais da relação de gênero, buscando compreender como ocorre o processo de formação da identidade do sujeito por meio dos Estudos Culturais. Comparativamente, a construção das relações sociais descritas por Bourdieu, de certa forma, torna-se parecida com a dos Estudos Culturais, pois esta última demonstra o processo da criação das identidades, bem como a socialização dos indivíduos e a maneira como os valores são transmitidos ao longo do tempo.

3.4 ASPECTOS DAS CONSTRUÇÕES SOCIAIS DA RELAÇÃO DE GÊNERO

Anteriormente, foi demonstrado como Bourdieu (2015) compreende o sistema de disposição de uma cultura produzida por agentes sociais que foi incorporada de forma naturalizada na sociedade. As práticas desenvolvidas por esses agentes, o *habitus* considerado como valores, os modos de ser e de agir dos sujeitos podem ser identificados ao longo das gerações como algo que faz parte da cultura daquela sociedade.

Nas diferentes sociedades, existem diferentes culturas, diferentes valores e significados; contudo, a cultura surge das relações sociais estabelecidas. Desse modo, os Estudos Culturais visam compreender como ocorrem as relações e a integração dessas culturas no mundo de hoje. Esse campo disciplinar propõe uma nova análise para o pluralismo cultural. Para tanto, os Estudos Culturais analisam temas como a diferença sociocultural, as representações simbólicas, as identidades e a subjetividade dos sujeitos ocorridas nas relações sociais.

A sociedade na contemporaneidade; suas diferenças sociais envolvendo etnias/raças e gênero (as chamadas minorias, consideradas como diferentes); a questão do poder dominante; enfim, toda essa complexidade também é objeto de análise, e os Estudos Culturais buscam compreendê-la e explicá-la.

A partir de então, será abordado, brevemente, a forma como ocorre a construção das identidades do sujeito a partir da visão dos Estudos Feministas e dos Estudos Culturais. Procura-se, dessa forma, evidenciar que as representações, os significados assimilados pelos sujeitos influenciam nas relações sociais.

As reproduções desses significados estão diretamente ligadas com a formação das identidades do ser humano e, por consequência, refletem nas relações interpessoais e contribuem com a propagação das desigualdades de gênero. O que se pretende demonstrar se dá no sentido de que a cultura transmite “valores” que às vezes passam despercebidos, pois é algo que fica internalizado no sujeito, que se reproduz sem que a pessoa ou até mesmo uma sociedade se deem conta ou questionem o porquê de um determinado comportamento ou atitude.

Ao abordar o conceito de gênero, Louro (2013) afirmou que os sujeitos constroem as suas identidades sexual e de gênero, pois elas não são fixas. O argumento utilizado pela autora foi de que as identidades sexuais podem ser construídas por intermédio das formas escolhidas por um sujeito, sejam elas para viver com seu parceiro que pode ser do mesmo sexo, ou de sexo oposto, de ambos os sexos, e até mesmo pode não possuir

parceiros. Quanto à identidade de gênero, a autora afirmou que ela também está relacionada com a forma de identificação dos sujeitos influenciada pelos aspectos históricos e sociais do modo de se constituir como sujeitos masculinos e femininos, construindo, assim, a sua identidade de gênero (LOURO, 2013, p. 30).

O que Louro (2013) demonstrou significa dizer que as identidades sexuais e de gênero estão interligadas, não se tratando de uma só coisa, pois os sujeitos “[...] masculinos e femininos podem ser heterossexuais, homossexuais, bissexuais (e, ao mesmo tempo, eles também podem ser negros, brancos, ou índios, ricos ou pobres etc.) [...]” (LOURO, 2013, p. 31). Isso leva em consideração que ambas as identidades (sexual e de gênero) estão sempre em construção, em transformação, não possibilitando ser identidades fixadas em um período determinado da vida do sujeito (criança, adolescente, adulto).

Levando em conta que a cultura desempenha um importante papel na vida social influenciando nas identidades, o conceito de cultura adotado neste trabalho “[...] é entendido tanto como uma forma de vida (ideias, atitudes, linguagens, práticas, instituições e estruturas de poder), quanto toda uma gama de práticas culturais (formas, textos, cânones, arquitetura, mercadorias produzidas em massa) [...]” (GUARESCHI, 2008, p. 60). Isso significa dizer que todos os aspectos mencionados passam a ser considerados cultura, influenciando na formação da identidade do sujeito.

Torna-se importante abordar a influência da cultura nas relações sociais da contemporaneidade, de modo que são trazidos os estudos sobre sujeito e identidade de autores como Stuart Hall (2006), Kathryn Woodward (2011), Renato Mezan (1995; 1997) e Neuza de Fátima Guareschi (2008), realizados a partir dos Estudos Culturais.

Para melhor compreensão da evolução da formação da identidade do sujeito na contemporaneidade, o autor Stuart Hall (2006) abordou o período histórico que abrange a passagem do sujeito do iluminismo para o sujeito moderno, ou seja, descreveu como se constituíram esses sujeitos, contextualizando as principais mudanças ocorridas com eles daquele período até a atualidade.

Sendo este o ponto de partida, a passagem do sujeito do iluminismo para o sujeito moderno, Hall (2006) fez críticas aos apelos essencialistas, caracterizando o conceito de sujeito moderno como sendo um produto que surgiu do pensamento iluminista. Para o autor, existiram três concepções que caracterizaram essa passagem do sujeito do iluminismo para o sujeito moderno. A primeira concepção descrita fundamentava que o sujeito do iluminismo era caracterizado como um indivíduo totalmente centrado,

unificado, de ação, cujo centro consistia num núcleo interior que emergia desde o nascimento e permanecia ao longo da sua vida totalmente o mesmo, sem sofrer modificações (considerado como sujeito individual). A segunda concepção se refere ao sujeito sociológico, o qual reflete a complexidade do mundo moderno e a consciência de que o núcleo moderno não é autônomo e nem autossuficiente, mas que passou a se formar da relação com as outras pessoas, o que o torna sujeito social. Dessa forma, deu-se início à fragmentação da identidade do sujeito. A terceira e última concepção trata do sujeito pós-moderno, caracterizada por ter uma identidade que se modifica continuamente, estando relacionada com as maneiras de como os sujeitos se representam nos sistemas culturais em que vivem (HALL, 2006, p. 11-13).

A partir dessas colocações, Hall (2006) afirmou que a visão do sujeito iluminista durou até o início do século XX. Ele também demonstrou como ocorreram os cinco grandes descentramentos (rupturas) que acabaram abalando a visão do sujeito moderno. O primeiro descentramento diz respeito às tradições do pensamento marxista. Segundo essa linha de pensamento, os indivíduos são formados subjetivamente através da sua participação em relações sociais mais amplas, ou seja, a identidade do indivíduo está ligada ao modo de produção de vida material vigente de uma determinada sociedade. Resumidamente, era o ser social que determinava a sua consciência (HALL, 2006, p. 23-34).

O segundo descentramento apontado por Hall (2006) surgiu da descoberta de Sigmund Freud que, contrariando o paradigma cartesiano, afirmou que são os desejos inconscientes e não a razão que norteiam as ações humanas. Para Freud, a subjetividade e os sentimentos são o produto dos processos psíquicos inconscientes.

Já o terceiro descentramento, de acordo com Hall (2006), está associado com o trabalho de Ferdinand de Saussure. A teoria de Saussure afirmou que a língua é um sistema social e que somos os atores do que afirmamos, pois usamos a língua que é anterior a nós, sendo ela um sistema social e não individual (HALL, 2006, p. 34-40).

O quarto descentramento ocorreu com Michel Foucault, que destacou um novo tipo de poder, chamado de poder disciplinar. Para Foucault, os indivíduos, longe de serem sujeitos livres, são permanentemente vigiados e adestrados por poderes disciplinadores (representados pelos hospitais, pelas escolas, pelas prisões, pelos quartéis). O poder disciplinar age sobre as populações, sobre o indivíduo e o sobre o corpo dele. O conhecimento especializado é quem regula e vigia as atividades, o trabalho, a saúde, a

sexualidade e a vida familiar, bem como os regimes administrativos (HALL, 2006, p. 41-43).

O quinto e último descentramento, mencionado por Hall (2006), está associado com os movimentos feministas, juvenis e contraculturais dos anos 1960, destacando que o feminismo possuiu uma influência maior. O movimento feminista questionou os papéis sociais desempenhados por homens e mulheres, chegando ao ponto de discutir não só as questões sociais, mas também a formação das identidades sexuais e de gênero. O feminismo, juntamente com os outros movimentos, estabeleceu a política de identidade das minorias, caracterizada pela diferença (HALL, 2006, p. 43-46).

Foi dessa forma que, segundo Hall (2006), o sujeito do iluminismo, que era visto como possuidor de uma identidade fixa e centrada foi “morto” para surgir um novo sujeito, composto por identidades novas e contraditórias, inacabadas e fragmentadas, caracterizando o sujeito pós-moderno (HALL, 2006, p.43-46).

Ainda a respeito da formação da identidade, segundo Mezan (1995), ela:

[...] não é um elemento que cada um de nós possui ao nascer, ela é algo que adquirimos aos poucos, ao longo da nossa infância, de nossa educação, etc. A identidade situa-se entre algo que vem de nós (o equipamento psíquico com o qual nascemos) e algo que nos vem de fora, isto é, da realidade externa. (MEZAN, 1995, p. 52)

Seguindo esse raciocínio, Mezan (1995) argumentou que a constituição da identidade do ser humano se forma por meio de um processo de identificação que “[...] resulta na constituição, dentro de cada um de nós, de um *eu*, isto é, de uma parte nossa que vai parecer única, porque é apenas dela que temos consciência [...]” (MEZAN, 1995, p. 53). Como exemplo do processo de identificação, o autor cita a história de crianças que conviveram com animais, porque haviam sido abandonadas logo ao nascer e que conseguiram sobreviver nesse meio. Essas crianças, ao serem observadas, demonstravam não possuir postura, muito menos a linguagem ou comportamento humano. Isso se justifica, segundo Mezan (1995), porque o que torna o homem humano é o convívio entre os seres humanos. É a partir do convívio entre os seres humanos que a identidade pessoal é criada (MEZAN, 1995, p. 54).

Quando uma criança nasce, ela ainda não possui um *eu*, é preciso cuidar deste bebê, cuidar ao longo dos anos até ele possuir a autonomia que necessita para construir seu *eu*. É a mãe e o pai quem introduz na psique do bebê certos tipos de pensamentos cuja

função é identificante. O fato de dar nome e sobrenome faz parte da nossa identidade, a identificação é um processo inconsciente. A própria identidade pessoal nos chega através do convívio pessoal com os outros seres humanos, o nosso *eu* que é tão nosso, mas que na verdade resulta de um longo e complicado trabalho psíquico (MEZAN, 1995, p. 52-59).

A psicanálise ensina que a subjetividade é instituída socialmente; contudo, se faz oportuno esclarecer seus dois sentidos, quais sejam, “[...] como experiência de si e como condensação de uma série de determinações [...]” (MEZAN, 1997, p. 13). Como “experiência de si” significa dizer que é algo próprio do sujeito, são os seus próprios sentimentos. Já as “diversas determinações” implicam em assumir que é visível que a subjetividade tem relação com o outro, com a cultura, com a construção histórica, pois ela é:

[...] resultado de processos que começam antes dela e vão além dela, processos que podem ser biológicos, psíquicos, sociais, culturais, etc. Por isso, pode-se concebê-la como condensação ou sedimentação, num dado indivíduo, de determinações que se situam aquém ou além da experiência de si, e que de algum modo a conformam, ou pelo menos lhe designam certos limites e condições. (MEZAN, 1997, p. 13)

Sendo assim, a subjetividade é instituída socialmente e, ao falar sobre ela, Mezan (1997) afirma também que “[...] é uma criação da sociedade, da mesma forma que a língua, as regras de parentesco, os valores e os métodos de trabalho [...]” (MEZAN, 1997, p. 15). Dessa forma, o autor demonstra como o indivíduo, logo ao nascer, passa a absorver as regras do grupo em que vive, bem como a forma de transmissão dessas mesmas regras, com o objetivo de perpetuação delas para garantir a sobrevivência daquela sociedade.

Utilizando a psicanálise para explicar o processo de perpetuação de uma determinada sociedade, Mezan (1997) menciona que essa perpetuação só acontece porque o sujeito se identifica com modelos oferecidos pela sociedade, como “[...] o que é ser um homem ou uma mulher, um guerreiro, um operário ou um intelectual, uma pessoa honesta, sábia, etc: em suma, padrões socialmente aceitos e valorizados nos planos dos costumes, das crenças, dos valores, das leis, do autocontrole [...]” (MEZAN, 1997, p. 15).

Isso também está ligado com a questão da subjetividade, que, para Guareschi (2008), “não é o ser, mas os modos de ser”. A autora afirmou que existem três planos de determinações sociais da subjetividade: o singular, o universal e o particular. O singular é o que existe de mais pessoal, é aquilo que faz dele um sujeito único, que não é igual a

ninguém. O universal é tudo aquilo que pode ser compartilhado com as outras pessoas, como, por exemplo, a fala, ser um ser sexuado, ser mortal; enfim, diz respeito àquilo que é próprio da espécie humana. Como último plano de determinação, o particular, sendo aquilo “que é próprio de alguns, mas não de todos”, seria a comparação do que realmente é meu com os demais humanos, cabendo, nesse plano, a utilização das subjetividades (GUARESCHI, 2008, p. 12-13).

De acordo com Woodward (2011), cada cultura tem suas próprias e distintas formas de classificar o mundo. É pela construção de sistemas classificatórios que a cultura nos propicia os meios pelos quais podemos dar sentido ao mundo social e construir os significados. Há, entre os membros de uma sociedade, certo grau de consenso sobre como classificar as coisas a fim de manter alguma ordem social. Esses sistemas compartilhados de significação são, na verdade, o que se entende por “cultura” (WOODWARD, 2011, p. 41). Os sistemas compartilhados de comunicação são entendidos pela autora como uma:

[...] cultura no sentido dos valores públicos, padronizados, de uma comunidade, serve de intermediação para experiências dos indivíduos. Ela fornece, antecipadamente, algumas categorias básicas, um padrão positivo, pela qual as ideias e os valores são higienicamente ordenados e, sobretudo, tem autoridade, uma vez que cada um é induzido a concordar por causa da concordância dos outros. (DOUGLAS, 1966 apud WOODWARD, 2011 p. 41)

Assim, a cultura é transmitida simbolicamente, originando significados importantes na reprodução das relações sociais. Considera-se, como ponto forte, que o sujeito não é tomado como uma unidade centrada, pois ele é um sujeito histórico. Já, como ponto fraco, afirma-se a existência de uma certa passividade do sujeito na construção da subjetividade, lembrando que as identidades são fragmentadas e construídas nas relações sociais.

A partir dessas colocações, faz-se oportuno retomar o conceito de Meyer (2013) sobre gênero, atribuído como algo complexo. A autora considerou o gênero “constituente das identidades dos sujeitos”, afirmando também que ele compreende “[...] o sujeito como identidades plurais, múltiplas; identidades que se transformam, que não são fixas ou permanentes, que podem até mesmo ser contraditórias [...]” (MEYER, 2013, p. 28), concluindo, então, que o gênero faz parte do sujeito, formando, assim, sua identidade.

Também torna-se importante repetir os argumentos de Louro (2013) mencionados no início deste item, os quais afirmam que tanto a identidade sexual quanto a identidade de gênero estão sempre sendo construídas, sempre se transformando; por isso, essas

identidades não podem ser fixadas em nenhuma fase da vida do ser humano (criança, adolescente, adulto), o que torna as identidades dos sujeitos instáveis, ou seja, fragmentadas (LOURO, 2013, p. 31). Dessa forma, percebe-se que Louro (2013) possui um raciocínio bem parecido com os dos autores citados, principalmente sobre a questão da formação das identidades dos sujeitos.

Ainda em se tratando da identidade, Woodward (2011) argumentou que ela é marcada pela diferença, e que essa diferença se estabelece por meio de símbolos que são relacionados com outras identidades. Esse modo de representação acaba determinando uma relação de poder aos significados, permitindo definir até mesmo a inclusão ou exclusão de alguém em grupo ou em uma sociedade (WOODWARD, 2011, p. 18).

De acordo com Woodward (2011), a cultura molda a identidade, moldando não apenas pelos variados tipos de representações simbólicas, mas também pelas relações sociais, o que faz surgir a necessidade de novas identidades, ocasionando o que é chamado por muitos estudiosos de “crise de identidade” (WOODWARD, 2011, p. 19-20).

Existem diversos contextos que influenciaram na crise de identidade, sendo essa uma característica da atualidade. Um destes contextos surgiu com a globalização, que “[...] envolve uma interação entre fatores econômicos e culturais, causando mudanças nos padrões de produção e consumo, as quais, por sua vez, produzem identidades novas e globalizadas [...]” (WOODWARD, 2011, p. 20). Dessa forma, a globalização acaba acelerando os fluxos, pois existem mais referências para se ter diferentes identidades.

Com a globalização e o surgimento das novas tecnologias (a expansão do uso da internet), houve grandes transformações no mundo, promovendo a sensação de que as distâncias encurtaram. Isso ocorre devido à forma instantânea a que chegam as informações, influenciando nas relações entre os indivíduos na família, no trabalho, nas relações políticas e demais outras, que culminam em um processo de transformação social de sentido muito amplo. Para Anthony Giddens, “[...] a globalização significa que cada vez mais estamos vivendo ‘num mundo único’, em que os indivíduos, os grupos e as nações tornaram-se mais interdependentes [...]” (GIDDENS, 2005, p. 60-69, grifo do autor).

Com as novas tecnologias, surge uma tendência ao distanciamento da identidade relacionada com a cultura local e até mesmo nacional, favorecendo o movimento entre as culturas, produzindo diferentes identidades em diferentes lugares, ocasionando o surgimento da mobilização das diferenças. Essas mobilizações criam diferentes contextos sociais com novos significados, permitindo que o ser humano possua inúmeras

identidades, como a identidade de pai ou mãe, a identidade de trabalhador assalariado ou de chefia, o que dependerá da demanda exigida pelos sistemas dominantes de representação (WOODWARD, 2011, p. 20-33).

Mesmo que o indivíduo possua diversas identidades, não significa dizer que não existam conflitos. Eles existem e são derivados de “tensões entre as expectativas e as normas sociais”, por exemplo, o senso comum é que as mães sejam heterossexuais e não homossexuais, de maneira que as identidades tidas como diferentes podem ser construídas com atributos como “estranhas” ou “desviantes”. Isso exemplifica que a relação entre o social e o simbólico ocorre em conformidade com nossas escolhas e também com os novos movimentos sociais que surgem (WOODWARD, 2011, p. 30-33).

A diferença, então, está diretamente envolvida com o processo de identificação, conforme Guareschi (2008) a “[...] identidade e diferença são produtos do discurso, da cultura. Portanto, falamos da posição-de-sujeito, na qual a identidade expressa-se na forma como nos tornamos algo, ou alguém em uma determinada composição de grupo, etnia, raça, gênero [...]” (GUARESCHI, 2008, p. 66). Deste modo, a autora afirmou que a diferença é estabelecida pelas políticas de identidades, que são tidas como “[...] os processos dos grupos sociais e culturais de revolta contra a universalidade dos sentidos, produzida culturalmente pelos sistemas de significação que pretendem expressar o humano e o social em sua totalidade [...]” (GUARESCHI, 1999; 2000, p. 63 apud GUARESCHI, 2008).

As políticas de identidades podem ser observadas nos movimentos sociais, bem como nos grupos marginalizados e oprimidos que contestam a forma de produção da identidade. Esses grupos buscam construir a própria identidade lutando contra tudo o que é imposto e que não os representam. Dessa maneira, surgiram vários movimentos sociais que apelavam para a identidade social de seus sustentadores (gays, lésbicas, grupos étnicos, e outras minorias), caracterizando o nascimento histórico do que veio a ser conhecido como a política de identidade, ou seja, uma identidade para cada movimento. Como exemplo bem específico, isso ocorre dentro do próprio movimento feminista, no qual existem mulheres negras buscando seu espaço, pois, na categoria “mulher”, segundo elas, são vistas apenas as mulheres brancas. Esse exemplo procura evidenciar o funcionamento da política de identidade na busca do reconhecimento de um grupo perante a sociedade (WOODWARD, 2011, p. 35-36).

A política de identidade surgiu com o feminismo e com outros movimentos e demonstrou que eles não aceitavam nada que era imposto, nenhum valor ou cultura, nada

que era padronizado. Atualmente, as minorias continuam lutando contra tudo que é imposto, por isso elas são tidas como diferentes; mas elas se identificam através dessa “diferença”. A diferença se tornou uma forma de identificação de um determinado grupo, mas isso não significa que os indivíduos desse grupo não possam ter culturas diferentes, pois o que existe aí é apenas uma identidade em comum, mesmo porque, na pós-modernidade, o sujeito possui várias identidades.

Para os autores citados, a diferença é compreendida como uma maneira de demonstração das múltiplas identidades. A importância da diferença se dá no sentido de constituir a identidade, percebida com a inclusão ou não do sujeito em um grupo social.

Retomando o pensamento de Mezan (1997), a conclusão obtida é que a identidade se torna tudo aquilo que interessa a nós, por isso ocorre uma costura de identidades, ou seja, existem várias identidades em uma só pessoa. Cada pessoa pode se identificar com diversos modelos identificatórios, ressaltando que cada sociedade possui um modelo próprio que define quem pode ou não fazer parte dele.

Assim, a contribuição do feminismo para os Estudos Culturais ocorreu a partir dos questionamentos sobre a própria identidade e subjetividade da mulher. Ao questionar a cultura de subordinação imposta à mulher, o feminismo despertou vários questionamentos que contribuem para os estudos da contemporaneidade. Nesse caso, os estudos estão voltados para o sujeito possuidor de diversas identidades, já que essas identidades são construídas sob a influência não apenas da questão cultural, mas também pela subjetividade que envolve sentimentos e escolhas, bem como pelo contexto social em que se vive.

Nas argumentações de Hall (1995; 1997), Woodward (2011) e Guareschi (2008) visualiza-se alguns pontos em comum que são basicamente: o sujeito composto de diversas identidades, que não são fixas, mas que se modificam e são fragmentadas, sempre marcadas pela diferença. Essas diferenças possuem um valor simbólico dentro de sistemas classificatórios e estão sempre relacionadas com o outro ou os outros, produzindo, assim, os significados que funcionam como um meio de inclusão ou de exclusão do sujeito em um grupo, permitindo compreender como ocorre o processo de construção das identidades culturais.

As construções sociais da relação de gênero ocorrem em meio à complexidade da vida moderna, na qual as identidades são inacabadas e estão sempre sendo construídas. Essas identidades, bem como as relações de gênero, baseiam-se nos processos identitários. O papel do homem e da mulher muda nas sociedades, por isso que ele se dá de maneira

diferente nas diversas sociedades.

Os Estudos Culturais defendem a ideia de que existem critérios, características, marcas que podem ser identificados e que possuem um certo valor ou um significado, que são reproduzidos nas relações sociais e auxiliam no reconhecimento de uma determinada identidade. A utilização da identificação torna possível evidenciar as representações, em meio a tantas mudanças e incertezas, permitindo compreender como se formam as identidades.

Assim, com a demonstração da mudança do conceito de identidade de fixa para mutável, foi possível compreender, por meio de uma perspectiva sociocultural, que as identidades dependem de aspectos como nacionalidade, religião, grupos ou sexos dos indivíduos, não sendo construídas independentemente. A identidade cultural é construída e reconstruída, e isso foi verificado nas últimas décadas. Conforme já mencionado, o surgimento dos movimentos das minorias que reivindicavam direitos acabou colaborando para a transformação das identidades culturais. Toda essa transformação contribuiu para as análises dos fenômenos socioculturais da atualidade, pois possibilitou evidenciar um fenômeno social relacionado com os aspectos culturais.

A política de identidade possui um marcador que pode ser identificado: a desigualdade de gênero, por exemplo, que tem como base o machismo ainda existente, o qual oprime e explora as mulheres. Esse problema também diz respeito a este trabalho. Pesquisar acerca das mulheres inseridas no setor metalmeccânico, que ainda é considerado como sendo um “espaço de homens”, é uma forma de problematizar esse espaço. Ter consciência do universo em que a mulher está inserida e lutar contra essa naturalização é um posicionamento político, uma identidade, é utilizar uma política de identidade buscando a igualdade entre os gêneros.

A cultura acaba sendo modificada pelos desafios existentes. As desigualdades sociais, por exemplo, criam práticas culturais diferentes, pois o acesso à escolarização, às atividades culturais, à qualificação profissional, por exemplo, está ligado à economia, por isso a economia também é responsável ao acesso a diferentes contextos vividos pelos indivíduos. Dependendo da renda, a pessoa poderá estudar em escola pública ou particular, viajar para outros países ou nem sair da favela, ir ao teatro ou apenas ver televisão, ter atendimento de saúde particular ou depender do sistema de saúde do Estado. São várias as disparidades ligadas às questões econômicas que podem ser interpretadas como diferenças culturais ou desigualdades sociais.

As formações sociais e as relações entre os indivíduos passam pelas questões

econômicas, históricas, simbólicas, produzindo diferentes tipos de cultura, que muitas vezes geram diferenças socioculturais, e a desigualdade de gênero é um exemplo a ser estudado. Buscar evidenciar as dificuldades encontradas pelas mulheres nas áreas que se evidenciam a desigualdade de gênero na contemporaneidade, como no setor da indústria metalmeccânica que ainda possui o predomínio de homens, também diz respeito a isso tudo que foi abordado neste capítulo.

Assim, a teoria dos Estudos Culturais foi utilizada, neste estudo, para observar a influência da cultura nas relações de gênero, procurando apontar as implicações no que diz respeito às relações de gênero no mercado de trabalho. Por isso, o próximo capítulo abordará os temas gênero, desigualdade social e mercado de trabalho, buscando compreender a relação entre eles.

4 GÊNERO, DESIGUALDADE SOCIAL E MERCADO DE TRABALHO

A desigualdade social é atribuída ao posicionamento em que o indivíduo se localiza na realidade social. O contexto econômico, histórico e cultural contribui para a compreensão das desigualdades sociais, lembrando que as desigualdades também estão ligadas a questões políticas e de poder. Historicamente, a entrada da mulher no mercado de trabalho foi considerada bastante baixa na Europa. Com o desenvolvimento industrial, é que houve uma acentuação da divisão do trabalho entre homens e mulheres, sendo que a mulher exercia o trabalho mais na esfera privada (doméstica), e os homens trabalhavam na esfera pública. Com a Primeira Guerra Mundial, as mulheres passaram a exercer maior participação na esfera pública; contudo, com o retorno dos seus maridos da guerra, elas perderam seus postos de trabalho. Após o fim da Segunda Guerra Mundial, a divisão de trabalho entre homens e mulheres foi ainda maior, seguindo no mesmo ritmo ao longo dos anos até as décadas de 1960 e 1970, que foi quando “muitas mulheres optaram por entrar no mercado de trabalho por desejo de satisfação pessoal e em resposta à pressão pela igualdade impulsionada pelo movimento feminista” (GIDDENS, 2005, p. 316).

De acordo com Antony Giddens (2005), o trabalho exerce grande influência emocional nas pessoas, sendo considerado como um elemento estruturador da identidade. Várias são as características do trabalho, e uma delas é o convívio diário com as pessoas. Esse convívio colabora na criação da própria identidade pessoal e social (GIDDENS, 2005 p. 306). Outra característica está relacionada à renda que o indivíduo recebe em troca do seu trabalho, de modo que “[...] um ordenado ou salário é o principal recurso do qual muitas pessoas dependem para satisfazer suas necessidades. Sem uma renda, multiplicam-se as ansiedades em relação ao modo de lidar com o dia a dia[...]” (GIDDENS, 2005, p. 306).

No mercado de trabalho, a participação da mulher na maioria das profissões ocorreu somente a partir do século XX, período que ficou conhecido como “o século das mulheres”, ao mesmo tempo que a inserção da mulher no mercado de trabalho aumentou, também surgiram “segregações setorial, ocupacional e hierárquica sofridas pelas trabalhadoras”, sem contar que a diferença salarial das mulheres em relação aos homens era inferior (LOMBARDI, 2010, p. 33).

Essa divisão conhecida como divisão sexual do trabalho é uma pequena demonstração dos vários tipos de desigualdades de gênero, estas, por sua vez, poderão ser mais bem visualizadas por meio de pesquisas apresentadas no próximo capítulo.

Dessa forma, abordaremos o tema da desigualdade social e de gênero, demonstrando brevemente que as desigualdades passaram a ser evidenciadas a partir do século XVIII na Europa; mas que apenas no século XIX é que a desigualdade passou a ser analisada como um fenômeno social.

A noção de como surgiram os estudos sobre a desigualdade social parte do surgimento da ideia de igualdade e desigualdade. Situando historicamente o surgimento da desigualdade, procura-se demonstrar o avanço dos estudos ligados ao tema desigualdade social, buscando evidenciar os aspectos que foram levados em consideração em cada época até a atualidade. Será abordado, também, o fenômeno da estratificação social e a influência da globalização no crescimento das inúmeras desigualdades.

A globalização vem gerando a necessidade de estudos mais direcionados para cada tipo de desigualdade, o que exige procedimentos metodológicos que compreendam toda a sua estrutura, portanto, demonstrando a existência de teorias e de ferramentas que medem a desigualdade, busca-se destacar a importância da análise da desigualdade social por meio de categorias. Entre as diversas formas de desigualdades, as que envolvem o gênero foram as escolhidas para melhor contextualizar o estudo por categorias. Mais adiante no texto, de forma específica, serão utilizados dados de pesquisas científicas para demonstrar a existência das diferenças entre homens e mulheres em relação ao mercado de trabalho.

Ao pensar sobre desigualdade, relacionamos quase que automaticamente a ideia de igualdade. A ideia de igualdade surgiu há muito tempo, e durante séculos se manifestou por meio da pregação religiosa, sendo identificada, por exemplo, na crença “todos são iguais aos olhos de Deus”. Contudo, a igualdade só veio a se tornar um ideal social nos séculos XVIII e XIX, nos quais as pessoas passaram a exigir direitos iguais perante a lei e a política. Mas é somente no século XX que surge a exigência pela igualdade, ou seja, as pessoas passaram a exigir as mesmas condições e oportunidades de acesso à saúde, à educação, aos serviços sociais, ao trabalho, entre outras oportunidades de vida, ocasionando o surgimento da exigência pela igualdade social (MILLER, 1996, p. 372-373).

Para compreender o surgimento das desigualdades, encontramos registros históricos a partir da transição do feudalismo para o capitalismo (século XVI até o século XVIII). Nessa época, houve grandes transformações voltadas ao trabalho. As novas formas políticas, jurídicas e culturais acabaram fazendo com que os indivíduos passassem a refletir fortemente a respeito das desigualdades. É importante salientar que as

desigualdades sociais “[...] não eram produto daquele momento histórico apenas, mas foi naquele período que surgiram os questionamentos sobre elas e as explicações que visavam justificá-las [...]” (REZENDE, 2000, p. 81-82).

Ao mesmo tempo que as desigualdades ficavam mais evidenciadas, principalmente na Europa no século XVIII, o liberalismo acabava proporcionando um novo entendimento sobre a ideia da igualdade com a afirmação “todos os homens são iguais perante a lei”. Nesse período, as reflexões em toda a Europa se davam em torno “da relação entre propriedade, liberdade e desigualdade”. Foi também nessa época que o pensador Jean-Jacques Rousseau apresentou, na obra “O Contrato Social”, suas ideias sobre igualdade e desigualdade. Para ele, a desigualdade era um fenômeno social criado pela própria sociedade. As análises de Rousseau faziam referência “[...] à igualdade moral e legítima, a qual estabelecia a possibilidade de uma sociedade que tivesse como base a igualdade jurídica de todos os membros [...]” (REZENDE, 2000, p. 84).

A partir do século XVII, com o desenvolvimento industrial, houve o crescimento da economia capitalista, firmou-se um novo tipo de sociedade baseada nas relações entre o trabalho e o capital, e os atores principais eram o patrão (dono da indústria) e o operário (trabalhador assalariado). Surgiu, nesse momento, o liberalismo que “[...] tinha como base a defesa da propriedade privada, a liberdade do comércio, a igualdade perante a lei [...]” (REZENDE, 2000, p. 84). Dessa forma, nesse período, a pobreza era vista como sendo um fracasso pessoal, e a riqueza como fruto do trabalho. Os defensores da ordem social daquela época buscavam “[...] apresentar as desigualdades sociais não como decorrentes do conjunto de atividades e condições materiais vigentes, mas como decisão própria daqueles que não aceitavam se submeter às condições do próprio trabalho [...]” (REZENDE, 2000, p. 87).

No Brasil, a questão da desigualdade iniciou com a colonização portuguesa, como descreve Bianca Vieira (2017) ao tratar sobre sexo, raça e classe:

O estudo sobre as desigualdades sociais que marcam a sociedade brasileira abarca, necessariamente, a compreensão do processo de estratificação social e seus mecanismos de produção e reprodução. Assim, as dimensões de raça e gênero se configuram como marcadores sociais chave na hierarquização das posições que os sujeitos ocupam em uma sociedade cindida em classes. O Brasil colonizado pelos portugueses, responsáveis por trazer escravos oriundos da África, abalizou o papel da mulher negra na sociedade escravocrata. A coisificação da mulher negra foi elemento fundamental na construção das desigualdades.

A abolição da escravatura em 1888 não mudou muito as condições dos negros,

pois eles eram livres; mas precisavam de emprego para sobreviver. Dessa forma, sujeitavam-se a trabalhos pouco valorizados, dando continuidade à exploração e à subordinação. A mulher negra era ainda mais discriminada do que o homem negro, pois seu trabalho valia menos e era mais voltado para tarefas de cuidados. Por serem mão de obra barata, os negros permaneciam nas margens da sociedade. A desigualdade era ainda maior se comparados os trabalhos de homens e mulheres negros, o que agravou ainda mais as desigualdades de classe e de raça.

A visível desigualdade do século XVIII estava ligada à pobreza e à submissão dos trabalhadores; no entanto, apenas a partir do século XIX é que surgiram novas teorias contestando as desigualdades. Entre as teorias, a primeira a se destacar foi a de Karl Marx, que analisou a desigualdade como um fenômeno social.

Resumidamente, as teorias clássicas de Marx, Weber e Parsons, nessa ordem, os mesmos tratavam do tema da seguinte forma:

O primeiro acentuava a inter-relação entre as principais desigualdades, mas sob a determinação de uma instância principal – a das desigualdades econômicas estruturais – sobre outras, e previa a possibilidade histórica de alteração drástica dessas relações estruturais. **O segundo** preferia sublinhar a autonomia de princípio de cada uma das diversas ordens de desigualdades principais (econômica, de status, política), mas não deixava de analisar finamente as influências concretas de umas sobre as outras, ou as situações de não influência, em cada situação específica. **O terceiro**, destacando o caráter sistêmico das relações sociais, reconhecia tanto as inter-relações dos sistemas de estratificação com os outros subsistemas sociais como as autonomias específicas de cada um (manifestando-se por exemplo, nas relações ambivalentes entre família e estratificação). (COSTA, 2012, p. 25, grifo nosso)

Vale destacar que, para Marx, a classe é considerada como um grupo de pessoas que se encontram em uma relação com os meios de produção, tendo como classes sociais fundamentais a burguesia (donos de indústrias e possuidores de capital) e o proletariado (operários). A teoria de Weber realizou modificações a partir da teoria de Marx, sustentando que a posição de classe não se origina somente do controle ou não dos meios de produção. Para Weber, as aptidões e as credenciais dos indivíduos influenciam no tipo de emprego que as pessoas poderão vir a conseguir. Na teoria de Weber, a estratificação é moldada por aspectos além do econômico, ou seja, a diferenciação social, para o autor, baseia-se nos elementos *status* e partido (SILVA; RADOMSKY, 2015).

As teorias marxistas e weberianas são de extrema importância, pois servem de base para as teorias atuais. Os estudos sobre desigualdade tratam de temas como exploração, dominação, pobreza, trabalho, classes, entre outros, de modo que são

analisados e descritos por meio de teorias clássicas, como as teorias já citadas de Karl Marx, Max Weber e Talcott Parsons, bem como por teorias mais recentes, como as teorias de Erik Olin Wright, Charles Wright Mills, Anthony Giddens, Pierre Bourdieu, John H. Goldthorpe, entre outros autores (COSTA, 2012, p. 10-25).

Atualmente, a desigualdade social é estudada pelos sociólogos por meio da estratificação social, o que permite compreender e descrever os diversos tipos de desigualdades. Para Silva e Radomsky (2015), a estratificação social é entendida como sendo:

[...] a segmentação de determinada totalidade social por grupos, que diferenciam segundo a posse de recursos econômicos e simbólicos. A posse de tais recursos define a posição que os grupos sociais e os indivíduos assumem na estrutura de uma sociedade. Como instrumentos de análise das Ciências Sociais, as teorias da estratificação social permitem observar os tipos e os níveis de diferenciações e das desigualdades intrínsecas a uma coletividade. (SILVA; RADOMSKY, 2015, p. 17)

As formas de estratificação mais estudadas giram em torno dos recursos econômicos dos grupos sociais, mas a estratificação também pode ser estudada como aspecto relacionado à hierarquização decorrente do prestígio, pertencimento a grupos étnicos, etários e de gênero, que influenciam no posicionamento dos grupos entre as classes. Nas sociedades atuais, a movimentação dos grupos e/ou indivíduos nas diferentes classes sociais é denominada mobilidade social. A mobilidade social é toda a movimentação feita pelos indivíduos entre os estratos sociais, o que permite uma melhor análise das desigualdades (SILVA; RADOMSKY, 2015, p. 17-18).

O sociólogo François Dubet (2003) enfatiza que, ao se fazer a análise das desigualdades, essa deve ser considerada “[...] como um conjunto de processos sociais, de mecanismos e de experiências coletivas e individuais [...]”, demonstrando se importar mais com as atuações dos indivíduos e não apenas em relação ao aspecto econômico (DUBET, 2003, p. 23).

Dubet (2003) menciona que os indivíduos são atores sociais e que as desigualdades surgem e são construídas nas mais diversas ocasiões. Argumenta também que os princípios de igualdade, como o da “[...] igualdade de direitos, da igualdade das liberdades, ou ainda o da igualdade de oportunidades ou das capacidades [...]” acabam, de certa forma, também agindo como produtores de desigualdades no campo econômico e simbólico, isso porque as relações sociais não são organizadas. As desigualdades dão conta de aspectos particulares e atingem grupos específicos na sociedade (DUBET, 2003,

p. 21-29).

As desigualdades sociais estão sendo estudadas no contexto da globalização. As teorias contemporâneas tratam do tema de forma que as análises vão além da questão econômica, de classe social ou política. Elas permitem que se façam as análises da desigualdade social de forma bem específica. No contexto da globalização, destacaram-se os vários tipos de desigualdades que passaram a ser estudadas por categorias, como a categoria da desigualdade racial, de classes, de rendimentos, de escolaridade, de qualificação profissional, de gênero, entre outras (COSTA, 2012, p. 26-27). Essa análise mais aprofundada sobre a desigualdade social, no caso o estudo por categoria, permite obter de forma mais precisa a compreensão do modo como as desigualdades se estruturam e se relacionam, pois criam categorias para se definir e para definir outros tipos de categorias.

Existem mecanismos de desigualdades que nada mais são do que processos sociais que ocorrem e que acabam gerando mais desigualdades. Eles são identificados como: o distanciamento, a exclusão, a hierarquização e a exploração. Cada um deles acaba restringindo grupos em vários sentidos, por exemplo, de ter acesso a oportunidades de trabalho, ou a existência de hierarquia de superioridade e inferioridade que, dentro de organizações, subordina uma maioria. Esses fatores específicos são geradores de desigualdades sociais atuais e que surgiram com o processo de globalização (COSTA, 2012, p. 28-31).

Dessa forma, buscando a compreensão do fenômeno da estratificação e desigualdade social, os estudiosos utilizam indicadores de desigualdade como os *coeficientes de Gini* ou *os raios de quantis*, que são procedimentos metodológicos que revelam vários índices, por exemplo, os percentuais do grau de escolaridade, de rendimentos, da expectativa de vida de uma população, servindo de embasando aos estudos científicos sobre as desigualdades (COSTA, 2012, p. 41).

Outro mecanismo utilizado é o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que serve para medir o grau de desenvolvimento econômico e a qualidade de vida oferecida à população. Esse índice vai de zero a um, medindo, na população, o progresso nas áreas da saúde, educação e renda. O grau de desenvolvimento humano também pode gerar desigualdades:

Níveis de IDH baixos denotam menor acesso a recursos e serviços, o que implica quase que diretamente em menores taxas de alfabetização e, conseqüentemente, menores possibilidades de qualificação e, ainda, em um

padrão de vida inferior ao desejável [...] quanto menor o IDH, menor serão as possibilidades de escolha que os indivíduos terão e, também, menor seu acesso a recursos e serviços [...]. (MEIRELLES; RAIZER, 2013, p. 113)

Segundo o Relatório de Desenvolvimento Humanos (RDH)² destaca-se a piora da desigualdade no país na atualidade (dados de 2016):

No IDH ajustado à desigualdade – um método que relativiza o desenvolvimento humano em função da diferença entre os mais e menos abastados de um país – o Brasil é o 3º país que mais perde posições, empatado com Coreia e Panamá e atrás somente do Irã (-40) e de Botsuana (-23). Em relação ao Coeficiente de Gini (2010-2015) – instrumento que mede o grau de concentração de renda em determinado grupo e aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos – o Brasil é o quarto pior da América Latina e Caribe, atrás somente do Haiti, Colômbia e Paraguai. (PNUD/RDH, 2017)

Diante da posição do Brasil no IDH, torna-se possível visualizar a importância da utilização de índices, pois eles possibilitam maior clareza na visualização da diferença do desenvolvimento econômico entre os países, possibilitando, também, observar a qualidade de vida dos cidadãos.

Para melhor ilustrar a importância da utilização dos mais diversos indicadores de desigualdades, foi escolhido, para este trabalho, o estudo de Antonio David Cattani (2014), que abordou o tema desigualdade social analisando a questão da riqueza contemporânea. O autor constatou que:

As desigualdades são claramente expostas nos estudos de organismos internacionais, sendo que dois dados sintetizam os fenômenos mais importantes: 10% dos adultos do mundo detêm 85% da riqueza global; ao mesmo tempo, a metade mais desfavorecida da população mundial fica com menos de 1% desse montante. (CATTANI, 2014, apud UNU-WIDER, 2008, p. 25)

A divulgação dos resultados, do estudo de Cattani (2014), demonstram que a grande riqueza se concentrada nas mãos de poucas pessoas, melhor dizendo, não só a riqueza é apropriada por uma minoria, os chamados multimilionários, mas também divulgaram a existência de milhões de indivíduos que vivem em situação de vulnerabilidade extrema.

Questões polêmicas relacionadas com os multimilionários foram descritas por

² Dados divulgados pelo Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento (PNUD) no Brasil em 21 mar. 2017.

Cattani (2014), entre elas, a falta de transparência sob suas fortunas, apontando que grandes percentuais de impostos não foram arrecadados. A forma encontrada pelos multimilionários para evitar o acesso ao “gerenciamento” dos dados que revelam a origem dos rendimentos e do patrimônio foi simplesmente atrair a atenção da população para a sua vida social, legitimando suas posições. Desse modo, a ocultação de fortunas ou a distorção da realidade para o público acabou gerando “relações de dominação e exploração” (CATTANI, 2014, p. 34, grifo nosso).

Para Cattani (2014), a concentração da riqueza nas mãos de poucos agrava o problema da desigualdade, principalmente porque os muito ricos fomentam a ideia da meritocracia. A meritocracia possui como ideologia fazer com que as pessoas acreditem que elas, por si próprias, tornar-se-iam ricas, às custas apenas do próprio esforço ou da própria competência. Seguindo esse raciocínio, seria a mesma coisa dizer que os pobres e os miseráveis não possuem vontade ou capacidade para tornarem-se ricos. Essa lógica acaba sendo uma maneira para aceitar as condições em que vivem (CATTANI, 2014, p. 34).

Outro destaque de Cattani (2014) deu-se sobre as decisões tomadas por uma minoria que afetam milhões de pessoas, de modo que essas decisões são em benefício apenas dessa minoria. Cattani (2014) também enfatizou a importância que os indivíduos deveriam dar ao conhecimento das dinâmicas sociais e econômicas, argumentando que o não conhecimento delas acaba fazendo com que todos os segmentos sejam afetados e, com isso, haja o aumento das desigualdades (CATTANI, 2014, p. 17).

Para resumir, nas palavras de Cattani (2014) “[...] quanto maiores forem as diferenças socioeconômicas entre os indivíduos, maior será sua degradação e, conseqüentemente, sua vulnerabilidade à dominação de grupos poderosos [...]” (CATTANI, 2014, p. 24).

Outro estudo ilustrando o fenômeno da desigualdade social foi realizado por Adalberto Cardoso (2010) que divulgou que o Brasil, se comparado a outros países, continua entre os países que possuem um dos maiores índices de desigualdade. Uma importante contribuição desse estudo foi a forma analisada pelo autor sobre a permanência da desigualdade. Cardoso (2010) afirmou que “[...] a desigualdade social, em suas múltiplas dimensões, é uma das condições estruturantes da sociabilidade brasileira, talvez a mais importante delas [...]” (CARDOSO, 2010, p. 15).

Para fazer essa afirmativa, o autor realizou todo um apanhado histórico e sociológico expressando a dinâmica da persistência da desigualdade enquanto aspecto da

sociedade do trabalho. Cardoso (2010) destacou vários outros pontos que lhe chamaram a atenção, entre eles, o processo de construção da sociabilidade brasileira capitalista:

[...] o capitalismo legitimou-se, no mundo ocidental, por sua capacidade redistributiva, mediada pelo Estado do bem-estar. O aspecto central não foi a redução da desigualdade do acesso à riqueza, mas, sim, a redução da desigualdade *de oportunidades*, por meio da ampliação do acesso à educação, à saúde, à moradia e, principalmente, pela redução persistente da pobreza, que capacitou as pessoas a terem acesso aos demais recursos sociais. (CARDOSO, 2010, p. 17)

O objetivo de Cardoso (2010) foi salientar que o Estado de bem-estar no Brasil não conseguiu que a redistribuição se universalizasse, bem como nunca foi capaz de reduzir a pobreza a um nível aceitável. Somado a isso, Cardoso (2010) afirmou que não se pode usar experiências de mudança social de outros países como parâmetros para o Brasil, pois os dados estariam fora da realidade na qual o país vive (CARDOSO, 2010, p. 19-24).

O autor relacionou a questão da desigualdade com três aspectos que estão em torno dela, quais sejam: os sentidos da justiça, a percepção das desigualdades e a reprodução da ordem social. Essas categorias estariam sempre interligadas, uma interferindo na outra, e são utilizadas para demonstrar a importância da percepção dos indivíduos sobre a desigualdade, avaliando, assim, o que é justiça ou injustiça, igualdade ou desigualdade e o que é legítimo ou ilegítimo para eles. Desse modo, o autor concluiu que “[...] a percepção da desigualdade e a legitimação da ordem estão conectadas, na formulação proposta, por meio de medida do que é socialmente justo ou injusto, medida que é historicamente determinada [...]” (CARDOSO, 2010, p. 24-28).

Com isso, Cardoso (2010) verificou que o problema da percepção da desigualdade está diretamente associado com o problema da justiça. Entretanto, se a percepção geral de que o país é desigual estiver associada à ideia de que a desigualdade é injusta, isso deveria contribuir para minar as bases da legitimação da ordem vigente. Todavia, como a ordem foi sendo reproduzida de geração em geração, sem ter seus fundamentos corroídos por uma contestação social grande, a reprodução da desigualdade se associou então ao modo de incorporação dos trabalhadores à sociedade desigual.

De acordo com Cardoso (2010), no subconsciente da população (senso comum), a desigualdade não é reconhecida como injusta, de modo que a mudança de vida seria algo a ser conquistado por mérito. Os indivíduos, tendo em mente que a desigualdade no Brasil é uma desigualdade tolerável, acabam legitimando a desigualdade. Dito de outra

forma, a realidade social estaria baseada no mérito, ou o mérito é socialmente produzido, por exemplo, supondo que o indivíduo nasce em uma posição social de classe alta, este indivíduo possuiria mais chances e oportunidades ao longo da vida, contrariamente daquele que nasce em família pobre. Dessa forma, “[...] a desigualdade tende a ser um *elemento estruturante da* sociabilidade, estando presente em cada momento das relações sociais [...]” (CARDOSO, 2010, p. 44, grifo do autor). Assim, em seu estudo, Cardoso (2010) abordou as discussões sobre o desenvolvimento econômico e social, auxiliando na forma de lidar com as desigualdades sociais sob uma perspectiva que vai além do mercado, pois políticas públicas podem ser melhoradas ou criadas para diminuir os índices de desigualdades sociais.

Como último estudo exposto, o de António Firmino da Costa (2012) expressa claramente o modo como foram realizadas as análises das desigualdades contemporâneas no mundo. Nesse estudo, foram utilizados indicadores estatísticos que possibilitaram o fornecimento de índices das desigualdades nacionais e internacionais. Também foi evidenciada a existência de diversas escalas de índices, as quais podem ser interligadas, permitindo, dessa forma, mapear as desigualdades por categorias sociais. A análise por categorias sociais tornou possível:

[...] verificar até que ponto aqueles atributos estão iguais ou desigualmente distribuídos entre as categorias sociais consideradas. Pode tratar-se, por exemplo, das desigualdades entre homens e mulheres (categorias sociais de sexo/gênero) relativamente a rendimentos ou a escolaridades [...]. (COSTA, 2012, p. 42)

Conforme Costa (2012) apresentou, a desigualdade de gênero é uma forma de desigualdade contemporânea. Segundo o autor, os debates atuais sobre as desigualdades muitas vezes apontam para sentidos opostos, tornando necessário não apenas uma teorização aprofundada na realização das análises, mas também uma “[...] fundamentação empírica suficiente, adequada e fiável [...]” (COSTA, 2012, p. 8):

Por exemplo, as situações persistentemente mais desfavoráveis das mulheres relativamente aos homens no que concerne a níveis salariais ou ao preenchimento de cargos dirigentes (apesar das mudanças ocorridas ao longo das últimas décadas no sentido de uma certa atenuação destas desigualdades, designadamente no contexto europeu) podem ser contrastadas com as atuais taxas de escolarização feminina, claramente superiores às masculinas, em especial no ensino superior (não só em Portugal, mas também em muitos outros países). (COSTA, 2012, p. 8)

Como pode ser observado, a persistência da desigualdade salarial de gênero é um problema a ser enfrentado em diversos países, e no Brasil não é diferente, já que a desigualdade de gênero continua sendo evidenciada por diversos índices. O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)³ disponibilizou os índices de IDH do Brasil sobre as desigualdades social e de gênero referentes ao ano de 2015. Os dados revelaram que houve crescimento das desigualdades sociais e de gênero e que o país ocupa o 79º lugar entre 188 nações no ranking de IDH, “[...] mas despencou 19 posições na classificação correspondente à diferença entre ricos e pobres [...]” (El País, 2017). A notícia também destacou que o Brasil se encontra entre os 10 países mais desiguais do mundo, e, no que tange a desigualdade de gênero, afirma que ela continua crescendo:

Embora as mulheres tenham maior expectativa de vida e mais escolaridade, elas ainda recebem menos que os homens no Brasil. A renda per capita da mulher é 66,2% à de pessoas do sexo masculino. No índice de desigualdade de gênero, o país aparece na 92ª posição entre os 159 países analisados, atrás de nações de maioria religiosa conservadora, a exemplo de Líbia (38º), Malásia (59º) e Líbano (83º). (PIRES, 2017)

Por conta de todos esses aspectos, as desigualdades sociais preferencialmente estão sendo analisadas por categorias para melhor compreender a realidade e, assim, ajudar na busca por soluções. As categorias analisadas abordam diversas áreas, como, por exemplo, a categoria de distribuição de renda, de escolaridade e de gênero.

A discriminação por gênero, segundo um estudo realizado por Rafael Ribeiro Dos Santos⁴, causou um impacto negativo no crescimento econômico do nosso país. O autor demonstrou que entre os anos de 2007 e 2014, cada 10% de aumento na diferença salarial, entre homens e mulheres, reduziu 1,5% a expansão do PIB, demonstrando que a desigualdade salarial também reduz o crescimento do país. Essa descoberta é muito importante porque demonstra estatisticamente que a discriminação de gênero afeta o crescimento econômico, além de ser uma injustiça social.

O intuito de todo esse apanhado foi colaborar na elucidação da importância sobre o estudo das desigualdades, bem como dar início ao próximo assunto, o qual possui como objetivo evidenciar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

4.1 A DESIGUALDADE DE GÊNERO

³ Dados extraídos do jornal El País/ Edição Brasil [On-line], publicados no dia 21 mar. 2017, escrito por Breiller Pires.

⁴ Notícia publicada no jornal Folha de São Paulo [On-line] no dia 08 mar. 2018, escrita por Érica Fraga.

Existem diferentes tipos de desigualdades de gênero, como a de raça, a de classe, a de poder; contudo a escolhida para a contextualização deste estudo é a desigualdade voltada para o mercado trabalho. Primeiramente, vale destacar que ao se analisar a desigualdade de gênero, esse não deve ser considerado como conceito biológico, servindo para diferenciar o homem (sexo masculino) da mulher (sexo feminino), mas deve ser analisado como aspecto estruturante das relações entre os sexos. O gênero é construído e expressado nas diversas áreas da vida social. Para a sua construção, é preciso levar em conta “[...] a cultura, a ideologia, e as práticas discursivas [...] a divisão do trabalho por gênero [...], entre outros aspectos da organização social que contribuem para a construção das relações de gênero” (WABY, 1996, p. 332).

Dessa forma, o conceito de gênero leva em conta a análise dos processos históricos e culturais, observando as relações ocorridas, possibilitando, assim, a compreensão do posicionamento de homens e de mulheres dentro da sociedade em que vivem.

Ao abordar o tema gênero e estratificação, Giddens (2005) afirmou que “durante muitos anos a estratificação não abordou o tema, e os estudos eram voltados para a economia e a divisão do poder, levando em conta apenas a população masculina. Para o autor, “[...] o gênero propriamente dito, é um dos exemplos mais profundos de estratificação[...]” (GIDDENS, 2005, p. 246).

As desigualdades de gênero perpassam as classes sociais, de modo que Giddens (2015), ao estudar as desigualdades de gênero, buscou identificar ao máximo a sua origem argumentando que elas “[...] encontram raízes históricas mais profundas do que os sistemas de classes; a posição dos homens em relação às mulheres era superior até mesmo nas sociedades caçadoras e coletoras, nas quais não existiam classes [...]” (GIDDENS, 2005, p. 246). Entretanto, na modernidade, segundo Giddens (2015), as divisões de classes estão tão marcadas na sociedade que elas acabam se sobrepondo às desigualdades de gênero.

Dependendo do período histórico, da classe social ou do grupo, para Waby (1996), é possível identificar as diferentes formas assumidas nas relações de gênero nas diferentes sociedades. O fato é que em todas elas a desigualdade é associada com a diferença de gênero, e o motivo se deve aos homens exercerem poder sobre as mulheres. O que acaba remetendo ao patriarcado que conceitua a desigualdade de gênero como socialmente estruturada.

Para explicar o papel da mulher na sociedade contemporânea, Saffioti (2015)

aborda a questão do patriarcado explicando que ele existiu historicamente em um passado bem remoto, e que, naquela época, o patriarca era o detentor de todo o poder sobre a família. A mulher era totalmente submissa, primeiramente ao pai, e depois, ao se casar, ao marido. Todavia, a autora vai construindo seus argumentos para demonstrar que o patriarcado, assim como os demais fenômenos sociais, sempre esteve em transformação, ao passo que o poder que o homem exercia sobre a mulher na esfera privada, mais tarde também passou para a esfera pública. O conceito de patriarcado, definido por Saffioti (2015) de forma bem resumida, “[...] é o regime da dominação-exploração das mulheres pelos homens” (SAFFIOTI, 2015, p. 47-48). De modo geral, Saffioti (2015) demonstra que os resquícios da ideologia do patriarcado, sua base material, ainda pode ser identificado nas relações entre homens e mulheres.

A ideologia patriarcal continua influenciando na atualidade, e mesmo que seu poder tenha diminuído, percebe-se que continua existindo certa hierarquia entre homens e mulheres. O sistema capitalista, sob a influência dessa ideologia, ainda que de forma minimizada, acaba oprimindo e subjugando as mulheres (SILVEIRA; COSTA).

Historicamente, a quantidade de mulheres atuando no mercado de trabalho passou a ser mais intensa apenas no século XX, quando a força de trabalho feminina era formada, na grande maioria, por mulheres jovens e solteiras que trabalhavam nas indústrias ou em escritórios, pois as casadas acabavam se dedicando às tarefas domésticas. Após a primeira e a segunda guerra mundial, a atividade econômica das mulheres foi aumentando, mas sempre ficou abaixo dos índices masculinos. Atualmente, na relação gênero e mercado de trabalho, em que pese haver uma igualdade formal, as desigualdades continuam, principalmente nos quesitos “segregação ocupacional, concentração nos empregos de meio turno e disparidade salarial” (GIDDENS, 2005, p. 316-317).

Ainda há a existência da divisão sexual do trabalho, que faz com que homens e mulheres assumam “posições desiguais em termos de poder, prestígio e riqueza” (GIDDENS, 2005, p. 107).

A mulher no mercado de trabalho, a sua mão-de-obra, acaba sendo apropriada pelo sistema capitalista, de forma que as mulheres pertencentes às classes sociais mais baixas são as mais prejudicadas. Isso ocorre, na maioria das vezes, devido à realização de trabalhos que possuem maior carga horária e ainda com a menor remuneração. Essas mulheres se submetem a essa exploração, em grande parte, por necessidade de assumir o sustento da casa (SILVEIRA; COSTA).

A autora Magda de Almeida Neves (2013), analisando a presença da mulher no

mercado de trabalho, citou dados de pesquisas para demonstrar as desigualdades, entre eles, os dados da OIT de 2011 que demonstraram que:

[...] na medida em que ainda existe um forte contingente feminino concentrado no trabalho doméstico, caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade. Esse quadro ainda é considerado “natural” das mulheres e, visto que a aprendizagem ocorre na família, soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de aquisição de competências que ocorrem fora das instituições formais. (NEVES, 2013, p. 409)

Ao falar especificamente do Brasil, Neves (2013) destaca que a quantidade de mulheres negras no mercado de trabalho aponta para a dupla discriminação de gênero e raça existentes, pois os dados revelaram que:

[...] Em 2008, o trabalho doméstico representava 15,8% do total das ocupações femininas. No conjunto dos trabalhadores domésticos, 93,6% eram mulheres e 61%, negras. Apenas 26,8% tinham carteira de trabalho assinada, sendo que, entre as negras, esse percentual era ainda menor, 24%, e só 30,4% contribuía para a Previdência Social. (OIT, 2011; NEVES, 2013, p. 410)

O estudo de Cristina Pereira Vieceli (2018), do escritório regional do Rio Grande do Sul, do Departamento Sindical de Estatística e estudos Socioeconômicos (DIEESE), abordou o tema “Dia 08 de Março Dia de Luta das Mulheres por um Mundo Igualitário”, demonstrando que a taxa de desocupação feminina no Brasil é superior à taxa masculina ao longo dos anos. Um dos motivos disso está relacionado aos afazeres domésticos:

O estereótipo de mulher cuidadora, reforçado desde a infância, é determinante para definir os espaços femininos e masculinos na sociedade. Em 2016, as mulheres dedicaram em média 20,9 horas semanais às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, quase o dobro da média masculina de 11,1 horas semanais, o que determina menor tempo delas às tarefas voltadas para o mercado. A taxa de participação feminina em trabalhos voluntários também é superior à masculina, 4,6% contra 3,1%, respectivamente, o que reforça o seu papel na sociedade como cuidadoras. (VIECELI, 2018, p. 3)

O mesmo estudo também evidenciou que no ano de 2015 as mulheres continuavam na grande maioria trabalhando “[..] nas áreas de educação, saúde e serviços sociais (19%), comércio e reparação (17%), e serviços domésticos (14%), todas tidas como extensão do trabalho doméstico não remunerado (limpeza, educação e cuidados)” (VIECELI, 2018, p. 5). Isso significa que a mulher continua sendo vista como “cuidadora” e que os trabalhos domésticos continuam sendo exercidos, na grande maioria, por mulheres, demonstrando que a cultura machista e sexista continua exercendo força.

A atribuição do trabalho doméstico às mulheres, no Brasil, possui suas origens no tempo da escravidão, pois ele “[...] parecia uma predestinação de determinados grupos sociais: mulheres pobres, especialmente negras, recebiam uma herança de suas avós e bisavós”. Mesmo com a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, os trabalhos domésticos e os cuidados com os filhos continuam sendo exercidos pelas mulheres. Mesmo as mulheres que trabalham fora contratam outras mulheres, as de baixa renda, para realizarem esses serviços. De acordo com VIECELI, entre os anos de 2015 e 2016 ocorreu um aumento de “[...] 4,35% no número de domésticas no Brasil, de modo que a participação das empregadas domésticas no emprego feminino cresceu de 6,4% em 2014 para 6,9% em 2016” (VIECELI, 2018, p. 6). Outro dado importante revelado é que no ano de 2016 “[...] 34,6% das jovens entre 16 a 29 anos afirmaram que o principal motivo de não estarem estudando ou trabalhando era porque precisavam ‘cuidar dos afazeres domésticos, dos filhos ou de outros parentes’” (VIECELI 2018, p. 6).

A agência de notícias do IBGE⁵ divulgou estatísticas sociais dando ênfase para o crescimento do percentual de homens que participam da realização de afazeres domésticos e cuidados; contudo, se comparados às mulheres, estas continuam a dedicar quase o dobro do tempo:

Em 2017, **as mulheres continuaram a trabalhar 20,9 horas por semana** em afazeres domésticos e no cuidado de pessoas, **quase o dobro das 10,8 horas dedicadas pelos homens**. Entre os 88,2 milhões de mulheres de 14 anos ou mais, 92,6% delas fizeram essas duas atividades no ano passado, uma leve alta frente aos 90,6% de 2016. Já a proporção de homens aumentou de 74,1%, em 2016, para 78,7% dos 80,5 milhões de pessoas do sexo masculino nessa faixa de idade. (IBGE, 2018, grifo nosso)

Nessa pesquisa, também foram demonstrados os índices que relacionaram o grau de escolaridade (todos os níveis) dos homens e mulheres com a realização dos afazeres domésticos. As mulheres permanecem com alta taxa de afazeres domésticos em qualquer nível de instrução, não diminuindo da casa dos 90%. Em relação aos os homens, existe uma variação entre os com menor grau de instrução, com uma taxa de realização de tarefas domésticas de 73%; e os de maior grau de instrução, com taxa de 83,8% (IBGE, 2018).

⁵As estatísticas são da pesquisa da PNAD Contínua 2017. A notícia foi publicada em 18 abr. 2018, a redação é de Pedro Rennaux.

As diferenças dos percentuais entre homens e mulheres, conforme consta na notícia, segundo as palavras do analista do IBGE, ele considera que esse resultado “pode ser uma questão de consciência, ou mesmo de criação. Homens menos escolarizados podem achar que afazeres domésticos são uma responsabilidade da mulher”, ou seja, uma questão cultural (IBGE, 2018).

Para demonstrar a questão da desigualdade, num outro enfoque, agora relacionado com gênero e raça, são trazidos dados do boletim especial do “Observatório Nacional do Mercado de Trabalho para o Dia da Consciência Negra”, que disponibilizou diversos índices, entre eles um sobre a desocupação e a informalidade por raça, cor e gênero. Conforme o documento, no segundo trimestre de 2017, foi verificado que “[...] mulheres pretas e pardas possuem taxa de desocupação de 17,54%, 5,64% superior à taxa de mulheres brancas e 8,54% superior à taxa de desocupação de homens brancos” (MTE, 2017, p. 22). Isso dá uma pequena noção da discriminação que as mulheres negras enfrentam em nosso país, apontando que esse tipo de desigualdade é de natureza histórica.

No estudo de Gabriela Renata Rodrigues dos Santos (2017) voltado para as trajetórias profissionais de mulheres negras em empresas multinacionais em São Paulo, ficou comprovada a discriminação por gênero e raça. A autora afirmou que por mais que as mulheres negras estejam conseguindo aumentar a entrada delas no mercado de trabalho, de uma forma legalizada, ainda continua existindo pouca representatividade em cargos gerenciais. Para comprovar isso, a autora cita dados da pesquisa do Instituto ETHOS, do ano de 2016, que tratou da representatividade das mulheres negras em cargos de supervisão e gerência destacando a porcentagem. Segundo a pesquisadora, “[...] **apenas 4,7% dos quadros executivos e 6,3% dos cargos gerenciais são compostos por pessoas negras**” (SANTOS, 2017, p. 26, grifo nosso).

O estudo trouxe, entre outros motivos causadores de discriminação, uma indicação de que as empresas contribuem nesse sentido devido à cultura organizacional que possuem:

[...] os estudos brasileiros sobre reestruturação industrial têm dado pouca atenção às diferenças que se estabelecem entre grupos de gênero e étnico-raciais nos ambientes produtivos, apesar da crescente visibilidade nas últimas décadas das demandas dos movimentos negro e feminista no Brasil. **O discurso pautado na gestão de competências adquiridas ou adquiríveis pelo trabalhador não dá lugar ao particularismo que sustenta qualquer forma de discriminação, de preconceito e de intolerância.** (GUIMARÃES, 2002, p. 238-243 apud SANTOS, 2017, p. 26, grifo nosso)

Essa fundamentação utilizada por Santos (2017) chama a atenção para a necessidade de mudanças nos ambientes organizacionais e nas políticas das empresas para tratar desse tipo de situação. Não cabe aqui detalhar todo o estudo da autora, porque isso fugiria do objetivo deste trabalho. Entretanto, torna-se importante deixar claro que a intenção, neste momento, é demonstrar que há vários caminhos a serem pesquisados e analisados, dando atenção especial para as desigualdades de gênero. Entre os assuntos a serem pesquisados, estão os fatores gênero e raça no mercado de trabalho.

Em tempo, deve-se lembrar também do assunto “violência doméstica”, problema gravíssimo que ocorre devido à cultura da violência existente em nosso país e que acaba perpassando o âmbito doméstico e, muitas vezes, apresentando-se no espaço público (no trabalho) na forma de assédio moral, podendo ser analisado por meio da categoria de gênero e trabalho. Outro tipo de desigualdade que pode ser analisado ao ser utilizada a categoria gênero ocorre no campo da política, onde há a baixa representatividade feminina. Infelizmente, esses temas são muito extensos para serem tratados neste momento; todavia, são merecedores de destaque, pois são desigualdades alarmantes vivenciadas em nosso país.

Todas essas questões relacionadas à desigualdade de gênero podem ser analisadas por várias teorias que buscam explicar, por meio da economia, da política, da família, da cultura, entre outros campos, cada tipo específico de desigualdade.

Neste trabalho, já foi citada a teoria do patriarcado, mas existem outras teorias, como as feministas e as teorias sociológicas. É importante salientar que entre as últimas teorias tidas como mais atuais, destacam-se as teorias de Raewyn Connell e de Pierre Bourdieu, duas teorias que utilizaram a categoria gênero para tratar as questões das desigualdades sociais (GIDDENS, 2005). As teorias, quando relacionadas com índices de desigualdade, podem ajudar a compreender os mais diversos tipos de desigualdades, possibilitando a realização de estudos específicos sobre trabalho, saúde, escolaridade, salário, cor/raça, entre outros aspectos. Isso pode contribuir para políticas públicas na diminuição desses índices discriminatórios.

No contexto global, uma forma de demonstrar a discriminação existente entre homens e mulheres, nas relações de trabalho, pode ser representada pelo índice:

A OIT alerta que, nos últimos vinte anos, as disparidades de gênero na população ativa e nas taxas de emprego diminuíram apenas marginalmente. Entre 1995 e 2015, a taxa de atividade global da população feminina diminuiu de 52,4% para 49,6%; para os homens, a redução foi ligeiramente mais acentuada: de 79,9% para 76,1%. Em 2015, a taxa de emprego para as

mulheres foi 25,5% menor do que para os homens, praticamente o mesmo patamar observado em 1995. (ANDRADE, 2016, p. 15)

Esses dados revelam, a princípio, apenas uma tímida redução da desigualdade de gênero mundialmente falando. Entretanto, aprofundando a análise, ela denuncia que é maior a precariedade de emprego ofertado às mulheres. Essa escassez de emprego se torna um inimigo poderoso da autonomia econômica das mulheres.

O que se observa também é que a porcentagem de mulheres ativas diminuiu numa proporção maior se comparada aos homens no mesmo período. A conclusão obtida é que esse fato ocorreu principalmente por conta da discriminação de gênero, mas nada impede que seja realizado um estudo mais aprofundado, de maneira isolada, dos outros fatores apontados na pesquisa. Com isso, o que se quer demonstrar com o exemplo dado é demonstrar a importância da utilização de índices que quantificam as diferenças, principalmente porque eles permitem ir além do que evidenciam, norteando estudos posteriores.

Dados de um estudo⁶ de 2017 realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), demonstraram que apenas a metade das mulheres no mundo trabalham fora de casa, e que a maioria das mulheres que trabalham em casa gostariam de obter um emprego. O estudo também revelou que se o Brasil conseguisse diminuir as diferenças de gênero no mercado de trabalho na porcentagem de 25% até 2025, o resultado seria um aumento do PIB em 382 bilhões de reais (3,3%). Isso acrescentaria o valor de 131 bilhões de reais às receitas tributárias (NUNES, 2017).

O estudo da OIT também revelou que no mundo inteiro as mulheres possuem maior probabilidade de ficarem desempregadas se comparadas aos homens. Quanto ao Brasil, dados do IBGE que mediram o índice de desemprego entre 2012 e 2016 revelaram que esse índice aumentou de 7,9% para 12% e que subiu 13,6% no que tange à taxa de ocupação da população. Essa caiu de 56,3% em 2012 para 54% em 2016. Entre as mulheres, o desemprego no fim de 2016 era de 13,8% enquanto atingiu 10,7% para os homens (NUNES, 2017).

Uma pesquisa realizada no Brasil, em seis capitais, com índices da PNAD, voltada para as características da inserção das mulheres no mercado de trabalho (período de 2003

⁶ NUNES, Dimalice. Maior participação feminina no mercado de trabalho injetaria 382 bilhões de reais na economia. **Revista eletrônica Carta Capital**, 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/maior-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-injetaria-382-bilhoes-de-reais-na-economia>>. Acesso em: 28 out. 2017.

a 2008), revelaram a seguinte proporção do percentual de rendimento entre os gêneros:

O rendimento médio habitual das mulheres em janeiro de 2008 foi de R\$ 956,80, enquanto que o dos homens foi de R\$ 1.342,70 para o conjunto das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. A partir desses valores, verifica-se que as mulheres receberam 71,3% do rendimento dos homens. Na análise de cada região metropolitana, esse percentual foi de 75,9% em Recife, 74,2% em Salvador, 65,2% em Belo Horizonte, 75,6% no Rio de Janeiro, 70,4% em São Paulo e 69,3% em Porto Alegre. [...] o crescimento do rendimento da mulher foi maior no Rio de Janeiro, 16,5% (de R\$ 817,20 para R\$ 952,90) e menor em São Paulo, onde houve redução de 2,2% (de R\$ 1.100,86 para R\$ 1076,40). No entanto, foi na região metropolitana de São Paulo que se registravam os maiores rendimentos médios habituais, tanto para os homens quanto para as mulheres. Por outro lado, em Recife, homens e mulheres têm os menores rendimentos. (IBGE/PME, 2008, p. 15)

O desequilíbrio salarial entre homens e mulheres nas capitais pesquisadas é nitidamente percebido. Assim, por meio desses dados, é possível realizar investigações que poderão identificar a causa específica dessa desigualdade salarial.

Entretanto, atualmente, no Brasil, a mulher ainda encontra muita dificuldade para se inserir em organizações tradicionais, mesmo contribuindo para o avanço econômico de forma expressiva. Isso pode ser observado por meio de notícia publicada, com base em dados oficiais, que informa o seguinte:

Em relação ao rendimento, o estudo revela que houve diminuição da desigualdade de gênero na década. Em 2004, as mulheres ocupadas recebiam, em média, 70,0% do rendimento dos homens. Em 2014, essa relação passou para 74,0%. A maior diferença foi evidenciada entre mulheres em trabalhos informais, que recebiam em média 50% do rendimento daquelas em trabalhos formais. Entre os homens na mesma condição, a relação era de quase 60,0%. (Brasil, 2015)

Recentemente, foram divulgadas várias notícias nos canais midiáticos, entre elas a de que as mulheres, em 2014, receberam 80% do salário dos homens em comparação. A conclusão foi obtida da interpretação de dados extraídos da mostra IBGE. Essa notícia demonstra claramente a existência da disparidade salarial que discrimina as mulheres (CAOLI, 2016).

Logicamente que aqueles que ocupam os mais altos cargos ganham mais, mas é necessário ir além, buscando compreender quais motivos que fazem com que apenas uma minoria das mulheres, quando comparadas aos homens, conseguem alcançar esse patamar. Várias são as pesquisas constatando que a desigualdade de gênero é observada na sociedade brasileira. Isso ocorre em menor ou maior grau em relação ao índice estudado.

No que se refere aos cargos de chefia, em 2010, foi realizado um estudo nas 500 maiores empresas do Brasil. Esse estudo foi elaborado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social em parceria com Ibope Inteligência, tendo o objetivo de identificar a quantidade de mulheres em todos os níveis hierárquicos (quadro executivo, gerência/chefia) (ROCHA; LUZ, 2011).

Observou-se que:

[...] a participação feminina em “grandes empresas” é bastante reduzida (33%), a qual se reduz ainda mais quando analisamos os níveis hierárquicos dessas empresas: à medida que se “sobe” hierarquicamente, reduz-se ainda mais a presença das mulheres: elas passam a representar 13,7% no quadro executivo. (ROCHA; LUZ, 2011 p. 159)

É importante destacar deste estudo que, mesmo conseguindo chegar nos cargos de chefia/gerência, continua sendo muito baixo o índice de participação das mulheres nos altos cargos do quadro executivo, demonstrando, com isso, a dificuldade de inserção em cargos que exijam maior poder de decisão.

Conforme exposto, alguns setores da indústria são considerados redutos tidos como masculinos, sendo um forte indicativo de que existe uma menor quantidade de mulheres trabalhadoras, principalmente em cargos de gestão.

Por último, utilizando um recorte da pesquisa de desigualdade entre os gêneros, recentemente disponibilizada pelo IBGE, os dados dizem respeito ao percentual de mulheres desempregadas, evidenciando a subutilização da força de trabalho nas regiões do nosso país:

Região Nordeste é a única onde o percentual de mulheres (48,7%) na população desocupada é menor que o de homens (51,3%). O percentual de mulheres (50,3%) na população desocupada foi superior ao de homens (49,7%) no 4º trimestre, o que se repetiu em quase todas as regiões. A exceção foi a região Nordeste, onde as mulheres representavam 48,7% da população desocupada. Na região Centro-Oeste, o percentual das mulheres foi maior (52,9%). [...] Mulheres representam 39,1% da população ocupada na região Norte. Mesmo representando 52,2% da população em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade), as mulheres (43,0%) tinham representação menor que os homens (57,0%) na população ocupada. Este fato se repetiu em todas as regiões, sobretudo no Norte, onde os homens representavam 60,9% dos trabalhadores e as mulheres, 39,1% no 4º trimestre de 2016. Ao longo da série histórica da pesquisa, este quadro não se alterou significativamente em nenhuma região. (IBGE/ PNAD, 2017)

Ao analisar essas porcentagens, constata-se que, do total de mulheres desocupadas se comparado aos homens desocupados, a região Nordeste foi o único lugar que este

percentual foi menor. No entanto, na região Centro-Oeste e Norte, o percentual das mulheres desempregadas é maior do que o percentual de homens desempregados; todavia, na região Norte, as mulheres possuíam menor número de representação total da população ocupada. Isso significa dizer que, com exceção do Nordeste, dentro do universo de desocupados, a maioria são de mulheres, o que gera um desequilíbrio, ou melhor, uma desigualdade específica.

A pesquisa na íntegra divulga também um aumento bem pontual da população desocupada ou que trabalha menos horas que gostariam de trabalhar. Entre outros comparativos, no que diz respeito aos índices de rendimentos, cor/raça, do ano de 2016 comparados com os anos de 2012 e 2015, eles revelaram que, no Brasil, existem 22 milhões de pessoas desempregadas/ desocupadas (IBGE/PNAD, 2017).

O estudo a respeito de renda, raça e gênero entre empregadores do setor do comércio e serviços no Brasil, realizado por Neville Julio de Vilasboas e Santos (2016), analisou as diferenças de inserção entre homens e mulheres no mercado de trabalho, chamando a atenção para a desvantagem que as pessoas negras possuem em relação às brancas, levando também em consideração a questão da renda. Foram analisados dados estatísticos, e o mais impressionante é que na conclusão ficou claro que:

[...] A hierarquia de raça e sexo que perpassa a composição das atividades econômicas, o perfil de qualificação e o tamanho do empreendimento se traduzem numa hierarquia dos rendimentos e recompensas sociais, na qual a desigualdade entre homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras se reproduz em meio a pequenas mudanças. Para negros e mulheres, não basta alcançar a posição de empregador para alcançar igualdade de condições com homens brancos, pois a disparidade de rendimentos tende a aumentar gradativamente quanto mais se caminha em direção aos mais ricos. (SANTOS, 2016, p. 247)

Isso demonstra que mesmo antes de tentar obter o sucesso profissional (ser empreendedor/a), se a pessoa for da raça negra e mulher terá que enfrentar mais dificuldades que um homem negro ou então homem ou mulher da raça branca. Isso porque, segundo Santos (2016), deve ser considerado que a discriminação surge na sua origem social, passando pela escolarização, pela inserção profissional, pela renda obtida com o seu trabalho que vai refletindo ao longo da vida, não permitindo o acesso a posições sociais mais privilegiadas de forma igualitária, demonstrando, assim, a importância de estudar as desigualdades por vários vieses (SANTOS, 2016, p.247).

Outros dados interessantes, divulgados por uma notícia⁷, voltados para cargos de chefia no Brasil, demonstrou a demora para ter mulheres em cúpulas de empresas. Esses dados são da consultoria Deloitte e demonstraram que: “a participação feminina em conselhos de administração de 64 companhias de médio e grande porte passou de 6,3% para 7,7% entre 2015 e 2017”. Esses índices foram comparados com outros 44 países pesquisados e demonstram que o Brasil cresceu apenas 1,4 pontos percentuais enquanto outros países cresceram de 5 a 10 pontos, como a Nova Zelândia e Noruega. A própria Colômbia (país em desenvolvimento) teve um crescimento de 7,5 pontos percentuais, ou seja, nosso país possui baixa representação feminina em cargos de gestão.

Por mais que haja um avanço na representação feminina, verificou-se que o Brasil anda a passos lentos nesse quesito, pois a notícia também divulgou dados de outra pesquisa que “segundo a consultoria Great Place to Work (GPTW), entre as empresas consideradas as melhores para trabalhar no Brasil, a parcela de mulheres em cargos de chefia passou de 11% para 33% do total entre 1997 e 2016”. Também apontou que as empresas apontaram que a maternidade acaba por ser “um nó em sua hierarquia”, porque as mulheres acabam não dando sequência ao mesmo ritmo de trabalho que os homens, dificultando o avanço na carreira. E para finalizar, a notícia trouxe os seguintes índices:

No Santander, por exemplo, a fatia total de chefes do sexo feminino chega a 37% no Brasil. Mas, quando o recorte é feito do cargo de superintendente para cima, o percentual cai para 23%. O mesmo ocorre no Itaú Unibanco. As mulheres representavam 51% dos coordenadores, 36% dos gerentes, 24% dos superintendentes e 13% dos diretores, em março.

"Conforme a gente vai subindo na hierarquia do banco, vai perdendo representação da sociedade", afirma Cláudia Politanski, vice-presidente do Itaú Unibanco. Ela ressalta que os números do banco vêm melhorando –em 2003, as diretoras mulheres eram 3%, mas que há um longo caminho pela frente. "No comitê executivo, sou só eu. E, no conselho, a gente não tem nenhuma mulher", afirma a executiva.

Todos os índices apresentados proporcionam uma pequena ideia sobre as diferenças e a discriminação enfrentadas pelas mulheres no mundo do trabalho, bem como contribuem para destacar a importância da realização dos estudos de gênero por categoria de desigualdade.

Observa-se que os estudos para a realização de análises das desigualdades sociais nem sempre estão ligados somente ao problema financeiro. No que tange à desigualdade

⁷ FRAGA, Érica. Brasil demora para ter mulheres em cúpulas de empresas. Folha de São Paulo [On-line] Disponível em: <http://m.folha.uol.com.br/mercado/2017/08/1909425-brasil-demora-para-ter-mulheres-em-cupulas-de-empresas.shtml?utm_source=newsletter>. Acesso em: 10 fev. 2018.

de gênero, é tido como exemplo a questão de hierarquia dentro de uma empresa, a seleção para ocupação de uma determinada vaga de trabalho ou até mesmo uma demissão, ou, então, a atribuição de determinado tipo de trabalho como sendo “masculino” ou “feminino”.

Resumindo: as desigualdades persistentes para as mulheres giram em torno da questão de salários, da desvalorização das atividades exercidas no âmbito doméstico, das chances de aquisição e permanência no emprego, na ascensão nos cargos de chefia, bem como nas condições de trabalho exercidas. Isso ocorre até mesmo na aposentadoria, pois muitas das mulheres possuem uma descontinuidade na vida profissional por diversos fatores, como, por exemplo, abandonar o trabalho para se dedicar aos cuidados dos filhos pequenos, deixando, assim, de contribuir para a previdência social. Isso as deixa desamparadas em virtude da não contribuição, como, por exemplo, no caso de uma doença, não recebendo o auxílio saúde, entre outros benefícios garantidos pela contribuição.

Com a globalização e o avanço tecnológico, ocorreram diversas mudanças no mundo todo, de modo que as pesquisas voltadas para as questões sociais passaram a analisar a interação de todos os fatores da vida social, ou seja, são analisados os fatores econômicos, sociais, culturais e históricos, pois é da relação entre eles que se pode identificar, em cada sociedade ou grupo, os diversos tipos de desigualdades.

As desigualdades estão relacionadas a mecanismos que são produtores de pobreza, de exclusão social, sendo geradoras de outros tipos de desigualdades, tornando-se cada vez mais problemática para a população. Na tentativa de diminuir ao máximo todos os tipos de desigualdades, os estudos utilizam procedimentos metodológicos para medir os diversos índices da desigualdade social para melhor analisar cada problema.

Por isso, os procedimentos metodológicos são ferramentas que possibilitam mapear, analisar e compreender, por categorias, cada tipo de desigualdade. A desigualdade passou a ser pensada como fenômeno multifacetado, porque acaba sendo observada e analisada sob diversos aspectos das relações da vida do ser humano. Tais aspectos envolvem indivíduos, grupos, populações nacionalmente ou mundialmente falando, e os índices de desigualdade são peças fundamentais para descrever em números a realidade, contribuindo para orientar as políticas públicas.

No que tange às análises sobre a desigualdade de gênero, é enfatizada a importância de ser levado em consideração o contexto histórico e cultural vivido por homens e mulheres. Isso serve para garantir a melhor compreensão das condições em que

ocorrem as relações sociais entre eles, e conseqüentemente, contribui para a identificação dos tipos e níveis de desigualdades existentes para buscar a equidade e, conseqüentemente, a justiça social.

Os momentos históricos, o ambiente social e familiar e os aspectos culturais, muitas vezes, acabam influenciando nas escolhas das profissões. Além disso, as mulheres precisam se esforçar mais a fim de se destacarem na profissão escolhida, o que se deve à persistência das desigualdades de gênero. Para se colocar no mercado de trabalho e obter sucesso profissional, muitas barreiras tem que ser vencidas. Para melhor compreender as dificuldades encontradas pelas mulheres, uma das formas é conhecer a trajetória vivenciada por elas. Nesse sentido, no próximo item, será abordado o conceito de trajetória.

4.2 CONCEITO DE TRAJETÓRIA

Atualmente, a participação da mulher no mercado de trabalho vem crescendo de forma a chamar a atenção da sociedade como um todo. Esse crescimento pode ser observado em pesquisas e estudos disponíveis, os quais demonstram que as mulheres estão conseguindo participar dos espaços públicos que já foram considerados como sendo “espaço masculino”. Como já abordado anteriormente, todo o percurso trilhado pelas mulheres para serem inseridas no mercado de trabalho foi conquistado aos poucos, por meio de reivindicações pela igualdade de gênero; mas, infelizmente, essa desigualdade continua sendo um empecilho enfrentado por elas na trajetória profissional.

Ao abordar o tema divisão sexual do trabalho, Lorena Holzmann da Silva (2000) argumenta que a divisão social do trabalho na sociedade industrial continua sendo influenciada pela divisão sexual. Segundo o estudo, os homens estariam atuando em todos os ramos e setores da indústria; as mulheres, no entanto, em apenas alguns (indústrias têxteis, de calçados, de eletrônicos etc., assim como em áreas administrativas voltadas para o comércio, pessoal de escritórios, entre outros). A realidade é que:

[...] no interior das categorias ocupacionais e/ou das empresas, mesmo que elas empreguem, predominantemente, mão-de-obra feminina, os cargos de chefia e de supervisão são ocupados, preferencialmente, por homens, submetendo as mulheres à autoridade masculina, estando concentradas nas posições inferiores na hierarquia técnica e funcional, desempenhando tarefas consideradas menos qualificadas, mais repetitivas e mais monótonas, pelas quais recebem salários mais baixos. São escassas as oportunidades de promoções e de acesso a cargos de chefia. (SILVA, 2000, p. 62-63)

Isso demonstra que a busca pelo sucesso profissional da mulher trabalhadora do setor da indústria parece encontrar um grau ainda maior de dificuldade para poder chegar aos cargos de chefia. A partir desse indicativo, é possível perceber que a trajetória percorrida pelas mulheres, até conseguir chegar aos cargos de chefia, torna-se importante para a compreensão da problemática que guia o presente trabalho.

Desse modo, para tratar de maneira breve o conceito de trajetória, é preciso iniciar de um ponto de referência. O ponto de referência escolhido surgiu a partir da leitura do estudo de Claudia Born (2001), que abordou os temas gênero e trajetória de vida. Nesse estudo, a autora relacionou o conceito de trajetória de vida com a biografia da pessoa e, após as análises, Born (2001) definiu o conceito de trajetória de vida como:

[...] um conjunto de eventos que fundamentam a vida de uma pessoa. Normalmente é determinada pela frequência dos acontecimentos, pela duração e localização dessas existências ao longo da vida. O curso de vida adquire sua estrutura e localização desses acontecimentos do tempo biográfico [...]. (BORN, 2001, p. 241)

A biografia da pessoa, segundo Born (2001), trata da interpretação subjetiva da trajetória da própria vida de uma pessoa. Nessa interpretação, estão incluídos não só “[...] o local dos acontecimentos, mas também a sua opinião, os motivos, planos para o futuro, assim como a percepção/interpretação do passado” (BORN, 2001, p. 243). Para a autora, tanto a trajetória de vida quanto a biografia são campos essenciais utilizados na atualidade, que visam compreender as diversas problemáticas abordadas em diversos estudos científicos, entre elas as relacionadas com o mercado de trabalho.

O conceito de trajetória também foi abordado por Luís Fernando Corrêa da Silva (2011), sobretudo no que tange às trajetórias ocupacionais dos trabalhadores. Para o autor, a noção de trajetória ocupacional está relacionada “[...] à construção processual do percurso de um indivíduo no mercado de trabalho, seja por um período de tempo pré-definido, seja por toda uma vida [...]” (SILVA, 2011, p. 60).

O conceito de trajetórias ocupacionais, de acordo com Silva (2011), é compreendido:

[...] como um fenômeno diacrônico, que se desenvolve através do tempo abrangendo continuidades e rupturas, resultando de condicionamentos sociais derivado de aspectos estruturais (condições macroeconômicas e do mercado de trabalho), institucionais (estratégias setoriais e organizacionais, marcos regulatórios) e subjetivos (motivações pessoais dos trabalhadores em relação à sua carreira e/ou atividade laboral). (SILVA, 2011, p. 6)

Segundo a definição de Silva (2011), a trajetória ocupacional do trabalhador está relacionada com seu projeto de vida, sendo que ele sofre a influência de aspectos que o próprio mercado de trabalho impõe; pois está ligado aos aspectos econômicos, institucionais e subjetivos que influenciam na criação ou na exclusão de vagas em postos de trabalho. Dessa maneira, o trabalhador vai se adequando a esse mercado, trilhando assim o caminho profissional.

O tema “trajetórias e identidades” também foi abordado por Claude Dubar (1998) no estudo “trajetórias sociais e formas identitárias”. Nesse estudo, o autor chamou a atenção dos leitores para a dificuldade dos pesquisadores que pretendem trabalhar com pesquisas que aproximam o que ele chama de “trajetória objetiva” de “trajetória subjetiva”. A trajetória objetiva, para Dubar (1998), é a “[...] sequência de posições sociais ocupadas por um indivíduo ou sua linhagem”, ou seja, a pesquisa não leva “[...] em conta o sentido subjetivo que os indivíduos atribuem ao próprio percurso [...]” (DUBAR, 1998).

Quanto à trajetória subjetiva, Dubar (1998) “[...] se apoia antes nos processos identitários individuais, no sentido em que seu ponto de partida está no relato do próprio "percurso" descrito por um indivíduo, numa entrevista de pesquisa [...]”, procurando dar ênfase para os aspectos das relações sociais do sujeito ao relatar a sua biografia. (DUBAR, 1998). Para o autor, existem diversos tipos de identidades, como, por exemplo, as identidades profissionais, sociais e étnicas, que compõe o que ele chama de *formas identitárias*.

A trajetória profissional também foi abordada pela autora Nadya Araújo Guimarães (2004), que se tornou referência nos estudos relacionados com trajetórias ocupacionais no Brasil. Seu estudo, além de levar quase dez anos (de 1989 a 1997) para ser concluído, foi realizado com trabalhadores do complexo químico-petroquímico da Bahia e criou uma nova forma de analisar as transformações ocorridas no mercado de trabalho. O estudo ganhou destaque pela forma como a autora abordou os aspectos subjetivos dos trabalhadores, bem como a forma com que ela conduziu a pesquisa, a qual conteve diversos temas relacionados com a reestruturação do trabalho que estava ocorrendo naquela época. A autora analisou questões relacionadas com os processos e as relações de trabalho, abordando temas como demissão, reinserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, qualificação dos trabalhadores, entre outros. (GUIMARÃES, 2004, p. 17-38).

Sobre a trajetória dos trabalhadores, Guimarães (2004) argumentou que se trata de um movimento que:

[...] impõe novos cursos possíveis aos seus destinos empregatícios. Tais cursos, entretanto, expressam-se de modo seletivo, desigual, entre vários grupos de indivíduos, segundo circunstâncias também diversas; dentre elas estão o setor do qual se desligaram, o mercado de trabalho no qual competem, os atributos de que são possuidores. (GUIMARÃES, 2004, p. 285)

Na obra de Guimarães (2004), encontram-se descritos três padrões de trajetórias ocupacionais. O primeiro tipo é chamado de *trajetória de exclusão*, que diz respeito aos percursos realizados pelos trabalhadores que foram demitidos da indústria química. O segundo tipo trata da *trajetória de preservação*, referente aos percursos realizados pelos trabalhadores demitidos da indústria que reingressaram no mesmo ramo de trabalho. Por último, a *trajetória de reconversão*, relacionada aos percursos realizados pelos trabalhadores da indústria química que foram demitidos, mas que voltaram ao mercado de trabalho exercendo atividades distintas das exercidas anteriormente na indústria (GUIMARÃES, 2004, p. 268-289, grifo nosso).

Neste trabalho, considera-se que a identidade profissional faz parte da identidade do ser humano, podendo ser descrita dentro de um período delimitado, como o tempo trabalhado em apenas uma determinada empresa. Também pode ser considerado todo o percurso profissional vivido pelo trabalhador, ou seja, desde o início da sua vida profissional até o momento atual em que se encontra. Quaisquer desses períodos podem compor aquilo que denominamos, neste trabalho, de trajetória profissional.

Nesse sentido, pretende-se observar apenas o período trabalhado pelas mulheres na indústria metalmeccânica de Erechim, abrangendo as trabalhadoras que se encontram em atuação, bem como as trabalhadoras que foram demitidas ou que pediram demissão da indústria. Procura-se obter da trajetória ocupacional das mulheres entrevistadas (utilizada neste trabalho com a nomenclatura de “trajetória profissional”) as dificuldades encontradas por elas no trabalho exercido dentro da indústria metalmeccânica erechinense, buscando apontar a existência ou não da discriminação de gênero e a forma como ela ocorre. Isso se inspirará nas contribuições dos autores já mencionados, criando, dessa forma, uma análise própria, considerando-se os objetivos propostos para a pesquisa e as informações disponibilizadas pelas entrevistadas.

A desigualdade de gênero pode ser identificada em diversos aspectos. Dessa forma, foi abordado esse tema na sequência por meio de pesquisas voltadas para o setor da

indústria. O destaque está voltado para importantes estudos que revelaram as condições do trabalho da mulher desenvolvidos em diferentes épocas, como os estudos de Heleieth Saffiotti, Elisabeth Souza-Lobo, Cristina Bruschini, que foram utilizados para melhor compreender o contexto histórico e social vividos pelas mulheres, demonstrando as dificuldades encontradas por elas ao serem inseridas no trabalho industrial no Brasil, o que reflete até hoje no mercado de trabalho.

5 MULHERES NA INDÚSTRIA: ESTUDOS NA ÁREA E RESULTADOS DE PESQUISAS

Este capítulo busca demonstrar alguns estudos e resultados de pesquisas voltados para o nosso país que abordaram o tema desigualdade de gênero relacionado com o setor da indústria. A intenção é demonstrar como as desigualdades têm sido apresentadas nessas últimas décadas. Dessa forma, para abordar a participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, serão demonstrados, brevemente, estudos considerados pioneiros para a Academia, como os de Heleieth Saffioti (2013), Elisabeth Souza-Lobo (2011), Cristina Bruschini (2007), entre outras, que comprovaram as desigualdades sofridas pelas mulheres e que servem de base para diversas pesquisas.

Também será abordado, de maneira específica, o tema “mulheres na indústria” e “mulheres na indústria de Erechim”. Este último tema busca situar geograficamente onde elas vivem, trabalham, bem como características do município, como, por exemplo, como se constituiu a população, como é a formação do polo industrial, entre outras.

5.1 MULHERES NA INDÚSTRIA NO BRASIL

Os primeiros estudos voltados para a mulher no mercado de trabalho no Brasil contribuem para o entendimento das desigualdades da atualidade. Esses estudos possibilitam traçar o cenário de cada época e a influência das representações de gênero construídas social e culturalmente que refletiam e que ainda refletem na inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.

A autora Saffioti (2013), no final da década de 1960, realizou uma pesquisa com mulheres que trabalhavam na indústria têxtil e também como professoras primárias. O objetivo era examinar a desigualdade de gênero na sociedade de classes, comparando o capitalismo (avançado) dos países desenvolvidos e o capitalismo subdesenvolvido do Brasil (termos da autora).

O estudo de Saffioti (2013) evidenciou a posição social na qual as mulheres se encontravam na sociedade capitalista daquela época e a desvalorização do seu trabalho, bem como denunciou as desigualdades sofridas por elas. Assim, a autora comprovou a existência da desigualdade voltada para a questão de raça e sexo e a sua relação com a teoria do patriarcado. Toda a estrutura de dominação e a divisão sexual do trabalho foi abordada sobre esses pilares, de modo que a obra intitulada: “A Mulher na Sociedade de

Classes: mito e realidade” foi considerada uma pesquisa pioneira relacionada aos estudos sobre gênero no Brasil e na teorização sobre as formas de como o sexo está presente na estratificação social.

Também reconhecido internacionalmente, outro grande estudo totalmente voltado para mulheres na indústria no Brasil foi o de Souza-Lobo (2011). Esse estudo pesquisou sobre o trabalho das operárias nas indústrias do ABC paulista (décadas de 1970 e 1980), bem como sobre a participação das mulheres nas lutas sindicais. É na obra “A Classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência” que a autora denuncia a invisibilidade das mulheres trabalhadoras, abordando temas como a divisão sexual do trabalho e as relações de gênero.

Ao estudar a participação do trabalho das mulheres na indústria no Brasil, mais especificamente em São Paulo, Souza-Lobo (2011) inicia abordando a evolução/crescimento do trabalho feminino e a opressão vivenciada por elas. Dados demonstrados pela autora apontaram que no período de 1970 existiam na indústria (total) 4.782.248 homens e 642.114 mulheres. Em percentuais, o total de mulheres correspondia a apenas 11,8%. Em 1980, houve uma crescente participação das mulheres na indústria, e o total de homens correspondia a 8.885.592 (83,2%), enquanto as mulheres totalizam 1.789.025 (16,8%). A quantidade de mulheres que ingressaram especificamente na indústria de transformação chamou ainda mais a atenção da autora, pois quase triplicou. Se em 1970 o total de homens na indústria de transformação correspondia a 81,2% e o total de mulheres era 18,8%; já, em 1980, o total de homens foi de 75,6% enquanto que das mulheres foi de 24,5%, ou seja, a quantidade de mulheres quase triplicou (SOUZA-LOBO, 2011, p. 28).

O motivo do grande aumento da mão de obra feminina na indústria, segundo Souza-Lobo (2011), é explicado pelas mudanças ocorridas no mundo do trabalho com a industrialização, que acabou provocando modificações na organização do processo de trabalho. As modificações ocorridas, naquela época, geraram a exigência de execução de tarefas mais simples e menos qualificadas dentro das indústrias. Especificamente na indústria metalúrgica, os requisitos dos novos empregos exigiam mais habilidades, destreza, o quais eram considerados “atributos mais femininos”, o que levou a indústria à contratação de muitas mulheres para esse setor. Para a autora, ficou claro que a modernização da indústria no Brasil trouxe um impacto negativo em relação ao emprego da mão de obra feminina, pois as mulheres foram sendo discriminadas a partir do momento em que foram sendo direcionadas para os setores que eram considerados não

qualificados ou semiqualeificados e que, além disso, possuíam os salários mais baixos dentro da indústria. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 29-30).

Os dados das indústrias de São Paulo analisados por Souza-Lobo (2011) foram adquiridos junto ao Ministério do Trabalho (RAIS) e o DIEESE e colaboraram para a caracterização do trabalho feminino descrito:

- os salários femininos são mais baixos que os masculinos, e essa diferença se acentua com a idade;
- na produção, as mulheres se concentram em empregos classificados como não qualificados ou semiqualeificados;
- as tarefas realizadas são monótonas, repetitivas, ciclo curto (alguns segundos) e requerem destreza e habilidade manual;
- as formas de controle (e os critérios de seleção) da mão de obra feminina diferem das formas de controle exercidas sobre a mão de obra masculina. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 30)

A justificativa dada pelos empresários, na época, sobre a diferença salarial, por exemplo, teve como argumento de que as operárias possuíam “[...] nível mais baixo de educação, menor qualificação e maior instabilidade” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 31). Todavia, os dados da RAIS demonstravam que não existia diferença significativa entre os trabalhadores do sexo feminino e masculino quanto ao quesito educação, explicitando, assim, a discriminação salarial. Outro destaque dado pela autora após as análises dos cargos ocupados por homens e mulheres exercendo o mesmo tipo de tarefa foi relacionado ao enquadramento da função exercida por eles, pois, segundo Souza-Lobo (2011) “[...] enquanto os homens elevam-se à categoria de operário de prensa qualificado, as mulheres são “auxiliares de prensa”, independentemente de seu rendimento/produktividade”, deixando clara a discriminação sofrida pelas mulheres (SOUZA-LOBO, 2011, p. 34).

Além disso, o estudo de Souza-Lobo (2011) demonstrou que as operárias sofriam punições frequentes, más condições de trabalho e de higiene, controle por parte das chefias sobre o uso dos banheiros, cobrança sobre o ritmo de trabalho para aumentar a produção, falta de estabilidade no emprego (gravidez e casamento), assédio sexual, entre outras discriminações, as quais acabaram culminando em apresentações em conferências organizadas pelas mulheres operárias e sindicalizadas para denunciar as injustiças sofridas (SOUZA-LOBO, 2011, p. 42). No mesmo estudo, Souza-Lobo (2011) abordou o tema “segregação ocupacional no mercado de trabalho brasileiro”, a fim de destacar a importância da problematização acerca da divisão sexual do trabalho e a importante consideração com as trajetórias ocupacionais das trabalhadoras relacionando estas com a construção social, histórica e cultural das relações ocorridas entre homens e mulheres.

Por isso, para melhor compreensão da divisão sexual do trabalho e da discriminação ocorrida com as mulheres, Souza- Lobo (2011) defendeu o argumento de que é preciso analisar conjuntamente as práticas sociais exercidas dentro e fora das fábricas (família e sociedade) para poder demonstrar a realidade dessa classe trabalhadora.

As pesquisadoras Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi realizaram diversos estudos. Entre eles, destaca-se “Trabalho, Educação e Rendimentos das Mulheres no Brasil em Anos Recentes”, abordando o período de 1992 a 2002. Esse estudo foi dividido em três partes. A primeira trouxe dados sobre o crescimento das mulheres no mercado de trabalho. A segunda abordou aspectos sobre educação, ocupações e profissões que tiveram progresso. A terceira e última parte abordou os aspectos anteriores, mas voltada para o pouco ou nenhum progresso das mulheres naquelas áreas (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007).

Nas análises dos dados, as autoras verificaram que houve um grande avanço da inserção da mulher no mercado de trabalho; mas que, ao mesmo tempo, deu-se continuidade às condições desfavoráveis para essas trabalhadoras.

Ao serem feitas análises das trabalhadoras em cargos de diretoria nas empresas, no ano de 2000, ficou evidenciado a dificuldade de acesso dessas mulheres aos cargos, sendo que o que mais chamou a atenção das pesquisadoras foi o ramo de atividade em que predominavam esses cargos de chefia, os quais seriam em empresas de serviços comunitários e sociais:

[...] nessas empresas, mais da metade dos cargos desse nível era ocupada por mulheres [...]. Esse grupo de empresas agrega, segundo a fonte utilizada, as de serviços clínicos e hospitalares (30,5% dos empregados de diretoria ocupados por mulheres), as empresas de serviço sociais (42% dos cargos desse nível ocupados por mulheres), empresas de serviços culturais (47%) e outras empresas do grupo, com 55% das diretorias ocupadas por mulheres [...]. (BRUSCHINI; PUPPIN apud BRUSCHINI; LOMBARDI, 200, p. 61)

Com esses índices, as autoras afirmaram que é grande o número de cargos de direção ocupados por mulheres, mas que eles são predominantes em áreas tradicionalmente consideradas como femininas (serviços sociais, culturais e saúde).

Na conclusão dessas análises, e levando em consideração o grau de escolaridade das mulheres nas diversas profissões quando comparado aos homens, ficou evidenciado que além das mulheres marcarem mais presença,

[...] as trabalhadoras mais instruídas passaram a ocupar postos em profissões de prestígio (medicina, direito, magistratura, arquitetura e mesmo na

engenharia, tradicional reduto masculino), assim como cargos executivos em empresas do setor formal. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007, p. 84)

No que concerne ao comparativo dos homens com as mulheres, com base nas condições semelhantes de horas trabalhadas e grau de escolaridade, ficou demonstrado que aquelas continuaram em ocupações precárias e não-remuneradas. Outro fator a ser destacado é que as mulheres permaneceram com a obrigação do cuidado para com os filhos e os serviços domésticos, aumentando ainda mais sua jornada de trabalho e, conseqüentemente, o grau de desigualdade em relação aos homens (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007). Nas palavras das autoras:

[...] O texto também mostrou a manutenção de um perfil de força de trabalho feminina que vinha sendo forjado desde os anos 1980: mulheres mais velhas, casadas e mães trabalham mesmo quando os filhos são pequenos, apesar das dificuldades em conciliar as responsabilidades domésticas, familiares e profissionais. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007, p. 85)

O que se pode observar é que naquela década analisada houve a manutenção do modelo patriarcal, no qual as mulheres continuaram sendo responsáveis pelos cuidados com a casa e com os filhos. Esse trabalho em casa se torna um empecilho para as mulheres se colocarem melhor no mercado de trabalho, ou seja, o estudo apontou elementos que também foram explicitados por Souza-Lobo, tais como o patriarcado e a divisão sexual do trabalho.

Assim, é importante buscar sustentação em dados de pesquisas realizadas em nível nacional, regional ou mesmo no interior de determinado setor produtivo específico. Partindo de um estudo realizado no Reino Unido, citado por Antunes (2009), sobre a força de trabalho das mulheres em comparativo com o estudo referente ao Brasil da pesquisa realizada por Hirata (1995), observou-se que os resultados são parecidos com os que foram concluídos no Reino Unido. No estudo realizado por Hirata (1995), ao analisar dados do Brasil, da França e do Japão, foi constatado que a diferenciação no modo de organização e gestão da força de trabalho também foi ocasionada em virtude da existência da divisão sexual do trabalho, vejamos:

No que concerne à organização do trabalho, a primeira conclusão é que nos estabelecimentos dos três países o pessoal envolvido era masculino ou feminino segundo tipo de máquinas, o tipo de trabalho e a organização do trabalho. O trabalho manual e repetitivo era atribuído às mulheres e aquele que requeria conhecimentos técnicos era atribuído aos homens. (HIRATA, 1995, apud ANTUNES, 2009 p. 106-107)

Além disso, é importante destacar que “a política de gestão de mão-de-obra, a primeira conclusão, similar à organização do trabalho, é que se trata de políticas diferenciadas segundo o sexo”. E mais: que a discriminação praticada no Japão se refere à questão salarial entre homens e mulheres, bem como em relação à situação civil da mulher. Este último quesito também foi evidenciado na França e no Brasil (HIRATA, 1995, apud ANTUNES, 2009, p. 107).

Com esse comparativo, Antunes demonstrou que o trabalho feminino vem aumentando, mas que a emancipação da mulher se dá de forma parcial, pois ela continua sendo oprimida pelos homens. A justificativa posta é de que as mulheres trabalham não apenas na indústria, desenvolvendo um trabalho precarizado, mas também exercem uma dupla jornada de trabalho, realizando atividades em casa, cuidando dos filhos e dos diversos outros afazeres domésticos (ANTUNES, 2009).

O Ministério do Trabalho divulgou, através de boletim (período de março de 2018), o panorama da situação da mulher no mercado de trabalho do Brasil. Entre as informações, observa-se o percentual da participação feminina por setores de atividades do ano 2016. Os percentuais desse período demonstraram que as mulheres continuam concentradas nos setores de serviços, comércio e administração pública, setores esses que, se relacionados com outros períodos, vem acompanhando essa caracterização. No que tange aos cargos de chefia, o boletim divulgou que:

De 2007 a 2016, houve um aumento de 55% no número de mulheres que ocupavam cargos de direção. No entanto, diferenças salariais permanecem, inclusive dentro do mesmo grupo ocupacional. Em 2016, as mulheres em cargos de direção ganhavam em média 67,6% da remuneração dos homens empregados no mesmo grupo ocupacional. (MTE, 2018, p. 1)

No que tange às ocupações das mulheres, as últimas pesquisas seguem a tendência das anteriores, ou seja, a maioria delas atua na educação, na saúde e nos serviços administrativos (MTE, 2018, p. 1).

O estudo realizado por MANGANELLI (2012) sobre a existência do fenômeno “Teto de Vidro” no mercado de trabalho brasileiro analisou dados do (PNAD) do IBGE para o ano de 2009, levando em consideração a inclusão de informações referentes aos afazeres domésticos e às ocupações predominantemente femininas e masculinas. A conclusão foi que existe o fenômeno e que esse se manifesta nos extremos da distribuição salarial:

[...] Nessas condições, o indivíduo, por ser mulher, recebe 22% a menos nos extremos. Quando estimados os dados, levando-se em consideração apenas o trabalho formal, notou-se que a formalização é capaz de diminuir tamanhas diferenças para os mais pobres, passando para um percentual negativo de 8%, se for mulher. É possível afirmar, por conseguinte, que uma maior formalização de vínculos é capaz de reduzir o Chão Pegajoso, no entanto, quanto ao Teto de Vidro, o efeito é contrário, o qual acentua ainda mais a diferença salarial que passa para 31% a menos em relação ao rendimento deles. (MANGANELLI, 2012, p. 92)

A autora também afirmou que “maiores níveis escolares reservam maiores diferenças nos retornos, o que corrobora com o Teto de Vidro e o que revela que não, necessariamente, maior educação possa garantir equidade” (MANGANELLI, 2012, p. 92). Isso se refere ao investimento com educação realizado tanto por homens quanto por mulheres. Nas análises, ficou evidente que para os homens esse retorno em termos salariais é maior; portanto a qualificação não é garantia de equiparação salarial.

Em relação aos filhos e aos trabalhos domésticos, Manganelli (2012) afirmou que na análise desses quesitos, um dos motivos da mulher se manter em uma escala inferior salarial e não ascender na sua carreira profissional está voltado ao tempo gasto com os cuidados da casa e dos filhos, uma vez que os homens possuem mais tempo disponível para se dedicar à vida profissional. Sob essa perspectiva, as mulheres que trabalham formalmente acabam sendo prejudicadas também, pois as empresas consideram que mulheres com filhos acabam dando um custo maior em virtude de benefícios como licença maternidade (MANGANELLI, 2012, p. 92).

Analisando as relações de trabalho especificamente nas indústrias metalúrgicas de eletroeletrônicos no interior de São Paulo (empresas transnacionais que fabricam no Brasil), Lapa (2016) abordou o tema flexibilidade/rigidez produtiva, condições de trabalho e subjetividades das mulheres trabalhadoras. As análises voltadas para as operárias desse setor abordaram aspectos como o significado social do trabalho, bem como a divisão sexual do trabalho na contemporaneidade, buscando, assim, demonstrar a indissociabilidade das dimensões classe e gênero. O estudo sobre os processos de flexibilidade produtiva e transformações tecnológicas e organizacionais possuíram maior ênfase, dada pela autora, para a década de 1990 em diante.

Dessa forma, Lapa (2016), no término das análises voltadas para a teoria da divisão sexual do trabalho, demonstrou várias situações:

[...] verificou-se haver setores quase exclusivamente masculinos ou femininos

na fábrica, predominando as mulheres ainda nos setores de montagem – como nos estudos realizados em décadas anteriores – enquanto a maioria absoluta de homens em postos de chefia e na maioria dos cargos considerados semi-qualificados ou intermediários. (HIRATA, 2002; LOBO, 2011 apud LAPA, 2016, p. 77)

A predominância de mulheres no setor de montagem, segundo a autora, foi atrelada ao modo de ser da mulher, ou seja, considerada mais “cuidadora”, atenciosa, delicada e detalhista. Já o homem, por possuir mais força física, acabaria prejudicando o trabalho na linha de montagem.

Também ficou evidenciado, por Lapa (2016), que entre as entrevistadas predominaram “[...] mulheres que eram chefes de família, divorciadas, que além de provedoras financeiras são também as que realizam o trabalho doméstico e de cuidados” (LAPA, 2016, p. 142). As mulheres também buscavam trabalhar durante o período noturno para receber o adicional noturno e melhorar a renda. Já as solteiras ou com filhos maiores são as que conseguem conciliar trabalho na indústria, trabalho doméstico e estudos. O significado social do trabalho para as mulheres entrevistadas, nas relações sócias enquanto grupo social, demonstrou realizações sociais e simbólicas assim descritas:

[...] aquisição de bens como casa, carro, pagamento de estudos (valorização da atividade como emprego), o desenvolvimento da identidade com o trabalho realizado (valorização do trabalho), até experiências de lutas, superação de limites e espaços socialmente impostos e conquista de liberdade enquanto mulher (dimensão da subjetividade das trabalhadoras como sujeitos sexuais). (LAPA, 2016, p. 84)

Para Lapa (2016), as barreiras encontradas por essas trabalhadoras no espaço privado (trabalhos domésticos, casamento e cuidados com os filhos) e no espaço público (trabalho e estudo) se entrecruzam, demonstrando a permanência das divisões social e sexual do trabalho só que em um novo formato, ou seja, as mulheres conseguem chegar a postos de trabalho que anteriormente eram ocupados por homens, como líderes de produção, engenheiras; contudo, nos postos mais altos de chefia, quase não existem mulheres.

Com o mesmo viés, tratando sobre a permanência das divisões social e sexual do trabalho e a influência do patriarcado, Monteiro (2015) realizou um estudo relacionando “Mulher, Trabalho e Identidade”, voltado para as trajetórias profissionais das mulheres em cargos de poder. Foram abordados temas como identidade feminina e os obstáculos enfrentados na carreira profissional. Entre os desafios enfrentados pelas mulheres entrevistadas que desempenham cargos de poder e prestígio, Monteiro (2015) afirmou:

[...] assim, muitas vezes, o estilo de liderança no trabalho passa a ser transplantado pelas mulheres para a administração da casa e da família. De qualquer modo, parece que um dos maiores desafios das participantes ainda está ligado à sua “dupla jornada” de trabalhos. (MONTEIRO, 2015, p. 99)

Além de ter que conciliar a esfera pública e privada, as mulheres, ao longo da sua trajetória profissional, sofrem preconceito e discriminação. Soma-se a isso também uma cobrança interna (relatos) de ter que dar conta de tudo (família, trabalho). O preconceito e a discriminação dificultam o acesso aos cargos de chefia, de modo que a maioria delas procurou a superação por meio da obtenção de grau maior de qualificação. Segundo a autora, nos discursos analisados, foi possível perceber os atributos das mulheres ao longo da sua carreira, bem como “[...] as tensões que atravessam os processos de construção identitária relacionados aos cargos de poder e prestígio [...], sendo que nas conclusões finais a autora demonstrou que “[...] os estereótipos que reproduzem a desigualdade não desapareceram por completo” (Monteiro, 2015, p. 99).

No estudo realizado por Viecelli (2016) sobre o perfil dos trabalhadores da indústria metalúrgica, mecânica e de material elétrico do ano de 2014 no Rio Grande do Sul, foi demonstrado que:

[...] categoria metalúrgica que compõe a base da FTM-RS/CUT é composta majoritariamente por homens, totalizando 112.158 homens, o que corresponde a 82% da categoria e 25.076 mulheres, correspondendo ao percentual de 18% da base [...] A proporção de mulheres e homens na base da FTM/RS-CUT varia conforme o segmento, ainda que a predominância masculina ocorra em todos[...] O segmento que lidera na participação feminina é o “eletroeletrônico”, composto por 32% de mulheres e 68% por homens, seguido de “outros materiais de transporte”, com proporção de 21% mulheres e 79% homens. Por outro lado, os **segmentos com menor presença feminina são os “bens de capital mecânico”, cuja participação de mulheres é somente de 14%, “aeroespacial e de defesa”, com participação feminina de 15% e o segmento “naval”, onde este percentual é de 16%.** (VIECELLI, 2016, p. 19, grifo nosso)

Isso demonstra que no setor da indústria metalúrgica, no Rio Grande do Sul, em 2014, o predomínio de homens prevalecia. Desse modo, havia poucas mulheres na indústria, alimentando a inquietação de saber a trajetória, os caminhos trilhados por elas para se destacarem em um meio com tanta diferença entre os gêneros.

De acordo com Viecelli (2018) ao abordar o tema “Metalúrgicas do Rio Grande do Sul, desafios para igualdade de gênero”, no estado houve um aumento da participação das mulheres na categoria metalúrgica por sexo no período de 2006 a 2017, correspondendo

a um aumento de 36,65%. Quanto aos homens, no mesmo período, o aumento foi de apenas 7,37%:

Dentre os segmentos do setor metalúrgico, as mulheres estão concentradas principalmente no Eletroeletrônico onde se encontra 35,8% da categoria e Siderurgia e Metalurgia Básica, que concentra 22% do total da categoria. Entre os anos de 2006 a 2017, as mulheres aumentaram a participação em grande parte dos segmentos, em que se destaca “Aeroespacial e de Defesa”, onde se observa um aumento de 7,6% na participação feminina e “Outros Materiais de Transporte” que apresentou um aumento de 7% na participação das mulheres. Por outro lado, o segmento Eletroeletrônico manteve a participação estável e Naval apresentou uma queda de -1,9%, reflexo da crise que atingiu o setor. (VIECELI, 2018, p. 4)

Para a pesquisadora, por mais que tenha havido um aumento da participação das mulheres no setor metalúrgico do Estado, as diferenças salariais entre homens e mulheres que possuem o mesmo grau de escolarização, ou até mesmo maior, ainda persistem (VIECELI, 2018, p. 6).

Assim, resumidamente, percebe-se em comum nos estudos apresentados a continuação da prevalência de homens no setor da indústria, da existência da divisão sexual do trabalho, da diferença salarial entre homens e mulheres, da dupla jornada realizada pelas mulheres, das atribuições de tarefas consideradas “femininas” (estereótipos), do maior nível de escolaridade das mulheres se comparado aos homens e, por fim, das dificuldades encontradas pelas mulheres para chegar aos cargos de chefia.

Com base nessas informações, o próximo item foi criado buscando na literatura, em notícias e em outras fontes de pesquisa informações que pudessem verificar a existência das situações descritas até o momento no qual será feita a análise acerca das mulheres da indústria metalmeccânica de Erechim.

5.2 MULHERES NA INDÚSTRIA DE ERECHIM

Primeiramente, cabe destacar que no presente trabalho houve dificuldade para se encontrar literatura específica sobre as mulheres na indústria de Erechim. O texto construído foi basicamente resultado de dados de pesquisas realizadas pelo IBGE/MTE, os quais foram disponibilizadas para consultas. Os dados mais recentes (até o término deste trabalho) sobre as mulheres em cargos de chefia na indústria de Erechim são do ano de 2016. Para melhor compreender a realidade e colaborar com este trabalho, foram

realizadas uma entrevista e trocas de e-mails com o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Erechim Fabio Adamczuk no período de março a agosto de 2018.

Destaca-se o estudo realizado por Arpini (2015), de cunho qualitativo, com base em dados da RAIS e do MTE, sobre os trabalhadores da indústria metalmeccânica de Erechim. Esse estudo abordou a categoria gênero, entre outros aspectos, e, com isso, tornou-se muito contributivo para este trabalho, pois tratou de dados importantes do ano de 2014 da plataforma RAIS, obtidos pela própria autora. Com esses dados, Arpini (2015) realizou um comparativo das mulheres em relação aos homens nos três subsetores (metalúrgico, mecânico e material de transporte) da indústria metalmeccânica, observando os seguintes critérios: salário, grau de escolaridade e percentual de horas trabalhadas. Após as análises, a autora concluiu o seguinte:

[...] percebemos que o índice de mulheres com ensino superior completo ou incompleto é superior ao dos homens, na indústria metal-mecânica de Erechim. Mas, ao analisarmos a média salarial dos trabalhadores, evidenciamos que as mulheres possuem salários inferiores. As mulheres também permanecem por menos tempo no emprego, quando comparado com os homens, exceto na indústria mecânica.

Através da análise dos dados é notória a **diferença que existe em relação às condições de emprego de homens e mulheres, o que acarreta em assimetrias na divisão sexual de trabalho dentro da indústria metalmeccânica de Erechim**. Na análise realizada, fica evidente que mesmo os indicadores de escolaridade serem favoráveis **às mulheres, seu salário é inferior ao dos homens**.

Chamamos a atenção para a análise das horas contratadas para homens e mulheres, visto que constatamos uma diferença muito pequena, sendo homens 43,4 horas semanais e mulheres 43,13 horas semanais e refletimos sobre o que já foi mencionado nos capítulos anteriores. **Mesmo que as jornadas laborais, no mercado de trabalho formal, sejam semelhantes, a mulher ainda precisa disponibilizar tempo para o trabalho doméstico, cuidado dos filhos, etc.**, o que pode acarretar na dupla jornada de trabalho destas trabalhadoras. (ARPINI, 2015, p. 44-45, grifo nosso)

Os dados da autora demonstraram claramente as diferenças nas condições de emprego e na remuneração salarial entre homens e mulheres, bem como chamou a atenção para a questão da dupla jornada realizada pelas mulheres (afazeres domésticos e cuidados com a família).

Outros dados, do período de 2016 a 2018 (janeiro), referentes ao emprego metalúrgico no município de Erechim, fornecidos pelo DIEESE/RS⁸, retratam a realidade sobre os postos de trabalho numa perspectiva geral. Assim, no ano de 2016, a categoria

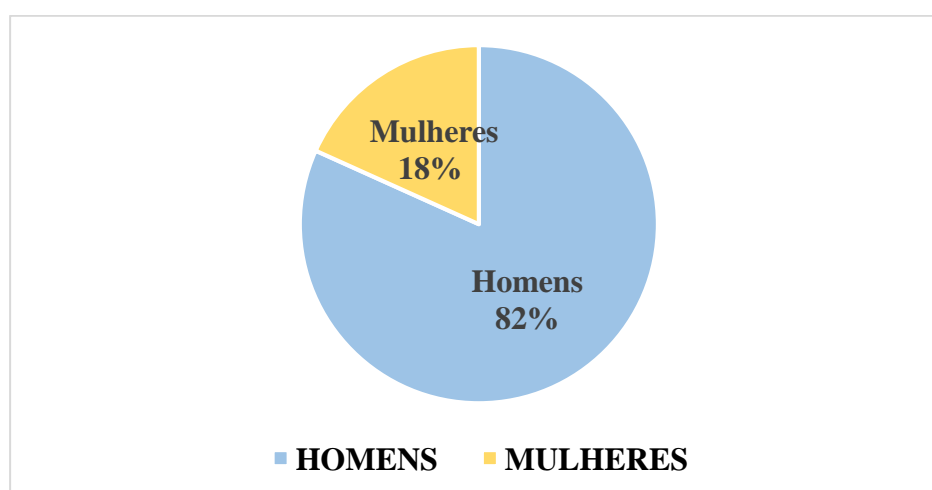
⁸ Os dados foram fornecidos pelo Dieese – Subseção FTM-RS/CUT por meio de uma consulta/solicitação realizada pelo presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Erechim Fabio Adamczuk a pedido da autora.

metalúrgica dividida por sexo era composta por 81% de homens e 18% de mulheres, de um total de 3.431 trabalhadores. Entre o período de janeiro de 2017 a janeiro de 2018:

[...] houve uma **diminuição de 42 vagas** no setor metalúrgico do município, dentre as quais, **30 entre os homens e 12 entre as mulheres**. Com esse resultado, o estoque de emprego metalúrgico estimado para o município de Erechim, passou a **3.389 trabalhadores, dentre os quais 2.770 homens e 619 mulheres, mantendo o percentual de participação por gênero**. (Dieese – Subseção FTM-RS/CUT, 2018, grifo nosso)

Graficamente o total de trabalhadores em porcentagem representam (Gráfico 1):

Gráfico 1 – Participação de homens e mulheres na categoria metalúrgica – Erechim, Rio Grande do Sul, 2016 – jan./2018



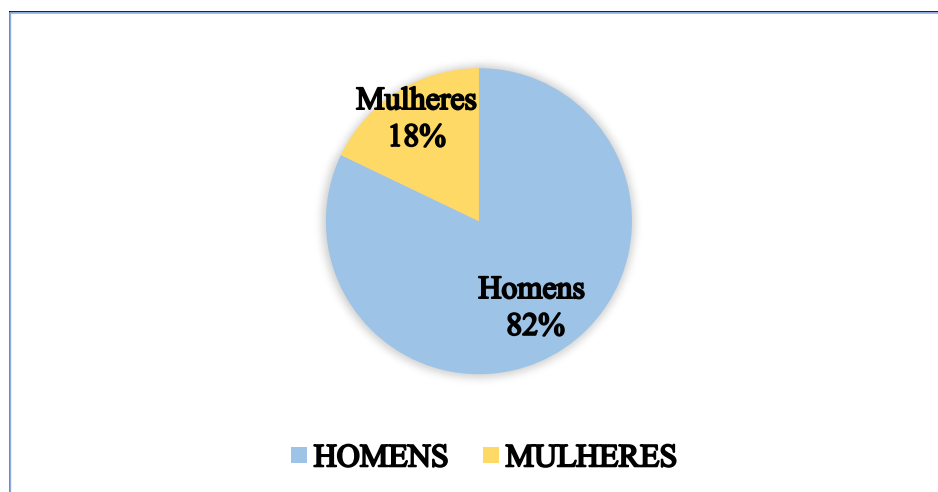
Fonte: RAIS (2016), CAGED (jan2017-jan2018). Elaboração: Dieese – Subseção FTM-RS/CUT

As mulheres na indústria de Erechim trabalham em diversos setores. Conforme o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Erechim,⁹ “[...] a maioria está dividida entre produção e setor administrativo. No setor de produção, a grande maioria ocupa cargos de auxiliar de produção. São poucas as que trabalham em profissões como torneira mecânica ou soldadoras”.

No que se refere especificamente aos cargos de chefia correspondentes ao ano de 2015, trazendo aqui para comparar com os dados de 2016, o total de homens e mulheres juntos totalizavam 123 em cargos na indústria metalmeccânica de Erechim. Desses, 101 (82%) são do sexo masculino e apenas 22 (18%) são do sexo feminino. Colocando em percentuais, as mulheres correspondiam apenas a 18% dos cargos:

⁹ Questionamento realizado pela autora (via *e-mail*) para complementar dados solicitados na entrevista realizada em 16/03/18 com o presidente na sede do sindicato.

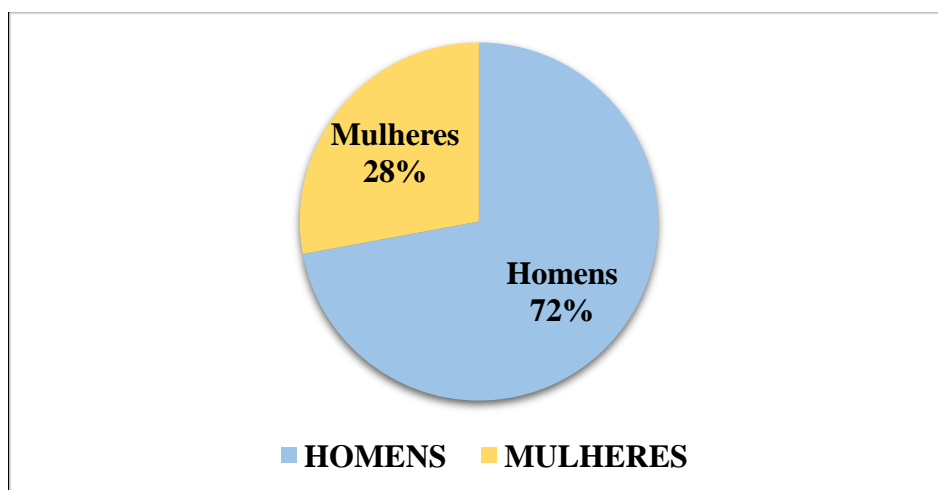
Gráfico 2 – Percentual de mulheres em cargo de chefia na indústria metalmeccânica em Erechim/RS.



Fonte: RAIS/MTE, 2016. Elaborado pela autora

O quantitativo de pessoas em cargos de chefia divididos por sexo em cada subsetor é distribuído da seguinte forma: na indústria metalúrgica, do total de 43 gerentes/diretores, 31 são homens (72%) e 12 (28%) são mulheres. Isso pode ser mais bem observado no Gráfico 3.

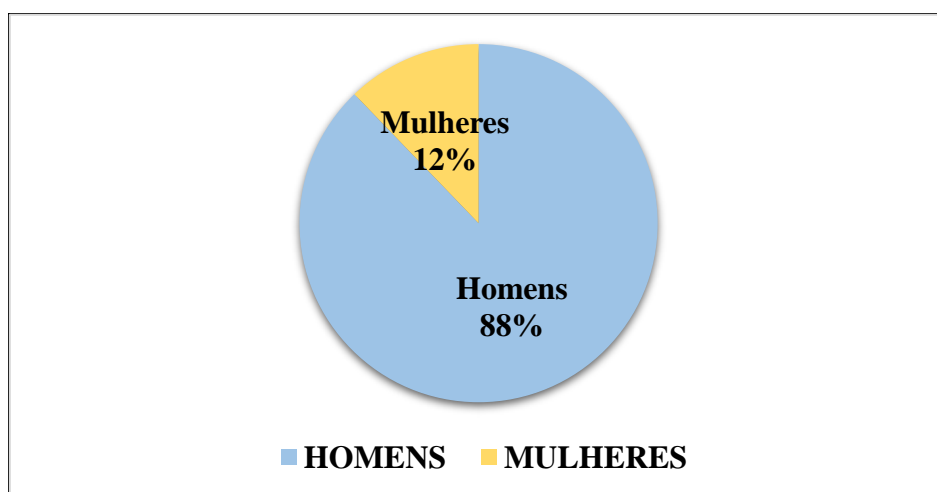
Gráfico 3 – Percentual dividido por sexo em cargos de chefia na indústria metalúrgica em Erechim/RS.



Fonte: RAIS/MTE, 2015. Elaborado pela autora.

Na indústria mecânica, do total de 41 gerentes/diretores, 36 são homens (88%) e 5 são mulheres (12%). Isso pode ser mais bem visualizado no Gráfico 4.

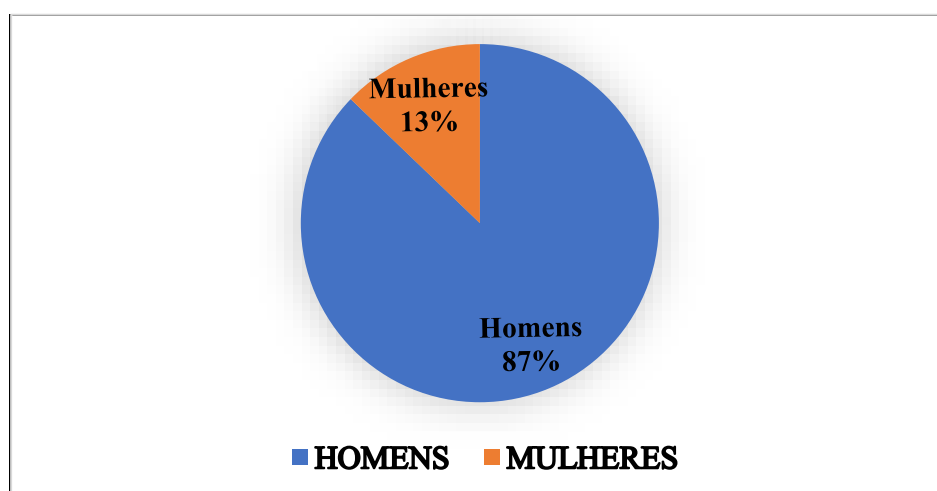
Gráfico 4 – Percentual dividido por sexo em cargos de chefia na indústria mecânica em Erechim/RS.



Fonte: RAIS/MTE, 2015. Elaborado pela autora.

Na indústria de transportes, de 39 gerentes/diretores, 34 são homens (87%) e 5 são mulheres (13%). Pode-se observar isso no Gráfico 5.

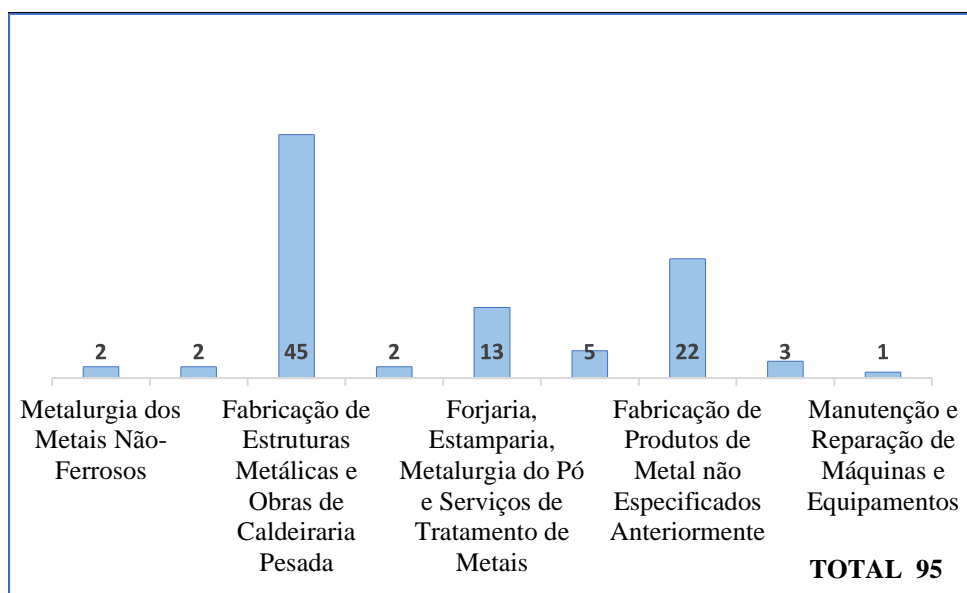
Gráfico 5 – Percentual dividido por sexo em cargos de chefia na indústria material de transporte em Erechim/RS.



Fonte: RAIS/MTE, 2015. Elaborado pela autora.

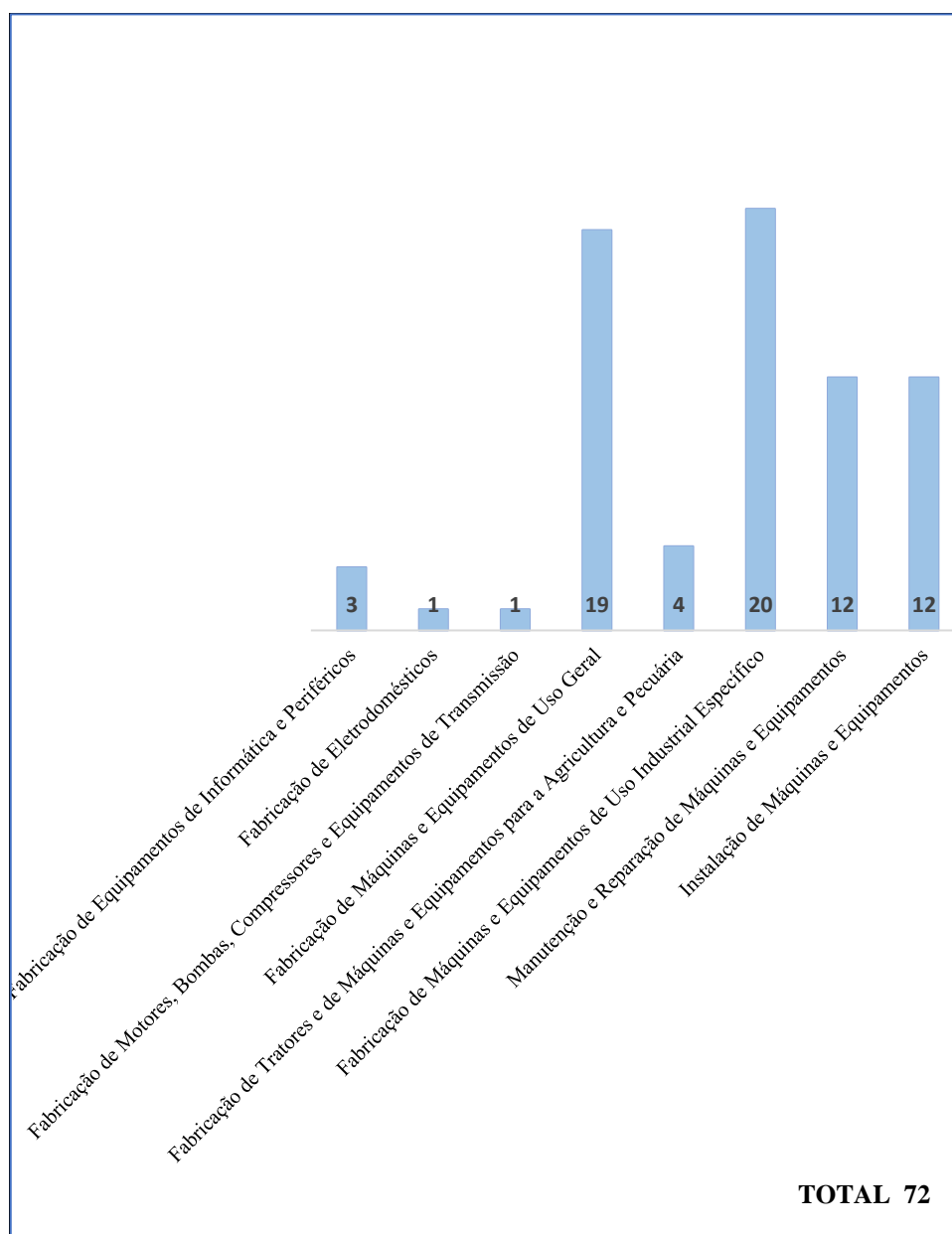
Conforme demonstrado na introdução, no ano de 2016, o total de indústrias do setor metalmeccânico era de 187 indústrias, as quais se dividiam nos três subsetores que compõem o total de indústrias desse segmento. Pode-se observar isso no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Total de Indústrias Metalúrgicas em Erechim/RS.



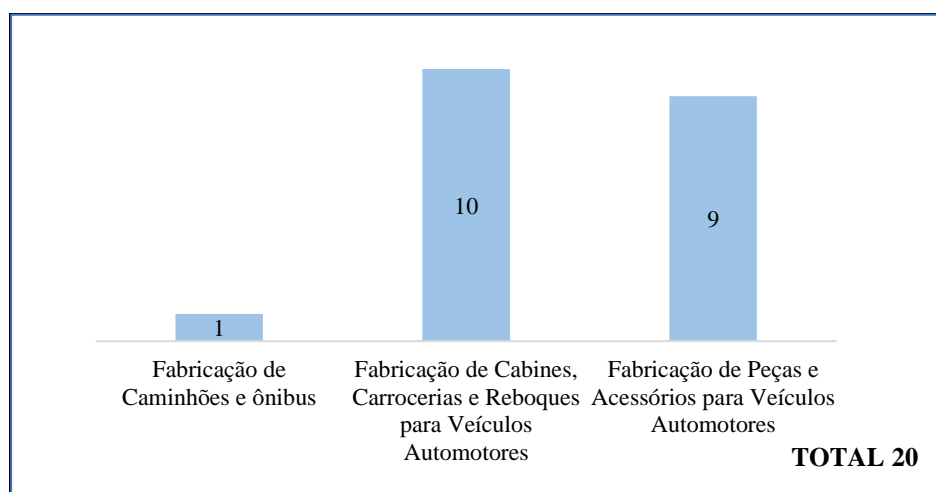
Fonte: RAIS/MTE, 2016. Elaborado pela autora.

Gráfico 7 – Total de Indústrias Mecânicas em Erechim/RS.



Fonte: RAIS/MTE, 2016. Elaborado pela autora.

Gráfico 8 – Total de Indústrias de Material de Transporte em Erechim/RS.



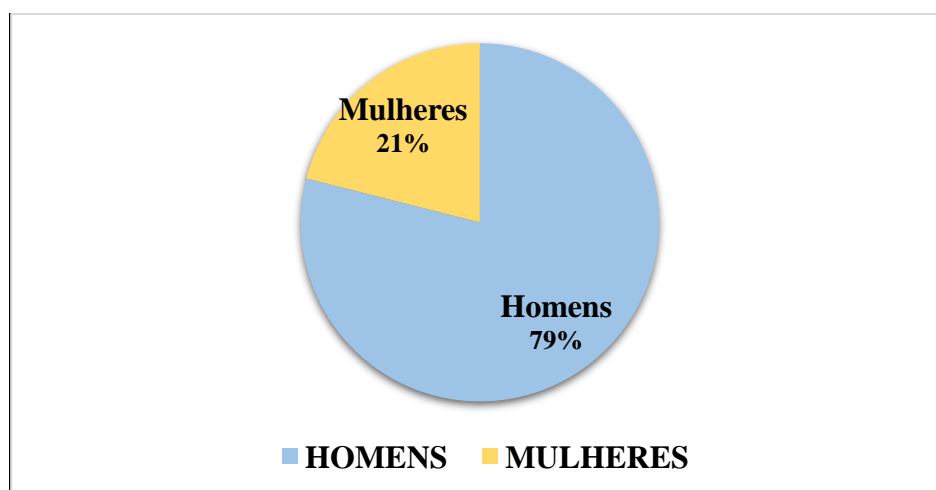
Fonte: RAIS/MTE, 2016. Elaborado pela autora.

São nos níveis táticos e estratégicos desses três segmentos que as mulheres pesquisadas/entrevistadas se encontram trabalhando. É preciso deixar claro que aquelas mulheres que se encontram em nível operacional não são objetos deste estudo.

Os cargos de chefia totalizaram 98 gerentes/diretores na indústria metalmeccânica de Erechim. Desses, 84 são do sexo masculino e apenas 14 são do sexo feminino (menos de 15%).

Na indústria metalúrgica, do total de 38 gerentes/diretores, 30 são homens (79%) e 8 são mulheres (21%). Isso pode ser mais bem visualizado no Gráfico 9.

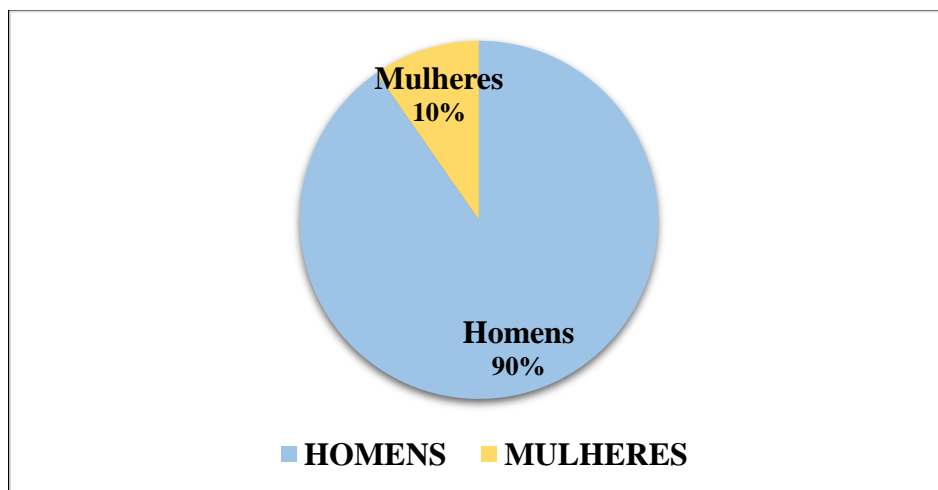
Gráfico 9 – Percentual de dirigentes /gerentes divididos por sexo na indústria metalúrgica em Erechim/RS.



Fonte: RAIS/MTE, 2016. Elaborado pela autora.

A indústria mecânica possui o total de 31 gerentes/diretores, sendo que 28 são homens (90%) e 3 são mulheres (10%). Isso pode ser visto no Gráfico 10.

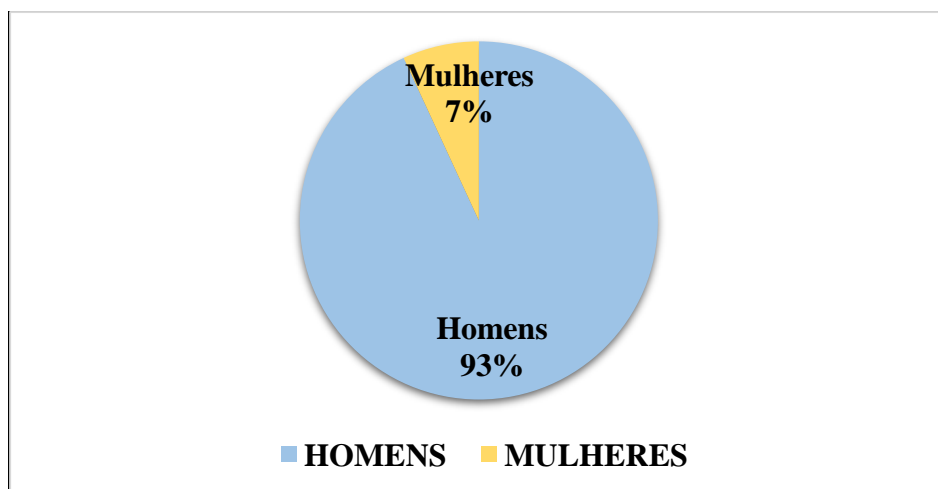
Gráfico 10 – Percentual de dirigentes /gerentes divididos por sexo na indústria mecânica em Erechim/RS.



Fonte: Dados RAIS/MTE, 2016. Elaborado pela autora.

Na indústria de material de transporte, de 29 gerentes/diretores, 27 são homens (93%) e 2 são mulheres (7%). Isso pode ser observado no Gráfico 11.

Gráfico 11 – Percentual de dirigentes/gerentes divididos por sexo na indústria de Material de Transporte em Erechim/RS.



Fonte: Dados RAIS/MTE, 2016. Elaborado pela autora.

As porcentagens demonstram que as mulheres, em cargos de chefia no ano de 2016, atingiram percentuais inferiores a 22% do total de cargos. A maior representatividade verificada foi de apenas 21% na indústria metalúrgica enquanto a menor foi de 7% na indústria de material de transporte.

De posse de todas essas informações, e antes mesmo de ser apresentado o resultado da pesquisa empírica e as discussões a respeito do tema, algumas características sobre o município de Erechim são destacadas, na sequência, com o intuito de colaborar com o entendimento do contexto histórico e cultural do município.

5.3 ALGUMAS CARACTERÍSTICAS HISTÓRICAS DE ERECHIM/RS

O município de Erechim situa-se no Norte do Estado do Rio Grande do Sul, na Região do Alto Uruguai, localizando-se a 300 Km da capital Porto Alegre. O município foi criado através do Decreto Estadual nº 2342, em 30 de abril de 1918, possuindo 100 anos de criação. A população estimada é de 103.437 habitantes (IBGE, 2017, [S.I.]).

Para situar rapidamente o leitor sobre algumas características da colonização do município de Erechim, brevemente serão destacados alguns aspectos. O local foi colonizado por imigrantes europeus (alguns filhos desses imigrantes nascidos no Brasil) e as primeiras famílias que se implantaram no município possuíam origens alemã e portuguesa. Na sequência é que vieram uma grande quantidade de “[...] italianos, poloneses, alemães, judeus, russos, tchecos, lituanos, holandeses, espanhóis, austríacos e outros” (CHIAPARINI, 2012, p. 66). Contudo, prevaleceram, no município, na grande maioria, os italianos, alemães, poloneses, judeus e negros que vieram de outras regiões do Estado e do país (CHIAPARINI, 2012, p. 66).

A sociedade de Erechim era composta por várias etnias que criaram associações culturais e esportivas para se divertir nas horas de lazer. Acabou que cada etnia (imigrantes e descendentes) criou suas próprias associações e clubes a partir de sua origem étnica.

Os imigrantes de etnia alemã, por exemplo, criaram, entre os anos de 1914 a 1924, três associações distintas: uma contendo aparelhos de ginástica, bibliotecas, campo esportivo, entre outras coisas; outra voltada para música e a última voltada apenas para a ginástica. Em 1933, por exigência do governo federal para a nacionalização da sociedade, elas foram unidas em uma só associação (CHIAPARINI, 2012, p. 168).

A associação polonesa, por sua vez, desenvolvia atividades voltadas para a cultura

polonesa, contendo grupos de dança, coral, karatê, entre outras.

Os italianos, na hora do lazer, se reuniam nas canchas de bocha, no clube onde aconteciam os bailes, teatro e outros hábitos italianos.

Os negros também possuíam um clube para se reunir e realizar festividades de sua origem.

Com o passar dos anos, surgiram, na cidade, cinema, estádio e o famoso Café Grazziotin. Esses eram espaços frequentados por todas as etnias, sendo totalmente democráticos.

“Os imigrantes europeus e seus descendentes trouxeram a sua cultura consigo e deram origem aos clubes italianos, germânicos e de poloneses, todos eles possuindo biblioteca e grupo teatral” (CHIAPARINI, 2012, p. 200).

As expressões artísticas de Erechim, segundo Chiaparini (2012), “grupos de teatro, de música, de dança e artistas plásticos marcaram presença na multiculturalidade erexinense, resultado de uma colonização miscigenada” (CHIAPARINI, 2012, p. 201). Surgiram vários escritores locais na literatura, os quais acabaram formando o “Grupo de Escritores de Erechim”. Já a educação, a criação de escolas institucionalizadas, surgiu apenas em 1911, de modo que também existiam escolas particulares, criadas por iniciativa dos imigrantes de diferentes nacionalidades. Essas escolas seguiam regras de uma educação europeia, que possuíam forte ligação com a religião. Existia a divisão na classe entre os sexos, de modo que procuravam separar ao máximo meninos de meninas (CHIAPARINI, 2012, p. 206-207).

Surgiram os hospitais na década de 1920. Na cidade, também existiam diversas igrejas de diversas religiões, como o Catolicismo, o Protestantismo, o Judaísmo e as Afro-brasileiras entre outras, as quais contribuíram para o conforto espiritual dos colonizadores para enfrentar o trabalho pesado e demais dificuldades (CHIAPARINI, 2012, p. 230).

A industrialização do município, no seu início, era formada por indústrias domésticas criadas pelos próprios colonizadores, como indústria de farinha, erva-mate, engenhos, entre outras. Isso ocorreu até 1924. No ano seguinte, no entanto, já passaram a existir indústrias de canivetes, serrarias, fábricas de cadeiras, de móveis, de balanças, de bebidas, de salames, de chinelos. A partir daí, também surgiram fundições e fábricas de veículos, entre outras empresas (CHIAPARINI, 2012, p. 152).

A indústria metalmeccânica, segundo Chiaparini (2012), está relacionada com o surgimento de Erechim, pois os colonizadores, para desbravar a terra, necessitavam de ferramentas agrícolas para derrubada das florestas. Como alguns dos imigrantes possuíam

algum tipo de conhecimento técnico devido ao ofício desempenhado na Europa (torneiros, soldadores, funileiros ou ferreiros), além do fato de ser difícil o acesso às ferramentas ou à reposição de peças utilizadas em moinhos d'água e serrarias, os imigrantes começaram a desenvolver tudo isso, possibilitando o surgimento de fundições. A noção técnica dos colonizadores associada a necessidade fez com que surgissem, ao longo do tempo, pessoas que trabalhavam apenas para a manutenção de máquinas, fabricação de motores e peças utilizadas em moinhos hidráulicos, ervateiras, entre outros, e não mais na agricultura. Com isso, foram surgindo fábricas de carroças, transformação das latas de querosene em canecas, bacias, pois não havia quem vendesse esses na região. Com isso tudo, houve o surgimento da mão de obra voltada para a indústria metalmeccânica (CHIAPARINI, 2012, p. 156-157).

Também colaborou para o enriquecimento do desenvolvimento desse tipo de mão de obra a dificuldade na importação de máquinas e peças para as indústrias criadas pelos colonizadores. Isso obrigou esses empreendedores a adaptarem suas técnicas para consertos e fabricação de fogões, por exemplo, surgindo, assim, as primeiras funilarias. Com o passar do tempo, também surgiram fábricas que criavam e consertavam secadores de erva-mate e trilhadeiras. Entretanto, foi com a instalação da viação férrea e a vinda de engenheiros e ferreiros para a construção da ferrovia que houve maior necessidade de mão de obra para fabricação e adaptação de peças, parafusos, roscas, entre outros itens. Desse modo, as pessoas contratadas pela empresa, como peões, eram capacitadas para manusear o material utilizado e compreender o desenho dos engenheiros. Essa capacitação era realizada por meio dos ferreiros da empresa responsável pela construção da ferrovia, produzindo, assim, o que era necessário, ou seja, criou-se uma mão de obra especializada. Após a construção da ferrovia e a ida dos engenheiros e ferreiros para outros locais, os peões ficaram com o conhecimento e acabaram fundando e aprimorando indústrias do setor metalmeccânico. Essas empresas foram beneficiadas, pois começaram a também produzir produtos para indústrias de bebidas, óleo de amendoim, facas, frigoríficos (que utilizavam caldeiras a vapor), que haviam se instalado na época e que impulsionaram o desenvolvimento econômico. Surgiram, também, fábricas de carroceria de ônibus, indústria de ônibus, de motores a diesel, entre outras, fortalecendo ainda mais o setor metalmeccânico, que é importantíssimo para economia do município e geração de empregos até hoje (CHIAPARINI, 2012, p. 156-161).

As diferentes culturas trazidas pelos colonizadores, com o passar do tempo, acabaram se integrando umas com as outras. Mesmo assim, é possível identificar traços

específicos nas relações sociais, na arquitetura, no lazer oferecido pela cidade, bem como nas vagas ofertadas em postos de trabalho na indústria, no comércio e nos serviços, que praticamente seguem o mesmo ramo desde o surgimento do município.

De acordo com a Prefeitura Municipal de Erechim¹⁰, atualmente a economia do município é baseada principalmente no setor industrial. A maioria das indústrias estão situadas no parque industrial que contém “[...] aproximadamente 700 empresas de porte variado que produzem 37,96% da arrecadação municipal”. No parque industrial, trabalham aproximadamente cinco mil pessoas. Esse parque, portanto, é responsável pela oferta de uma expressiva quantidade de empregos.

Diante dessas considerações, bem como de todas as demais evidenciadas neste capítulo, buscou-se demonstrar o contexto em que as mulheres foram inseridas na indústria no Brasil, em especial no estado do RS e no município de Erechim.

No próximo capítulo, serão apresentados os resultados das análises das entrevistas deste estudo.

¹⁰ Os dados são da página oficial da Prefeitura Municipal de Erechim. Disponível em: <<http://www.pmerechim.rs.gov.br/>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

6 RESULTADOS DA PESQUISA E DAS ANÁLISES

Este capítulo foi criado com o intuito de demonstrar os resultados da pesquisa de campo, por meio de análises e discussões, de acordo com as teorias e os procedimentos metodológicos adotados nos capítulos precedentes. O perfil das mulheres entrevistadas será descrito, em uma breve síntese, apresentando o caminho pessoal e profissional percorrido por elas para ingressarem na indústria metalmeccânica de Erechim.

Na pesquisa de campo, foram entrevistadas mulheres de empresas de porte pequeno, médio e grande, totalizando dez empresas. Desse total, duas empresas são de grande porte, cinco são de médio porte e três de pequeno porte. A maioria das empresas são familiares ou pelo menos iniciaram como um grupo familiar, apenas uma delas iniciou e não continuou pertencendo a um grupo familiar.

O quantitativo de mulheres entrevistadas totalizou dezesseis, e somente uma não é reconhecida formalmente como chefe. A maioria das entrevistas foram realizadas fora da indústria metalmeccânica, a pedido das próprias entrevistadas. Apenas cinco entrevistas foram realizadas dentro da empresa. Três dessas entrevistadas são donas/sócias da empresa ou casadas com os proprietários.

A partir das sínteses, para melhor compreender algumas especificidades das entrevistas realizadas, foram criadas três categorias de análises que retomam a problemática deste estudo, demonstrando, assim, que existem barreiras que dificultam a inserção da mulher nos cargos de chefia, bem como relatos de discriminação de gênero na indústria metalmeccânica erechinense. Os aspectos que facilitaram e dificultaram o percurso profissional e a influência de certos valores culturais, levando em consideração a vida privada relacionada com a vida profissional, bem como a realização do trabalho e a satisfação salarial, foram temas abordados nas categorias que seguem.

Foram criados três tópicos, que se originaram das falas em comum das entrevistadas, nominadas de:

- 1 – As mulheres entrevistadas: trajetórias pessoais, profissionais e culturais.
- 2 – Aspectos que influenciam na trajetória profissional.
- 3 – A discriminação verificada na indústria metalmeccânica.

6.1 AS MULHERES ENTREVISTADAS: TRAJETÓRIAS PESSOAIS, PROFISSIONAIS E CULTURAIS

A trajetória de vida das mulheres estudadas teve como objetivo traçar os principais acontecimentos ocorridos na vida pessoal que influenciaram na vida profissional e principalmente, buscou-se destacar os elementos que contribuíram ou dificultaram a ascensão/permanência nos cargos de chefia. Portanto, as análises a seguir apresentam uma pequena síntese desses acontecimentos. Todavia, para elucidar alguns aspectos socioeconômicos das entrevistadas, os dados foram transcritos no quadro (Quadro 2) a seguir:

Quadro 2 – Dados Socioeconômicos das Entrevistadas

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
E1	49	Orçamentista e Gestora	Sim	180 Demitida (2016)	Casada	1	Engenharia Civil	5	5	12
E2	49	Gestora/ Gerente	Não	60 Demitida (2017)	União Estável	-	Engenharia Civil	10	10	10
E3	56	Orçamentista	Sim	7 Demitida (2016)	Casada	1	Engenheira Mecânica	29	5	10
E4	40	Gerente	Não	6	Casada	1	Direito (Incompleto)	6 meses	6 meses	3
E5	43	Gerente	Não	3	Casada	2	Administração	10	10	4
E6	44	Gerente	Não	8	Casada	1	Psicologia	2	2	7
E7	43	Analista	Sim	1	União Estável	-	Administração e Comércio Exterior	27	27	5
E8	36	Gerente	Sim	29	Casada	1	Ciências Contábeis	18	18	15
E9	36	Chefe de RH e Financeiro	Sim	1	Casada	-	Letras – Licenciatura	5	4	4
E10	44	Chefe Financeiro/ Fiscal/ RH	Não	2	Casada	1	Geografia – Licenciatura	9	8	7
E11	37	Gerente	Sim	3	Casada	2	Nutrição	6	6	3
E12	36	Gerente	Não	8	Solteira	1	Comércio Exterior	7	7	7
E13	26	Responsável	Sim	1	Casada	-	Administração	1 ano e 7 meses	1	2
E14	51	Chefe de RH	Não	3	Divorciada	1	Administração	32	12	7
E15	46	Coordenadora	Não	8	Casada	2	Ciências Contábeis	24	10	10
E16	47	Gerente	Sim	5	Casada	2	Gestão da Produção Industrial	31	15	5

Legenda: **1** Entrevistada; **2** Idade; **3** Cargo na empresa (Sócia/proprietária/casada com dono); **4** Primeiro cargo de chefia?; **5** Quantidade de subordinados; **6** Estado civil; **7** Número de filhos; **8** Escolaridade/Graduação; **9** Anos na empresa; **10** Tempo em cargo de chefia (anos); **11** Renda aproximada em S.M.*

Fonte: Elaborado pela autora.

* S. M.: as mulheres entrevistadas informaram a renda aproximada em salários mínimos, a título de informação, o valor do salário mínimo vigente nacional, no período em que foram realizadas as entrevistas (final de 2017 e início de 2018), era de R\$ 954, 00 (novecentos e cinquenta e quatro reais). O valor do salário mínimo vigente para 2018. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2017/12/salario-minimo-sobe-para-r-954-a-partir-de-1-de-janeiro>>. Acesso em 22 fev. 2018.

Nas falas, as mulheres narraram a trajetória pessoal e a profissional, as quais foram descritas brevemente na sequência. As entrevistadas foram designadas por letras e números (E1, E2, e assim por diante), de modo que seu anonimato fosse preservado:

E1: Nasceu e foi criada em uma cidade considerada de grande porte de um outro Estado do nosso país, onde cresceu e se formou no curso de Engenharia Civil, dando início, logo em seguida, à sua carreira profissional. Na data da entrevista, com 49 anos de idade, casada e com um filho, relatou ter iniciado a sua trajetória profissional na área de sua formação e em cargo de chefia. Entretanto, com o tempo, percebeu que não tinha muita afinidade com a especialidade dentro do ramo de trabalho no qual estava atuando e foi em busca de outro emprego com ênfase naquilo que acreditava ter mais afinidade, surgindo, dessa forma, a oportunidade de trabalhar no setor da indústria metalmeccânica.

Segundo a entrevistada, os dois motivos facilitadores para que conseguisse a vaga foram a experiência em coordenar equipes de pessoas e a experiência com serviços ligados ao setor de estruturas metálicas em empregos anteriores, sucessivamente. Assim, no ano de 2011, saiu do estado em que residia para trabalhar em Erechim/RS, onde seguiu atuando sempre em cargos de chefia, até o final do ano de 2016, que culminou com a sua demissão. Nesse período, sempre buscou se qualificar, por isso realizou especializações voltadas para a atividade que estava exercendo, visando melhorar cada vez mais o seu desempenho profissional. Destacou que, ao longo desse período, buscou sempre esquematizar uma rotina semanal de organização para conciliar sua vida pessoal e profissional.

E2: Aos 49 anos de idade na data da entrevista, possui união estável e optou por

não ter filhos. Formada em Engenharia Civil, iniciou a trajetória profissional aos 14 anos. Acredita que por ter iniciado sua vida profissional tão cedo, aprendeu a trabalhar com as pessoas, a expor suas ideias e a ouvir os outros. Afirmo que isso contribuiu muito na sua formação pessoal e profissional. Atuou em diversas indústrias do setor metalmeccânico em outros municípios do Rio Grande do Sul, sempre como líder. Nesse período, chefiou algumas equipes, exercendo as mesmas responsabilidades de um gerente, mas nunca foi formalmente promovida. Por conta da violência, e objetivando maior qualidade de vida, buscou, através de uma agência de emprego, oportunidades de trabalho fora dos grandes centros, de modo que essa oportunidade surgiu, também, em Erechim.

Ao se estabelecer em Erechim, morou sozinha e possuía poucos conhecidos. Por causa disso, demorou para criar um círculo de amizades, o que foi mais complicado se comparado com outros lugares em que já havia morado. Além das pessoas que conheceu no trabalho, buscou ampliar suas amizades frequentando academia e até mesmo realizando cursos de língua estrangeira para que a rotina diária facilitasse a adaptação na nova cidade. Tudo transcorreu normalmente por dez anos, até que sua trajetória profissional foi interrompida pela inesperada demissão em 2016, a qual lhe deixou sem receber valores atrasados há meses e nem mesmo os valores devidos pela rescisão, pelo menos até o momento da entrevista.

A identidade profissional da entrevistada sofreu severas mudanças, pois “foi um momento desesperador vivido”, disse ela, referindo-se ao momento da demissão até a conquista da vaga no novo emprego. Os compromissos financeiros assumidos não estavam mais sendo cumpridos, isso sem contar o fator emocional, o qual ficou muito abalado ao se deparar com a falta de oportunidade na área em que sempre atuou e que se sentia realizada. Havia, ainda, o fator da idade, que pesou muito na busca por um novo emprego. Apesar disso, persiste na busca de um emprego na sua área de formação.

E3: Nascida em um município pequeno, localizado perto de Erechim, a entrevistada cursou o ensino médio naquele município e lá conseguiu o seu primeiro emprego. Contudo, para cursar a graduação, precisou deslocar-se para outra cidade do Estado e, já no último ano do curso de Engenharia Mecânica, a convite de um professor, trabalhou por dois anos em uma empresa do setor da indústria metalmeccânica, saindo de lá apenas para assumir uma vaga na sua área de formação, em Erechim. Trabalhou por 29 anos, conseguindo chegar ao seu primeiro cargo de chefia somente no final da sua carreira profissional. Durante esse tempo, nos primeiros anos em que trabalhava na empresa,

ministrado curso de desenho técnico para os trabalhadores de chão de fábrica, participou de várias atividades desenvolvidas pela empresa, realizando cursos internos de capacitação, de implantação de modelos de gestão, entre outros. Já fora da empresa, a entrevistada chegou a iniciar cursos de idiomas, como inglês e italiano, mas não chegou a concluí-los, atribuindo essa desistência à jornada exaustiva de trabalho que possuía dentro da empresa. Aos 55 anos, foi surpreendida com a demissão no ano de 2016, o que a fez tomar a decisão de parar de trabalhar em definitivo e buscar realizar outros projetos de vida, como viajar e fazer atividades mais voltadas para seus projetos particulares, bem como dedicar mais tempo à sua família.

E4: Natural de outro estado, com 40 anos de idade, encontra-se casada e com um filho, ainda não concluiu o ensino superior em Direito. Trabalha no setor da indústria metalmeccânica desde 2010 e chegou a exercer um cargo de chefia, mas, em 2017, foi demitida. Após ficar desempregada por seis meses, conseguiu uma vaga de emprego também na área metalmeccânica. Atualmente, o cargo de chefia que desempenha é de gerente. Disse estar feliz com a sua função.

Relatou situações importantes ocorridas entre o período de 2010 a 2017 e que marcaram sua vida pessoal e profissional. Entre elas, destacam-se o término de um relacionamento de anos e um novo relacionamento, o qual se encaminhou para o casamento e o nascimento do filho. Já em relação à vida profissional, vivenciou situações de desemprego e discriminação relacionadas com a maternidade e com o fato de ser mulher. A entrevistada relatou que isso exigiu muita força de vontade para enfrentar os momentos ruins. Hoje, atribui-os como fatos impulsionadores para seu crescimento pessoal e profissional, pois buscou melhorar seus pontos fracos e reafirmar suas qualidades, o que lhe significou um amadurecimento enquanto pessoa.

E5: Desempenha a função de gerente, é casada e possui dois filhos do primeiro relacionamento. Formada em Administração, trabalha desde os 17 anos de idade. Aos 19 anos, já começou a desempenhar um cargo de chefia. Desde então, sempre esteve na função de chefia nos empregos que atuou no setor privado.

Trabalhou como servidora pública por um período aproximado de dois anos, antes do atual emprego, e teve que conciliar o trabalho no setor público (de oito horas diárias) com o trabalho na empresa do marido (setor metalmeccânico), à noite, para ajudar a impulsionar a empresa da família. Foi assim durante um ano, até o momento que pediu

sua exoneração do serviço público.

Descreveu brevemente a sua rotina diária desde o serviço público até o atual emprego, destacando momentos vivenciados com a família e o modo como conciliava a vida privada com o trabalho. Salientou ser uma rotina estressante, pois cumprir horários com intervalos curtos intrajornadas exigiu muita organização para que tudo desse certo. Ao mesmo tempo, descreveu a satisfação pessoal por ter conseguido administrar tudo isso.

Contou que um pouco antes de trabalhar no serviço público, havia trabalhado em uma indústria metalúrgica da cidade, local onde adquiriu muito conhecimento técnico, o qual lhe possibilitou exercer, de forma mais segura, todas as atribuições exercidas no atual emprego.

E6: Com 44 anos de idade, casada, mãe de um filho, é formada em Psicologia. A sua trajetória profissional iniciou ainda quando não havia terminado a faculdade. Enquanto cursava o estágio, foi convidada para trabalhar como contratada efetiva numa empresa de Erechim, dando início à sua trajetória profissional no setor da indústria metalmeccânica, onde trabalhou por apenas três anos. Visando desenvolver sua carreira profissional, aceitou uma proposta de emprego para trabalhar em outra indústria. Nesta, passados mais de dois anos, foi promovida ao cargo de chefia, permanecendo na empresa por oito anos, de onde saiu para concretizar o sonho de ter uma empresa própria prestadora de serviços. Já estando na própria empresa, foi convidada para atuar por um período determinado, em outra indústria do setor metalmeccânico da cidade, onde se encontra exercendo um cargo de chefia, comandando oito pessoas.

E7: Com 43 anos, em uma união estável e sem filhos, é formada em Administração, tendo iniciado sua trajetória profissional já na indústria metalmeccânica. Com 27 anos de profissão, trabalhou sete anos em uma primeira empresa e está há 20 anos na atual, onde foi progredindo profissionalmente. Contudo, por mais que se encontre em um cargo de chefia (analista), ainda não foi promovida a um cargo hierarquicamente superior (gerente).

Durante os anos trabalhados, relatou que surgiu a necessidade de buscar uma especialização, o que ocorreu a partir do momento em que a empresa teve um crescimento muito rápido. Com o intuito de se destacar, voltou a estudar, realizando a Pós-Graduação em Gestão de Pessoas.

E8: Aos 36 anos de idade, casada e com um filho, é formada em Contabilidade, mesma linha de formação do curso técnico profissionalizante (ensino médio), pelo qual de imediato se identificou profissionalmente. Ainda com 14 anos de idade, começou a trabalhar em uma empresa do setor metalmeccânico, mas não no ramo da contabilidade. Pediu demissão para trabalhar em empresa de outro setor, porque queria um trabalho na área de formação. Dispensada, aos 18 anos, voltou a trabalhar na indústria metalmeccânica, onde está até o momento.

Começou a trabalhar na atual empresa no cargo de auxiliar administrativo, passando por diferentes setores, o que lhe proporcionou ampliar seu conhecimento e culminou com um ganho maior de destaque até ser promovida ao cargo de gerente, trajetória que ocorreu num período de 18 anos.

E9: Aos 36 anos, casada e sem filhos, é formada em Letras-Licenciatura. Trabalhou quase 10 anos como servidora pública, sendo apenas quatro anos num cargo de chefia. Descontente com o trabalho, devido ao estresse, recebeu uma proposta do marido para trabalhar meio turno na empresa dele. Aceitou e, após um período, deixou o serviço público. Encontra-se há 5 anos na empresa do marido, a qual possui 21 anos de atividades. No primeiro ano, dedicou-se apenas em adquirir o aprendizado mínimo necessário sobre os produtos fabricados e sobre os serviços administrativos da empresa. Após esse período, assumiu o cargo de chefia na empresa.

E10: Sempre residindo na cidade de Erechim, aos 44 anos, é casada e tem um filho. Formou-se no curso de Geografia-Licenciatura, mas nunca desempenhou a profissão. Trabalhou em empresas fora do setor da indústria metalmeccânica e, no último emprego, no qual ficou por nove anos, conseguiu exercer o seu primeiro cargo de chefia.

Na empresa atual, que é da família, exerce a função de chefe dos setores de RH e de Contabilidade. O convite surgiu quando precisavam de pessoas com experiência no setor financeiro e de RH, funções que dominava muito bem, pois era o que desempenhava no antigo emprego. Por conta dessas experiências, decidiu trabalhar na empresa da família.

E11: Natural de Erechim, está com 37 anos, casada, dois filhos. Formou-se no curso de Nutrição. Começou a trabalhar no setor da indústria metalmeccânica em função da necessidade de o marido precisar de uma pessoa de confiança para trabalhar junto na empresa que é familiar (pais e filhos). Começou atuando como auxiliar administrativo

para ir adquirindo o conhecimento básico para, posteriormente, atuar como gerente. O cargo de gerente, na época, era exercido por uma sócia da empresa, sua cunhada, que foi quem lhe ensinou tudo para que pudesse assumir a chefia (gerente de financeiro e RH) posteriormente.

Nos seis anos em que trabalha na empresa, considera que o conhecimento técnico foi (e ainda é) a grande barreira encontrada para trabalhar no setor metalmeccânico. Para evitar erros e dar conta do trabalho, com o intuito de suprir a falta de conhecimento específico, criou mecanismos próprios de controle. Como sua profissão é exercida apenas em meio turno, aceitou trabalhar na empresa do marido com a condição de não largar a sua profissão. Por conta disso, atua há seis anos na empresa, mas por apenas meio período.

E12: Natural de um município perto de Erechim, reside há cerca de 15 anos na cidade. É solteira e mãe de um filho. Até o momento da entrevista, exercia um cargo de gerente. A sua trajetória profissional iniciou fora da indústria metalmeccânica, onde atuou durante seis anos e onde exerceu seu primeiro cargo de chefia. Saiu daquele primeiro emprego, pois buscava distanciar-se da rotina de trabalho e melhorar o salário. A oportunidade de trabalhar no setor da indústria metalmeccânica surgiu por intermédio de um amigo e colega de trabalho ainda da empresa anterior. Hoje, inclusive, encontram-se novamente trabalhando juntos

E13: Com 29 anos, formada em Administração, casada e sem filhos, relatou que somente no segundo emprego, aos 19 anos de idade, é que começou a trabalhar dentro do setor metalmeccânico. Passado um curto período de tempo, decidiu sair por questão de oportunidade. No atual emprego, também do mesmo segmento, atua em uma empresa familiar de porte pequeno e visualiza essa característica como uma oportunidade para crescer junto com a expansão da empresa.

E14: Com 51 anos de idade, divorciada e com um filho, é formada em Administração e, durante toda a sua trajetória profissional, trabalhou na mesma empresa. Salientou que não possui nenhuma experiência profissional fora do local em que trabalha há 32 anos. Contratada para atuar no cargo de auxiliar administrativo, foi destacando-se até chegar ao cargo de chefia, trabalhando todos esses anos sempre no setor de RH.

E15: Aos 46 anos, casada e com dois filhos, é formada em Contabilidade. Antes

da indústria metalmecânica, atuou em outras duas empresas do mesmo setor, permanecendo por cinco anos, enquanto cursava a graduação. Graduada, buscou uma oportunidade ligada diretamente à sua área de formação, chegando, por fim, ao seu atual local de trabalho. A partir disso, foi sendo promovida e, atualmente, atua no terceiro cargo de chefia dentro da empresa.

E16: Com 47 anos, casada e mãe de dois filhos, graduada em Gestão da Produção Industrial, iniciou sua trajetória profissional aos 14 anos fora da área metalmecânica. Ao ingressar na área, atuou na linha montagem e, com o tempo, foi se destacando, até que, em 2003, assumiu o seu primeiro cargo de chefia, sendo a segunda mulher a exercer o comando de todo um setor. Lá está há aproximadamente 31 anos, sendo que nos últimos 15 anos permanece no mesmo nível hierárquico.

A partir de uma visão geral das trajetórias, observou-se, primeiramente, algumas características em comum entre as mulheres entrevistadas, entre elas o fato de todas afirmarem que buscaram trabalhar no setor da indústria metalmecânica por questão de oportunidade salarial. Outro ponto em comum foi que algumas delas já iniciaram a carreira profissional dentro do setor metalmecânico, enquanto outras iniciaram logo após estar no segundo ou terceiro emprego, demonstrando que algumas delas estão bastante tempo trabalhando neste setor, havendo, portanto, uma boa experiência na área.

No que tange à faixa etária das entrevistadas, a menor idade identificada é de 26 anos, já a maior é de 56 anos. A maioria dessas mulheres se encontram um pouco acima da faixa dos 40 anos, possuindo, assim, uma trajetória profissional bastante considerável, principalmente observando o tempo trabalhado na empresa em que se encontram atuando/atuaram. Percebe-se que elas possuem bastante experiência/vivência na área. A média de anos trabalhados na indústria metalmecânica em Erechim ficou em aproximadamente 14 anos, o que contribuiu ainda mais para este estudo.

Todas as entrevistadas exercem serviços administrativos considerados burocráticos, ou seja, serviços que não envolvem o controle direto de operários, e que exigem um grau de responsabilidade grande, requerendo, assim, muita atenção, conhecimento técnico, organização e disciplina, a fim de poderem atuar de forma segura ao executar atividades como planejamento estratégico, administração de pessoal, operações financeiras e fiscais, entre outras.

As entrevistadas possuem graduação nas áreas de Administração, Ciências

Humanas, Engenharias e Exatas. Das 16 entrevistadas, apenas uma não possui curso de nível superior completo, mas declarou que pretende retomar os estudos no decorrer desse ano. A maioria das especializações (*lato sensu*) são na área de Gestão (Pessoas, Empresarial, Projetos), de modo que apenas duas entrevistadas não possuem especialização.

Do total das entrevistadas, quinze ocupam/ocuparam cargos de chefia formalmente, mas apenas uma delas afirmou ser responsável pelo setor (exercendo a função de chefe). Embora não seja reconhecida formalmente, todas as mulheres afirmaram que estão submetidas à instância de hierarquia masculina.

As mulheres entrevistadas trabalham uma carga horária de 40 horas semanais, com exceção de duas que trabalham apenas 20 horas semanais. Das 16 mulheres, três delas trabalharam na indústria metalmecânica (foram demitidas), já o restante continuava atuando na área até o momento da entrevista. Aproximadamente, conforme declarado pelas mulheres entrevistadas, a média salarial entre elas correspondeu em torno de sete salários mínimos.

Outro detalhe a ser considerado é que das três que foram demitidas e exerciam cargos de chefia, uma delas já se encontra empregada, uma não havia conseguido voltar ao mercado de trabalho, e a outra acabou decidindo pela aposentadoria.

Também foi possível perceber que as mulheres entrevistadas são oriundas, majoritariamente, de famílias de classe média. Poucas delas são de classe baixa.

Outra característica que me chamou a atenção enquanto pesquisadora, ao conhecer essas mulheres, diz respeito à aparência física, pois todas as 16 entrevistadas possuem um perfil étnico racial homogêneo: são brancas.

As mulheres que viveram a infância e/ou adolescência em Erechim e região relataram que conviveram com famílias descendentes de italianos, alemães e poloneses e narraram alguns costumes herdados que eram praticados na família e na sociedade. Isso pode ser notado quando algumas entrevistadas falaram sobre lembranças, sentimentos, experiências vividas naquela época relatando que tiveram uma educação bastante rígida.

As entrevistadas oriundas de outros Estados, ou as que viveram um grande período em grandes centros, fizeram declarações sobre os aspectos culturais da cidade de Erechim, no sentido de encontrar padrões culturais conservadores, como verificado na fala:

[...]. Agora, quando eu cheguei, eu queria me dar... eu queria ir jantar na [restaurante tradicional de classe média], fui uma, duas vezes... meu Deus... as pessoas me olhavam e diziam: *Quem é essa mulher sozinha jantando na*

[restaurante tradicional de classe média], **sabe... pra mim, era a coisa mais normal do mundo [...]** (E2).

Tu morar sozinha, [...] até fazer o círculo de amizades, sabe, foi bem complicado, bem complicado. **Então, ali dentro, olha... eu fiquei vários anos pra tentar ganhar a confiança deles, mas graças a Deus tinha gente lá dentro que também era de fora [...]** era outra cultura. Aqui foi bem complicado, tive que entrar em academia, eu tive que entrar em inglês, eu tive que fazer festa em casa pra que as **pessoas me conhecessem e vissem quem eu era, que eu não era um extraterrestre, que não era... nada demais, foi bem complicado [...]** (E2).

Sabe-se que décadas atrás existia uma fronteira rígida nos aspectos que dizem respeito aos comportamentos das pessoas. Esses valores sociais foram sendo transmitidos de geração a geração, deixando traços dessa cultura que ainda exerce influências, como apontado na fala de uma entrevistada que disse que esses valores interferiram negativamente na sua adaptação na cidade:

Como eu te disse... Aqui em Erechim, por exemplo, era bem... nossa, era muito forte aqueles... porque... pra quem morou e trabalhou em [...], assim como tu tem tuas colegas, tuas professoras, **tu não vê diferença o que que é homem e o que que é mulher, tu não tem sabe, é muito... Por isso pra mim foi um choque quando eu vim pra Erechim, e não só preconceito de gênero, né? Preconceitos de classe também**, tu vai... quando eu cheguei aqui no [...], eu fui de chinelo no [mercado grande da cidade], todo mundo me olhava. Por exemplo na [...] eu fui três vezes de sapato... de tênis, sábado, eu gosto de botar tênis e ia lá. Nunca me atenderam. (E2).

Alguns elementos culturais identificados nas entrevistas são descritos no decorrer das análises e se relacionam diretamente com o crescimento profissional das mulheres. Assim, a descrição em relação ao comportamento e às atitudes dos pais a respeito da educação recebida possibilitou perceber como se dá a força do *habitus* transmitido nas gerações descrito por Bourdieu (2015), como representado pela transcrição abaixo:

Mas eles me botaram na aula de bordado, e eu não queria fazer bordado, eu não gostava, mas eles me obrigaram a fazer...[...] eles já tinham com certeza que eu não iria trabalhar, que eu... **Pra eles eu iria ser dona de casa**, eu chego à essa conclusão hoje, né (E11).

A esse respeito, Bourdieu (2015) descreveu que o *habitus* acaba determinando uma ordem social de dominação pelo homem e de submissão da mulher na sociedade em que vivem. Para o autor, desde criança, os indivíduos são educados com valores atribuídos

para que tenham comportamentos “próprios de homens” e “próprios de mulheres”, objetivando, com isso, a manutenção da dominação masculina nas relações sociais que ocorrem na família, no trabalho e até mesmo no lazer. O *habitus* é considerado o mecanismo que faz com que os comportamentos se repitam para manter sempre tudo da mesma maneira, para que o dominante não perca seu posto. Os valores praticados pelo indivíduo dentro da família e fora dela, a naturalização de concepções criadas e incorporadas acabam reproduzindo certas condutas que também são causadoras de desigualdades entre homens e mulheres.

Percebeu-se que as entrevistadas possuem a consciência de que se trata de uma prática cultural, mas, muitas vezes, elas não percebem que repetem os mesmos comportamentos, valores e modos de agir adquiridos de gerações passadas. Isso ocorre, pois como proferiu Bourdieu (2015), eles estão dispostos nos corpos como:

As paixões do *habitus* dominado (do ponto de vista do gênero, da etnia, da cultura ou da língua), relação social somatizada, lei social convertida em lei incorporada, não se podem sustar com um simples esforço de vontade, alicerçado em uma tomada de consciência libertadora. (BOURDIEU, 2015, p. 51)

A afirmação do autor pode ser exemplificada com a fala a seguir, que mostra alguns comportamentos praticados pela entrevistada quando narrou que, certa vez, após ter repreendido a sua filha numa determinada situação, percebeu que estava repetindo o mesmo tipo de ação que sua mãe havia feito com ela e seu irmão, a qual ela sempre desaprovou. O que a entrevistada se referiu tem a ver com a maneira como foi educada pelos seus pais, atribuindo valores diferentes na forma de tratamento entre menino e menina, conforme consta no trecho da transcrição:

[...] na minha infância, eu senti muito. Tanto é que até hoje eu **cobro isso da minha mãe, porque o meu irmão podia tudo, sendo mais novo, três anos, e eu não podia nada. É... eu comecei a só poder trabalhar depois que eu fiz 18 anos, porque mulher não podia trabalhar, então eu... o meu irmão quando tinha 15 anos já era menor aprendiz[...].** Então isso eu cobro muito, e... e eu **tento não ser assim com os meus filhos, porque é uma tendência natural da mãe. E esses dias eu até errei e pedi desculpa para a minha filha** porque ela vai fazer 18 [...]. E eu sempre digo assim, eu quero ensinar ela o que eu puder, em casa, pra ela não aprender errado fora. Aí esses dias: [...], “Quer um golinho de caipirinha, tu sabe o que que é? Mas é um golinho pra tu ver”, eu disse, “porque eu não quero que tu vá numa festa que eles vão pra beber e vai passar mal, né, tem uma coisinha de vinho”, ela prova: “Ah mãe, isso achei forte, e tal”. E daí nós estávamos domingo lá no coisa e o [...] filho disse: *O que que é isso?* Eu disse: “É caipirinha”. **Daí eu peguei... mas ele tem 15, eu não tinha que ter feito isso.**

Entendeu, mas eu não deixava a [...] filha com 15 fazer... Aí ela me cobrou, ela me cobrou isso e... e eu fiquei pensando, ela tem razão. Porque que com 15, quando ela me pedia, eu dizia: “Não, quando tu tiver 17, 18 anos a mãe vai te ensinar”. Eu também devia ter feito isso pra ele [...], e daí eu pensei: “Putz”, daí fui lá e pedi desculpa pra ela, [...]. Então, é um pouco cultural [...] (E5).

Nas afirmações realizadas pela entrevistada, foi possível constatar como acontece a manifestação do *habitus* de uma geração para outra. As atitudes baseadas em princípios morais internalizados na família ficou explicitado, na fala a seguir, quando a entrevistada admitiu que, durante a infância, participava escondida de sua avó de brincadeiras que ela mesma atribuiu como sendo “de menino” e que relatou para seu filho essa forma de pensar, ficando bem claro que, na família dela, existia a diferenciação da educação entre meninos e meninas:

[...] mas assim, eu me lembro que **quando eu menstruei eu tinha 10 anos, e a minha vó me disse que eu agora não podia mais brincar, que não podia fazer nada, que eu tinha que ser uma menina.** Meu, eu chorei tanto, porque eu pensava: “Mas como?... **o que que é ser menina?**” que ela...que **ela entendia que tinha que ficar só em casa, né, cozinhar, limpar a casa, apesar que eu fazia todas essas tarefas.** Com 10 anos, eu cuidava da minha avó. Ela ficou 6 anos doente, e quem cuidava dela fui eu, de dar banho, de dar comida, [...] **mas eu sempre fui pra parte dos piás,** eu sempre digo que eu nunca tive... tanto é que esses dias o meu filho disse: “Mãe, você, tu teve uma melhor amiga de infância?” Daí eu disse: “Acho que não [...] **porque eu era muito moleque, então eu andava de bicicleta, eu subi em árvore, ahn.. ahn... nós íamos roubar melancia na casa dos outros, era... era coisa muito de piá**” [...] (E5).

Mezan (1995) afirmou que o sujeito, logo ao nascer, começa a assimilar as regras de convívio do grupo ao qual pertence. Consequentemente, ele transmitirá essas regras para a sociedade, a fim de que elas continuem se perpetuando. Isso quer dizer que, ainda na infância, as crianças assimilam a cultura de seus pais, os quais, por sua vez, também receberam essa mesma cultura por processos de determinações instituídos socialmente.

A maneira pela qual a família tratava as diferenças entre homens e mulheres na infância e na adolescência, assim como essa educação era percebida e/ou como eram tratadas no ambiente de trabalho, foi salientada pelas mulheres entrevistadas. A maioria delas respondeu que houve divisões no modo de educar meninos e meninas na família, enfatizando que essa diferenciação ocorreu não apenas no seio familiar, mas na escola também:

É aquela... aquela divisão, serviços para mulher, serviços para homens. Mulher cuida da casa, o homem cuida das tarefas da roça ou coisas mais pesadas, né. [...] **É, na escola sempre tinha umas brincadeiras que...** que eram mais... não eram tão, tão boas assim, né. **Ah, menina, menino, aquela coisa né de... aquela divisão de gênero né, então... Ah, menino contra menina. Ah, vocês são mais fracas. Vocês não sabem jogar, né.** Presenciei esse tipo de coisa [...] (E9).

Além das divisões de tarefas, surgiram outras situações em comum entre as entrevistadas. Elas expressaram sobre valores compartilhados entre as famílias, tais como a ideia de que a mulher nasceu para casar e cuidar da casa e dos filhos, bem como a ideia de que o homem deve ser o provedor da casa. Também foi destacado o fato de que, naquela época, os filhos deviam obediência aos pais sem, muitas vezes, questionar o porquê de ter que se portar de certa maneira, ou de realizar determinadas tarefas. A rotina diária vivenciada por essas mulheres foi descrita como sendo rígida, consistindo basicamente em uma rotina de, primeiramente, estudar e, em seguida, fazer os trabalhos domésticos e somente depois disso tudo é que poderiam brincar.

Esses padrões de comportamentos puderam ser visualizados e compreendidos como sendo uma conduta social muito forte praticada principalmente nas famílias das mulheres que cresceram no município de Erechim e região. Por isso, nas falas a seguir, pode ser observada a transmissão de modos de pensar e de agir adquiridos culturalmente e praticados pelos pais das entrevistadas:

[...] quando eu disse pro meu pai que eu queria trabalhar [...] ele não queria de jeito nenhum que eu trabalhasse [...] Eu tenho uma irmã. Daí ele não queria que eu trabalhasse porque eu tinha que estudar, eu disse: “Não, eu concordo que eu tenho que estudar, mas eu não preciso estudar e ficar em casa, né, eu tenho que trabalhar, eu quero o meu dinheiro, eu não quero ficar dependendo de ti”. **E ele dizia que ele dava conta de sustentar a mãe e as filhas. [...] tanto que ele nunca deixou a minha mãe trabalhar fora (E7).**

As histórias de como era o convívio diário com a família demonstraram uma certa revolta por parte de uma das entrevistadas. Isso aconteceu quando ela falou da forma de como a família lidava com a educação dos filhos, evidenciando ainda mais os valores culturais praticados:

Eu tinha que ajudar nos serviços da casa, inclusive os mais pesados, assim... e eu era a mais nova, inclusive os mais pesados, eu que tinha que ajudar. **O meu irmão não, ele ficava com o cobertor na sala assistindo desenho [...]** e por exemplo assim, ah, **ele tinha que estudar pra prova, daí eu não, eu podia ajudar em casa,** mas eu também tinha prova pra estudar, mas eu tinha que ajudar

igual e ele não, **ele só estudava**. E daí ele sempre ficou com aquela... com **aquele conceito de que ele era o inteligente**, [...] **Tu cresce com essa coisa dentro de ti**, que é verdade, né... **Isso influencia muito... e eu demorei pra me localizar assim de que profissão que eu queria seguir [...]** (E11).

Bourdieu (2015) explica esse fenômeno como uma estrutura de dominação simbólica e de permanência do *habitus* incorporado nas construções sociais da família. Isso também pode ser ilustrado com a fala abaixo:

Ah, os meus pais... a minha mãe sempre me executou muito, me segurou muito, eu ia na casa da minha amiga que morava na rua de baixo da minha casa, quando eu estudava na quarta, quinta série, ela ia lá me buscar, porque ela queria que eu estivesse sempre em casa, ela ficava horrorizada se eu saísse né, isso lá... 40 anos atrás né. [...] Aí quando eu arrumava essa amiguinha, né, eu me recordo muito, é uma fase da minha infância que me marcou muito, eu arrumei essa amiga e eu ia lá, e a mãe ia lá: “Tem que vir pra casa, tem que vir pra casa”. “Mas, mãe, eu estou estudando”. Eu queria tanto fazer inglês, e essa menina sabia muito inglês [...], a mãe achava que eu estava fazendo sei lá o quê, porque ela nunca me... a mãe sempre foi assim, ela não é que nem hoje em dia, ela era muito fechada, eu só descobri que eu iria virar mocinha, que na época não se falava nem sobre isso né, o dia que eu virei. (E16).

Fica bem evidente, com os relatos acima, que as mães, e algumas avós (citadas pelas entrevistadas) receberam uma educação no sentido de que é dever da mulher casar e cuidar da casa, assim como é dever do homem ser o provedor da família. Para Bourdieu (2015), esse tipo de prática ocorre porque é algo que está incorporado na mente de homens e mulheres, sendo um modelo a ser seguido sem questionamentos, de modo que a dominação masculina acontece em um sistema simbólico sexuado. Nesta pesquisa, foi possível identificar que os pais faziam uma distinção na educação entre menino e menina, desde a escolha dos tipos de brincadeiras até mesmo na atribuição da capacidade física e intelectual para concretização de determinadas tarefas.

Bourdieu (2015) afirma que é possível identificar o predomínio da estrutura da dominação simbólica e a permanência do *habitus* incorporado nas construções sociais da família. Isso significa que a divisão e a hierarquização entre homens e mulheres se tornam disposições interiorizadas e que são reconhecidas como algo natural, adquiridas culturalmente. Mesmo que tivesse sofrido algumas modificações ao longo de um período histórico, a hierarquização manteve a essência da dominação, e isso foi identificado nos relatos das entrevistas, quando as mulheres falaram sobre a educação recebida da mãe ou da avó:

Foi o modo dela ser criada, porque eles eram 14 filhos, sete faleceram e sete ficaram. Os homens foram trabalhar, e as mulheres tinham que casar. Tanto é que a minha mãe, então, pra ela não casar, ela resolveu ser freira, porque ela queria estudar, e o único jeito pra estudar era sendo freira...E daí ela foi ser freira, e depois logo desistiu, né [...] Porque terminava ali a 4ª série, que não era mais do que isso, né, tinha que casar. Tanto é que uma amiga dela, ahn... ahn... ela casou com 14 anos, com 16 ele veio devolver a amiga da mãe porque ela não engravidava. Eles calcularam que ela não tinha nem menstruado ainda, por isso que ela não engravidava. Então, era uma cultura antiga, sim, e acho, lógico, a minha mãe foi criada nesse sentido e repassou pra nós [...] (E5).

Os significados de gênero juntamente com o processo de identificação do sujeito são construídos culturalmente nas relações sociais e são transmitidos pelas gerações, influenciando na diferenciação entre os gêneros, havendo a atribuição de valores que determinam comportamentos “femininos” ou “masculinos”. Ou seja, a identificação do discurso produzido sobre o que é “ser homem” ou “ser mulher” pode ser percebido até mesmo na fase adulta, por exemplo, nas relações sociais no trabalho.

A existência dessa cultura conservadora, com a ideia de que a mulher é responsável pelo espaço privado, foi pontuada por algumas entrevistadas ao declararem que suas avós e até suas mães sofreram a influência desse tipo de entendimento e que, por conta disso, existia uma certa divisão de modo que quem comandava o espaço privado era a mulher:

Meu pai trabalhava fora, trabalhava no banco, e a minha mãe era dona de casa. (E11).

Ahn... na... na minha infância, vamos dizer assim, mulher ahn... fazia... cuidava da casa, cuidava da família, então...(E8).

A minha família, eles moravam no interior, né, meus pais eram agricultores [...] tipo assim, meu pai era uma pessoa mais rígida né, **meu pai trabalhava na roça**, sempre foi uma pessoa mais fechada, mais quieta, e **a mãe que... e eu cresci assim, né, em casa, a gente sempre... era... como é que eu vou dizer, assim... tudo era com a mãe**, né. (E14).

Justamente por ter sido utilizado esse raciocínio sobre a divisão entre espaço público e privado e a relação de poder é que o relato de uma entrevistada chamou muito a atenção, pois ela disse que, na sua família, quem sempre foi responsável pelas decisões relacionadas não apenas com a casa, mas com a utilização do dinheiro da família, foi a sua mãe. Afirmou também que o seu pai nunca deu a palavra final nos negócios

realizados:

[...] **quem mandava e continua mandando é a mãe, se a mãe disser: “Tem que ser assim”. Amém, sabe...** E ele continua sendo assim, a mãe diz que tem que fazer tal coisa, vai lá e faz... Até pra comprar um carro ou gastar dinheiro é tudo a mãe. A mãe diz que dá pra comprar, OK. Ela diz que não dá pra botar um rádio no carro, ele não bota... **Ela é o comando da casa, né, ela é a cabeça (E16).**

A influência da cultura na divisão entre as esferas espaço público e espaço privado pode ser analisada por meio do conceito de *habitus* de Bourdieu (2015). Para o autor, o comportamento, os valores aceitos e incorporados socialmente são reproduzidos dentro de um grupo ou de uma instituição, visando sempre manter a ordem, a estrutura de dominação.

O fator cultural pode influenciar nas relações sociais dentro das empresas e na cultura familiar. As entrevistadas salientaram o modelo conservador vivenciado por elas como oriundo do tipo de colonização que teve a cidade de Erechim e região, e isso foi elencado como sendo uma forma de justificar a cultura machista encontrada no local de trabalho:

[...] parece que nas empresas de Erechim isso é mais forte ainda. Eu enxergo isso. Eu não sei se porque a maioria das empresas daqui são familiares [...] **(E3).**

Os aspectos relacionados com essa ideia, resquício do patriarcalismo, relacionam o espaço público como sendo um território masculino, ligado à dominação, porque é o espaço onde ocorrem as relações sociais e de trabalho remunerado (o homem é o provedor da família). Já o espaço privado, dentro dessa mesma ótica, é considerado como um espaço feminino, onde as mulheres se dedicam, de forma gratuita, aos trabalhos da casa e dos cuidados com a família, associada à subordinação e à hierarquização do marido. Mesmo sendo admissível em uma sociedade patriarcal ou numa família machista, a lógica é que “a mulher mande em casa”, contanto que o homem “mande em todo resto”.

Assim, a forma como somos educados na infância, na adolescência, deixam marcas que influenciam no nosso modo de pensar e agir. Muitas dessas marcas permitem mapear, nos indivíduos, certos padrões de comportamento, colaborando, assim, na compreensão das diferenças e desigualdades de gênero. Um exemplo bem específico disso é a constatação de desigualdades entre homens e mulheres no desenvolvimento da carreira profissional. Essas diferenças surgem devido aos valores praticados na empresa

por seus representantes, que, por sua vez, praticam valores interiorizados desde a infância (MACÊDO; MACEDO, 2004).

Cada uma das entrevistadas salientou algum tipo de barreira enfrentada, como o fato de trabalhar num setor predominantemente masculino e cheio de preconceitos. A forma de narrar os acontecimentos ficou bem próximo do que diz Born (2001) conceituando a trajetória de vida¹¹; contudo, as análises mais detalhadas sobre as barreiras encontradas serão realizadas posteriormente neste mesmo capítulo (seção 5.2 e 5.3). Assim, a trajetória de cada entrevistada foi narrada numa espécie de biografia. A cada fala, foi possível identificar não apenas os aspectos relacionados com a família, mas também questões voltadas para a vida profissional, como a busca pelo reconhecimento do trabalho realizado, a dedicação e o empenho exercidos para tentar obter ou permanecer em um nível hierárquico maior.

A trajetória profissional de um indivíduo se forma ao longo do tempo. Sobre isso, Silva (2009) afirmou que, nesse processo, podem ocorrer rupturas ou continuidades no trabalho desempenhado. Essas rupturas estão ligadas não apenas a motivos pessoais, mas a fatores como o de reestruturação da empresa em que a pessoas trabalham, motivos particulares, ou, ligada à própria situação econômica que o mercado de trabalho se encontra naquele momento.

Entre as rupturas e continuidades no trabalho narradas pelas entrevistadas, percebeu-se que entre as 16 entrevistadas, as três mulheres demitidas sofreram repercussões em comum que afetaram severamente a identidade pessoal e profissional delas. Isso mereceu destaque, pois, segundo elas, as demissões não partiram de cunho pessoal, pelo contrário, foram causadas por parte da empresa que passava por dificuldades financeiras naquele momento. Com isso, buscando contornar a situação, a empresa decidiu realizar uma reestruturação, adotando, entre as medidas, a diminuição do número de funcionários.

De acordo com Dubar (1998), esse tipo de acontecimento pode afetar a identidade da pessoa como um todo, pois as formas identitárias estão conectadas com as relações sociais e de trabalho. As trajetórias de vida constituem as formas identitárias, independentemente dos motivos que levam a interromper uma trajetória profissional. Isso

¹¹ Para conceituar trajetória de vida, Born (2001) afirmou que existe uma interpretação subjetiva da história de vida da pessoa entrevistada, levando em consideração “[...] o local dos acontecimentos, mas também a sua opinião, os motivos, planos para o futuro, assim como a percepção/interpretação do passado” (BORN, 2001, p. 243).

pode ser constatado nas falas das mulheres, porque elas narraram o impacto sofrido com a demissão. De certa forma, essas mulheres possuíam uma “estabilidade” identitária, pois segundo elas mesmas, existia o sentimento de uma estabilidade profissional devido aos anos trabalhados na empresa, ao tamanho da empresa (estrutura financeira aparentemente estável até então). Por causa disso, elas relataram que foi uma grande surpresa serem demitidas, já que exerciam cargos de confiança dentro da empresa. Em outras palavras, essas mulheres disseram que não imaginavam que seriam demitidas tão rapidamente, disseram que não tiveram tempo de se organizar, pensar em estratégias de sobrevivência financeira. O desligamento da empresa acabou impactando não somente na vida delas, mas também na das suas famílias.

As entrevistadas afirmaram que, a partir de então, muitos compromissos financeiramente assumidos não estavam mais sendo cumpridos. Também o fator emocional ficou muito abalado, porque elas se depararam com a falta de oportunidade na área em que sempre atuaram e no trabalho que gostavam de desempenhar. Além disso, a demissão impactou negativamente em suas carreiras profissionais.

A independência dessas mulheres foi duramente afetada. Planos para o futuro vislumbrados até então foram deixados de lado. Enfim, com a demissão, surgiu o fantasma do desemprego e suas consequências. Por conta disso, elas tiveram que se reinventar e sair na busca por um novo emprego. Esse tipo de busca foi chamada por Guimarães (2004) como “transição ocupacional”.

Para a autora, durante a transição de emprego, podem ocorrer várias perdas. Entre elas, há perdas salariais, depreciação do capital de qualificação e, até mesmo, mudança de residência para poder ser incluído novamente no mercado de trabalho. Então, a questão da empregabilidade não deve ser vista como sendo algo individual, que depende unicamente da pessoa, já que vários fatores acabam afetando diretamente na conquista de uma vaga de emprego, como o contexto social e econômico do mercado de trabalho e até mesmo questões culturais influenciam na hora de decidir por uma contratação. Consequentemente, isso tudo impacta diretamente na identidade pessoal e profissional da pessoa.

A trajetória das mulheres entrevistadas, da demissão até o momento da entrevista, foi traçada por fatores que fizeram com que uma delas decidisse por mudar de cidade, por não estar conseguindo se colocar novamente no mercado de trabalho. Outra conseguiu uma vaga de emprego fora da área de atuação. A última acabou decidindo pela aposentadoria. Dessa forma, pôde-se perceber que um mesmo motivo, influenciado por

fatores emocionais e financeiros, causou trajetórias distintas entre essas mulheres.

Analisando brevemente as trajetórias das entrevistadas e relacionando-as com os conceitos¹² trabalhados por Guimarães (2004), foi possível verificar a *trajetória de preservação*, a *trajetória de reconversão* e a *trajetória de exclusão*. De modo geral, excetuando as mulheres demitidas, as trajetórias profissionais das demais envolvidas (13 mulheres), as quais saíram de empresas ao longo da carreira profissional para trabalhar em outras do mesmo segmento e/ou que afirmaram ter pedido o próprio desligamento, nenhuma delas teve uma trajetória que se caracterizaria como “trajetória de preservação”.

Em relação à *trajetória de reconversão*, essa foi identificada na fala de uma entrevistada. Não foi observada nenhuma *trajetória de exclusão* na amostra das entrevistadas. Especificamente, a situação ocorrida com as mulheres demitidas exemplificou os dados apresentados pela pesquisa do DIEESE/RS, a qual foi apresentada no capítulo anterior, no que tange à diminuição de postos de trabalho na indústria metalmeccânica de Erechim. Essa pesquisa previa a inexistência do aumento de vagas no ano de 2017 e, também, no ano de 2018. Isso colabora para mostrar a dificuldade da obtenção de emprego na área e seus reflexos, como o que foi descrito pelas entrevistadas demitidas.

Diante de cada trajetória das mulheres entrevistadas, o que se pode concluir é que os comportamentos e as atitudes se apresentaram como marcas identificadoras na construção da identidade e da subjetividade dos sujeitos, de acordo com o que Woodward (2001) descreveu. Isso pode ser caracterizado por intermédio das falas das entrevistadas quando elas destacaram alguns momentos vivenciados, desde a infância até a fase adulta, relacionados à relação social ocorrida na família, na escola e na sociedade de maneira geral, tudo isso relacionado aos aspectos culturais assimilados ao longo do tempo e legitimados como práticas sociais.

Com base nas colocações feitas até agora, alguns aspectos da cultura das gerações passadas, de Erechim e região, acabaram deixando marcas que, associadas a outros fatores, podem ter seu peso sobre a forma como a carreira profissional da mulher é construída na

¹² Dos conceitos trabalhados por Guimarães (2004), no que concerne a *trajetória de preservação*, essa diz respeito àqueles trabalhadores que foram demitidos pela empresa, mas que conseguiram reingressar no mesmo ramo de trabalho. O conceito de *trajetória de reconversão* está relacionado aos percursos realizados pelos trabalhadores que foram demitidos, mas que voltaram ao mercado de trabalho exercendo atividades distintas daquelas exercidas anteriormente. A *trajetória de exclusão* está associada aos trabalhadores que foram demitidos e não conseguiram ser inseridos novamente no mercado de trabalho (GUIMARÃES, 2004, p. 268-289).

indústria metalmecânica de Erechim/RS.

Fatores que influenciaram de forma positiva também foram identificados, assim como outros elementos dificultadores foram identificados, sendo tratados na continuação da próxima categoria.

6.2 ASPECTOS QUE INFLUENCIAM NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

Existem aspectos que podem facilitar ou dificultar a carreira profissional da mulher. Alguns deles, envolvendo questões pessoais e culturais, foram identificados de maneira em comum e foram descritos pelas entrevistadas, voltados para temas como satisfação salarial, qualidade de vida, maternidade, entre outros, por isso foram tratados em separado nesta categoria.

Entre muitos desafios, o de trabalhar em setores predominantemente masculinos continua sendo considerado um grande avanço. Contudo, no que se refere especificamente às mulheres não conseguirem atingir as posições mais elevadas em cargos de chefia, isso pode estar associado à discriminação de gênero. Dessa forma, para dar início à análise desta categoria, foi trazido, para o presente trabalho, o estudo, de cunho bastante reflexivo, realizado por Paula Viviane Chies (2010), no qual ela abordou o tema “a identidade de gênero e a identidade profissional”, problematizando algumas limitações de gênero sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho. A autora tratou do tema voltado para a inserção e o desenvolvimento da carreira profissional da mulher, analisando os estereótipos diferenciadores de gênero e de profissão que são geradores de desigualdades no mercado de trabalho. Para Chies (2010), as questões que dificultam a entrada ou o desenvolvimento da carreira da mulher em determinadas profissões também são justificadas:

[...] pela ideia de que o trabalho da mulher é algo “secundário” frente ao trabalho masculino. E não somente existem profissões que historicamente foram concebidas como masculinas, mas a própria menção ao trabalho era algo em essência pertencente ao mundo masculino. Portanto, as mulheres tiveram que enfrentar um espaço na sociedade que, à primeira vista, já se concebia como um mundo masculino, e muitas profissões foram relutantes, e algumas são até hoje, à ideia de mulheres atuando junto aos homens. (CHIES, 2010, p. 514)

O entendimento da autora foi de que os comportamentos de homens e mulheres foram estereotipados pela sociedade, assim como as profissões. Dessa forma, a mulher

ficou associada ao trabalho privado e o homem ao trabalho público. Essas diferenças, estipuladas culturalmente, geraram dificuldades ligadas ao mercado de trabalho. As dificuldades foram identificadas principalmente quando a mulher começou a trabalhar maciçamente fora de casa. O estereótipo de que a mulher é submissa ao homem gerou dificuldades na sua trajetória profissional.

Atualmente, ainda existe a ideia de que a mulher não “serve” para trabalhar em determinadas profissões, como também não serve para exercer determinados cargos de chefia. De acordo com Chies (2010), as modificações mais atuais ligadas à crescente inserção da mulher no mercado de trabalho:

[...] se manifestaram aliadas a mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher advindas, ao mesmo tempo, do acesso à escolaridade e do ingresso nas universidades. Esses fatores subsidiaram o crescimento do trabalho feminino e as alterações no perfil de sua força de trabalho. (BRUSCHINI: LOMBARDI, 1999 apud CHIES, 2010, p. 508)

Algumas características específicas são exigidas para o desempenho de diferentes profissões, bem como para o desempenho de cargos de chefia. Isso fez com que Chies (2010) destacasse que:

O desenvolvimento de uma carreira profissional permite às mulheres uma expressão identitária que, muitas vezes, não é compatível à identidade rigidamente imposta como modelo feminino de comportamento e atuação no mercado de trabalho. (CHIES, 2010, p. 523)

Os estereótipos criados culturalmente servem como diferenciadores de comportamentos atribuídos a homens e mulheres. Esses padrões de diferenciação acabam interferindo até mesmo na vida profissional. Sobre esse aspecto, Chies (2010) afirmou:

[...] nota-se que a cultura traz uma tradição que impõe ao elemento feminino a subordinação, a inferioridade. Essa inferioridade é construída no processo de socialização como estereótipos. **Elas são frágeis, emotivas e irracionais**, características concebidas como inerentes às mulheres e que garantem uma identificação rígida às diferenças entre homens e mulheres. **Eles são racionais e fortes. A sociedade constrói características rígidas que demarcam o padrão de comportamento do mundo masculino e do feminino.** (CHIES, 2010, p. 511, grifo nosso)

As diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho podem ser identificadas no acesso, na permanência e até mesmo na ascensão aos cargos de chefia. Entretanto, em que pese existir padrões de comportamento rígidos, a construção social é

algo que pode ser modificada. Essas diferenças podem tanto interferir quanto facilitar a colocação da mulher nos postos de trabalho e nas promoções de cargo. Sendo assim, na próxima subcategoria, serão demonstrados alguns aspectos considerados como facilitadores na ascensão da mulher em cargos de chefia.

6.2.1 Aspectos que favorecem a ascensão da mulher a cargos de chefia

Verificou-se que as mulheres também reproduzem o discurso de atributos naturais, pois as entrevistadas afirmaram que as mulheres possuem características naturais que colaboram para a ascensão a cargos de chefia. Essas características se sobressaem se comparadas aos homens, pois os atributos atribuídos às mulheres é que elas são mais detalhistas, atenciosas, possuem maior comprometimento na execução das tarefas, entre outros. Essas características acabam impactando de maneira positiva na hora da escolha para a promoção de um cargo.

Para analisar os aspectos apontados pelas entrevistadas como qualidades que favorecem o desempenho profissional da mulher, foi abordado, de forma sintética, por meio do estudo de Adriano Souza Senkevics (2015), como ocorre a construção das feminilidades e masculinidades. Visa-se descrever minimamente esse processo, a fim de, posteriormente, realizar um paralelo com os depoimentos das entrevistadas. Sendo assim expõe-se, na sequência, o estudo desse autor.

O trabalho de Senkevics (2015) versou sobre gênero, família e escola. Entre os temas estudados, ele analisou o processo de socialização diferenciado de meninos e meninas, levando em consideração a forma como ocorre a construção de feminilidades e masculinidades. Para isso, o autor lembra que a família e a escola são os primeiros contatos sociais da criança. O autor se baseou principalmente nos ensinamentos da cientista social australiana Raewy Connell (1995).

Na construção do conceito de masculinidades e de feminilidades, Senkevics (2015) argumentou que as masculinidades e as feminilidades “[...] são construídas e retrabalhadas ao longo da vida por cada um de nós, que ora tomamos certos referenciais para orientar nossas práticas e perspectivas, ora tomamos outros” (SENKEVICS, 2015, p. 42). O que o autor quer dizer é que elas não são fixas, sendo construídas por meio de práticas sociais do cotidiano conjuntamente com aquilo que é concebido pelo sujeito. Em outras palavras: a forma como homens e mulheres se comportam, vivem e entendem as práticas em um determinado período de suas vidas pode ser modificada em outros. Sendo

assim, as perspectivas do que é ser homem ou ser mulher são passíveis de sofrerem alterações.

Ainda assim, o que se quer destacar é que o autor, ao analisar o processo de socialização, fazendo a diferenciação entre meninos e meninas e evidenciando a construção da feminilidade, identificou, no estudo empírico, que essa construção está relacionada, desde cedo, com práticas familiares e de escolarização, as quais valorizam a disciplina, a organização e a responsabilidade. Nesse estudo, ficou comprovado a existência de divisão de tarefas domiciliares, diferenciação entre meninos e meninas de brincadeiras na hora do lazer, bem como a influência da família na socialização das crianças. O destaque que se quer dar, neste momento, está ligado, então, não apenas a divisão de tarefas, mas principalmente a como essas práticas acabam constituindo um universo feminino. (SENKEVICS, 2015, p. 170-187).

As práticas atribuídas ao universo feminino foram pautadas em regras e obrigações; enquanto que, para os meninos, as regras eram menos rígidas. A rotina doméstica das meninas era carregada de obrigações e controle, e para algumas delas quase não sobravam nem tempo para brincar. A saída para a rua, por exemplo, era proibida. Já os meninos quase não tinham horário para voltar, viviam livres. Isso tudo foi verificado conjuntamente com o rendimento escolar e demonstrou que as meninas se destacavam mais que os meninos, uma vez que elas faziam do espaço escolar um momento de realização pessoal e, assim, traçavam planos para o futuro, pensando em exercer profissões mais qualificadas. Enquanto isso, os meninos não se preocupavam muito e sonhavam com profissões que não exigiam muita qualificação, como ser jogador de futebol. Dessa forma, a escola possuía significados diferenciados para meninos e meninas. Para as meninas, a escola era o local de lazer e de oportunidades que não tinham em casa, por isso as meninas desempenham melhor os atributos exigidos na escola se destacando mais do que os meninos (SENKEVICS, 2015, p. 170-187).

Dessa forma, fazendo um paralelo do estudo de Senkevics (2015) com as narrativas das entrevistadas, foi verificado, anteriormente, além da diferenciação na maneira de educar as crianças, que as práticas da construção da feminilidade na infância das entrevistadas ocorreu de forma bem parecida com aquilo que foi descrito pelo autor, ou seja, a infância das entrevistadas também foi cheia de regras, de exigências quanto à organização, à disciplina, bem como a rigidez com os horários determinados para o cumprimento das tarefas. Com o comparativo, pode-se afirmar que se percebeu que essas práticas foram assimiladas e aceitas pelas entrevistadas e se tornaram para elas atributos

positivos, qualidades que foram destacadas pelas próprias entrevistadas no sentido que as mulheres têm mais organização, transparência, comprometimento, detalhismo, desenvoltura, atenção ao realizar as tarefas, entre outras características desempenhadas no trabalho, conforme relatado nas transcrições abaixo:

Ah... mas para ascensão, então, tu me perguntaste, tem que ter equilíbrio [...] (E2).

Uma coisa que eu acho que é muito bom, tu humaniza mais, [...] às vezes, quando o ambiente é só de homens, não tem humanização. Então, essa gentileza da mulher, essa delicadeza da mulher[...] (E2).

Eu acho que assim, o que facilita, daqui a pouco é a seriedade, né? [...], procurei me manter, né? Correta, na linha, assim... eu acho que isso talvez, por isso que eu conquistei esse respeito [...] (E14).

[...] Ahn, e o maior privilégio, eu acho que é a nossa desenvoltura em resolver os problemas sem criar mais conflitos, né, ahn,.. saber se posicionar de forma tranquila, [...] nossa sensibilidade de lidar com situações não tão fáceis (E8).

Então hoje o que eu posso te dizer assim: a mulher é muito mais detalhista do que o homem (E10).

O estudo de Senkevics (2015) ensina que a prática leva à construção de um universo muito complexo para aquilo que é atribuído à feminilidade ou à masculinidade. Isso ocorre porque a prática é legitimada socialmente. Entretanto, não significa dizer que ela é fixa, pois existe uma diferença entre expectativas da família e aquilo que a criança percebe e aceita como valor e passa a praticar. Para o autor, existe mais diferença ainda, se observado, quando os valores vão se modificando, com o passar da idade, e como vão sendo transmitidos.

Um exemplo disso extraído das entrevistas, considerado como sendo um aspecto positivo, referiu-se ao detalhismo da mulher. A fala a seguir chamou a atenção porque no seu primeiro emprego, na indústria metalmecânica, a entrevistada disse que o serviço pesado, considerado aquele que exigia muita força física, era realizado somente por homens:

É, o setor metal mecânico, assim, o que dificulta, eu acho que é justamente aquela coisa assim, que é um serviço mais... digamos... não é, não é... **hoje não é mais, mas já foi mais braçal, mais sujo, vamos supor,** [...] Mas, enfim, então já mudou um pouquinho, mas **mulher não é pra serviço pesado** (E10).

Como pode ser notado, a própria entrevistada atribui uma prática associada à

feminilidade destacando a mudança ocorrida, com a inclusão de mulheres, ao mencionar o trabalho que presenciou em uma visita a uma empresa do mesmo setor. Ela ficou impressionada ao ver tantas mulheres trabalhando com máquinas que realizavam serviços pesados, até então considerado um trabalho realizado apenas por homens. Além do detalhismo, ela também atribuiu outra característica ao dizer que a mulher possui capacidade para fazer várias coisas ao mesmo tempo, afirmando que essa prática é própria da mulher:

Elas faziam o acabamentozinho, e, segundo ele, a qualidade desses acabamentos, a mulher era mais detalhista, mais delicada, [...] dizem que isso aí cientificamente já foi comprovado, **que a mulher consegue fazer mais coisas ao mesmo tempo né**. E é, porque daí eu vi assim: que eles tiravam a peça e daí as mulheres tiravam, tipo com uma faquinha, uma rebarba (E10).

Encerrando o paralelo com o estudo de Senkevics (2015) e retomando a visão voltada para a teoria bourdieusiana, também foram ressaltados, nas entrevistas, relatos que atribuíram algumas qualidades às mulheres. As entrevistadas salientaram que esses atributos deveriam ser mais bem explorados pelo setor metalmecânico:

[...] As mulheres podem fazer qualquer coisa que queiram. As **mulheres têm um tato, tem um jeito, que até hoje nunca foi explorado, na área comercial**, de... vamos pegar outros segmentos que eu conheço, [...], a maior parte dos representantes comerciais são homens, né, não são mulheres. **E as mulheres têm tanto tato, têm tanto jeito, têm uma sensibilidade muito maior pra fazer uma leitura do que o cliente está precisando naquele momento...** **É... são mais atenciosas, então, assim, tem um mercado tão grande pra gente explorar nesse sentido e hoje a gente acaba não explorando** (E12).

Analisando a fala acima, percebeu-se que a conversa iniciou com elogios e acabou direcionada para a necessidade de mudança do pensamento preconceituoso existente dentro da indústria metalmecânica. A argumentação feita pela entrevistada foi de que a mulher possui uma parcela de culpa na continuação da cultura machista, conforme se vê na continuação do relato:

[...] tudo que um homem pode fazer a mulher também pode fazer, né? Profissionalmente, né? Capacidade são as mesmas? Então, assim, eu percebo que muitas vezes tem a parte cultural, mas a parte cultural **não é culpa só dos homens, ela é em partes culpa das mulheres, também**. [...] você não precisa se tornar um homem para estar nesse mercado, você pode continuar sendo feminina e ainda assim fazer né... [...] ele não é só um machismo de homens, é um machismo de

mulher também achar que as mulheres não tem condições de fazer algumas coisas, então eu sempre comento muito sobre isso com minha equipe, minha equipe tem bastantes mulheres, [...] e a gente comenta muito sobre isso. Eu digo: **Vocês podem fazer o que vocês quiserem, né? [...]** (E12).

Essa percepção da entrevistada de que as mulheres contribuem para a manutenção da cultura machista, levou ao raciocínio sobre o conceito de *habitus* de Bourdieu (2015) da seguinte forma: se para o autor o *habitus* é composto de valores, formas de agir, crenças adquiridas do grupo social no qual conviveu, as práticas produzidas pelo indivíduo demonstram o que foi internalizado por ele e como ele se identifica. Salienta-se que o autor também afirma que as condições objetivas, o *habitus* de classe, não determina totalmente as condutas do sujeito. Há mudanças, porque há *habitus* individual, ou seja, o indivíduo, durante a sua trajetória de vida, adquire práticas diversas advindas da cultura em que vive, como também por meio de um aprendizado próprio na forma como ele compreende/assimila o conhecimento em uma determinada situação. Cada indivíduo reproduz não apenas as experiências passadas, mas também maneiras próprias, com valores subjetivos, os quais acabam gerando práticas próprias e que podem provocar mudanças de condutas, valores, percepções e poderão ser reproduzidos.

Seguindo esse pensamento e observando a maneira como a entrevistada foi educada, ao que tudo indica, foi dentro de uma cultura familiar em que a mulher não se colocou na posição de submissão. A entrevistada foi criada pela mãe junto da irmã caçula, pois seus pais se separaram cedo. Ela relata que sempre teve liberdade para tomar suas decisões, mas que também sua mãe deixava claro que ela deveria ter consciência e assumir as consequências de cada escolha feita. Não foram observados, durante as falas com a entrevistada, valores incorporados que estariam relacionados com o pensamento de submissão da mulher na família. Isso, se for analisado sob a ótica de Bourdieu, demonstrou o aprendizado que a entrevistada adquiriu (percepção) e a forma como ela agiu (ação), como ela tornou isso numa prática individual, podendo contribuir para mudar a cultura machista existente no ambiente de trabalho.

Ao mencionar uma das obras de Pierre Bourdieu, chamada “Distinção”, a autora Ana Rodrigues Cavalcanti Alves¹³ (2016) enfatizou a questão da agência humana, de que

¹³Artigo intitulado: “Dos *habitus* de classe aos patrimônios individuais de disposições: reflexões sobre a prática em Pierre Bourdieu e Bernard Lahire”, que tratou sobre a dicotomia objetivismo e subjetivismo, indivíduo e sociedade, analisando, assim, as contribuições de Pierre Bourdieu e Bernard Lahire para pensar a agência humana entre outros aspectos.

o aprendizado via socialização não é simples cópia da cultura, mas criação de outras possibilidades para além da repetição do que a cultura oferece. Dessa forma “[...] a incorporação de disposições está diretamente ligada às condições objetivas do indivíduo e à posição que ele ocupa no sistema de relações sociais [...]” (ALVES, 2016, p. 303). Assim, foi possível perceber que a entrevistada demonstrou uma visão de como combater a transmissão da cultura do machismo ao encorajar as mulheres da sua equipe. Ao afirmar para suas colegas de trabalho que elas são capazes tanto quanto os homens de conquistar o sucesso profissional, ela estava incentivando as mulheres a mudar a forma de pensamento, ou seja, a entrevistada praticou aquilo com o que se identifica e procurou passar adiante. Nesse sentido, essa ação acabou remetendo a análise também para o conceito de “capital simbólico” de Bourdieu (2012).

Resumindo, o capital simbólico seria o conjunto de capitais, principalmente o capital econômico e cultural, que são transformados simbolicamente em *status*, prestígio, reconhecimento social de determinada posição ocupada por aquela pessoa, o que possibilita que ela ganhe novas posições ou se mantenha na posição dentro de uma disputa de um campo determinado.

Sendo assim, o capital simbólico aqui é representado pelo cargo de chefia, bem como tudo que o acompanha, como o prestígio pessoal, o poder de comandar e até mesmo a trajetória pessoal de quem detém esse cargo. A entrevistada, assim como outras entrevistadas, é detentora de um poder simbólico e assim, nesse caso, ela utilizou esse poder para se manter, como também para tentar conquistar um cargo de maior poder, visando aumentar o seu capital simbólico. Quando a entrevistada falou para as suas subordinadas “vocês podem fazer o que vocês quiserem”, na verdade ela estava jogando o jogo da disputa pelos cargos de chefia, pois quanto maior o cargo hierárquico, maiores são as chances de dominar. Incentivando as mulheres, ela estaria adquirindo mais reconhecimento social dentro da posição que ocupa e, com o apoio/prestígio social adquirido, conseguiria obter mais capital simbólico não só para se manter na posição que se encontra, como também buscar adquirir um cargo de chefia de maior poder.

As mulheres entrevistadas também atribuíram, como um fator positivo da carreira profissional, o reconhecimento da qualidade do trabalho relacionado com a satisfação salarial. Das dezesseis mulheres entrevistadas, todas responderam que acreditam ser reconhecidas pelo trabalho desempenhado, até mesmo aquelas mulheres que foram demitidas. As entrevistadas levaram em consideração alguns quesitos como a quantidade de anos que se encontram trabalhando na empresa, por terem conseguido chegar a um

cargo de chefia e até mesmo por receberem o *feedback* do trabalho exercido como satisfatório. Isso inclui também as mulheres que foram demitidas, pois estas acrescentaram que têm consciência de que a demissão ocorreu pelo fato de a empresa estar passando por problemas financeiros.

Também foi tema abordado pelas pesquisadas a satisfação da qualidade do trabalho realizado relacionado com a satisfação salarial. De maneira geral, as falas foram no sentido de representar contentamento:

[...] eu posso dizer que... que **está dentro do mercado, né?** [...]. Agora, isso eu estou falando de uma **realidade de interior**, né? Uma realidade de capital, não. Se eu fosse morar hoje em outra... numa região mais... **Centro, maior, é... a remuneração seria maior. (E6).**

Então... tu vê que, tipo, **o tratamento que eles têm contigo vale muito mais do que um simples salário.** Claro, tu precisa botar dentro da tua casa, **mas tu chegar no final do dia em casa, tu sentar, tomar um chimarrão e dizer assim: “Bah, eu não estou estressada, eu não estou arrancando os cabelos porque eu não aguento mais entrar lá dentro” [...], então a remuneração acaba não sendo aquela... aquele ponto chave de tu trabalhar. (E13).**

Assim, foi possível observar que para as mulheres entrevistadas, a satisfação profissional está ligada não apenas com aspectos de dinheiro propriamente dito, mas, sim, com qualidade de vida. Segundo elas, a satisfação está ligada aos valores que representam uma melhor qualidade de vida, como ter mais tempo de convívio com a família, mais tempo para si, conseguindo buscar a realização de projetos pessoais, tendo mais horas de lazer e de descanso, entre outros elementos.

A satisfação salarial, como fruto do desempenho realizado para a empresa, foi descrita da seguinte forma:

[...] mas aí que está: eu me sentir realizada, **eu estou trazendo uma coisa ótima para a empresa, mas, ao mesmo tempo, eu me sinto realizada**, porque, puxa vida, eu saí de casa, eu fiquei longe, não almocei com a minha filha, né? Mas, em contrapartida, eu ganhei tanto que vai me proporcionar levar elas pra viajar, tu entende? Você se sente desafiado. **(E12).**

Como todas as outras, a entrevistada também disse que o salário que ela recebia era condizente para os padrões de Erechim; entretanto, se ela fosse trabalhar em um grande centro, como São Paulo, receberia o dobro do salário. Da mesma forma, outras entrevistadas relataram estarem satisfeitas com o salário que recebem, como pode ser

visto nos seguintes enunciados:

Eu posso te dizer, assim, que eu tenho uma **condição salarial muito boa**, né? E **eu estou satisfeita no sentido de que eu tenho um salário, que é muito bom, que me dá uma segurança, que me permite comprar um carro, que me permite organizar a minha vida. E eu tenho, e o que me deixa mais satisfeita, [...] Só que eu avalio também que o custo de vida**, por mais que aqui em Erechim também o custo de vida ele não seja baixo, [...], **eu posso vir pra casa todos os dias, eu posso almoçar com a minha filha, e isso tem um peso pra mim que, né?... estar presente na vida dela, poder organizar o materialzinho que ela vai levar pra escola, poder participar de uma lição, estar presente pra mim tem um custo que em São Paulo jamais seria possível, né? [...]. Então é um custo que eu não, né? Por mais que o salário que fosse maior, pra mim não compensaria assim. (E12).**

[...] Pelo... pelo tempo que eu estou, [...] **a nível de Erechim, meu salário está compatível. Se fosse fora daqui talvez não. (E8).**

Olha, eu acho que o meu nível de remuneração, **ele é bom**, tá, [...] Claro que a gente quer ganhar mais, né? **Mas é... eu acho que hoje, aqui... não teria, eu teria que sair daqui. (E15).**

Categoricamente, as entrevistadas demonstraram não estar descontentes com a remuneração recebida, porém também não estavam totalmente satisfeitas. Ainda assim, isso pode ser compreendido, então, como sendo um aspecto positivo. Também foi considerado como positivo o fato de uma entrevistada ter dito que estava satisfeita com a remuneração, mas que, mesmo assim, planeja ter outra profissão. Ela contou que quando havia decidido sair da empresa para ter um negócio próprio (sonho antigo), quando pensou em comunicar a todos, ocorreram fatos inesperados relacionados com a sua família e que a fizeram adiar os planos. Nesse relato, o que se percebeu foi uma satisfação salarial; mas, no seu íntimo, a entrevistada não estava plenamente satisfeita, pois acabou deixando de lado o plano de começar um negócio sozinha. Inclusive, acabou mudando completamente de profissão para priorizar o cuidado com a família, pois, segundo ela, sentiu-se na obrigação de agir dessa forma.

Contrariamente, houve apenas um relato, entre as entrevistadas, afirmando a insatisfação salarial, atribuído ao não reconhecimento do empenho exercido para a empresa pelos seus superiores. Ela afirmou que realizou atividades além das atribuições do cargo e que se empenhou muito esperando ser reconhecida financeiramente.

As entrevistadas que foram demitidas afirmaram que estavam satisfeitas com o salário recebido. Uma delas, inclusive, salientou que mesmo sabendo da existência de que

pessoas com menor nível hierárquico que ela estariam ganhando mais, considerou que o seu salário era bom:

Olha, até que ultimamente assim... **porque a gente sabia que funções inferiores ganhavam mais**, mas assim, **no geral, eu estava... estava. Não era um... não era um mal salário, sabe. Pro... pra Erechim, né? (E3).**

O que se pode afirmar a respeito das entrevistadas, de modo geral, é que existe uma satisfação salarial. Isso chamou a atenção justamente porque diversas pesquisas que analisam a questão salarial das mulheres indicam um grau maior de insatisfação. As próprias pesquisas demonstraram que mesmo existindo um aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, em diferentes segmentos, continua existindo diferenças salariais entre homens e mulheres.

Para comprovar a diferença salarial entre homens e mulheres, a pesquisa do DIEESE/RS demonstrou que em 2016, no Brasil, a diferença salarial era bastante evidente, ocorrendo tanto no mercado formal quanto no informal, de modo que a mulher chegou a ganhar 13% a menos da média por hora trabalhada se comparado com os homens. Além disso, a pesquisa relacionou o valor do salário com o grau de instrução ficando evidenciado “que as mulheres, quanto mais escolarizadas elas são, maiores as diferenças, chegando a 36% com ensino superior completo” se comparadas aos homens (DIEESE/RS, 2018, p. 2-3).

O comparativo sobre salário e grau de escolaridade, realizado por Lapa (2015), voltado para o setor da indústria metalmeccânica especificamente no que tange à atividade da indústria de eletroeletrônicos, também evidenciou diferenças salariais entre homens e mulheres. A autora utilizou dados do DIEESE dos anos de 2003 a 2013 para comprovar a crescente participação das mulheres neste setor, assim como relacionou os índices de crescimento com as diferenças salariais, comprovando não só a continuação da desigualdade salarial, mas, principalmente, demonstrou que essa desigualdade aumentou mesmo com o fato de as mulheres possuírem um grau de escolaridade maior do que o dos homens (LAPA, 2015, p. 31).

O Observatório do Trabalho da Universidade de Caxias do Sul (UCS) divulgou, em março de 2018, um boletim com dados sobre a participação da mulher no mercado de trabalho de Caxias do Sul/RS, abrangendo os anos de 2013 a 2016. O estudo concluiu que:

Ao analisar a participação das mulheres nos subsetores das **Indústrias Metalúrgicas e Mecânica** observa-se que os mesmos ainda são

predominantemente masculinos. Isso se reflete na remuneração da mulher nestes subsetores **recebendo em torno de 30% menos que os homens, percentual maior que a média geral que é de 22,3%. Embora apresentem um 15% de aumento no nível de escolaridade.** (UCS, 2018, p. 15-16, grifo nosso)

As diferenças salariais retratam a realidade da região seguindo a tendência de todo o país. Além disso, “as mulheres trabalhadoras costumam ter maior nível de escolaridade (participação de 60,2% na educação superior), mas essa escolaridade se contrapõe com o rendimento inferior ao dos homens (-22,3%)”. Também foi verificado que:

[...] os papéis atribuídos socialmente para homens e mulheres têm grande influência no posicionamento desses segmentos no mundo do trabalho. Nessa dinâmica, as mulheres, tradicionalmente, acabam em posições subalternas. (UCS, 2018, p. 15-16)

Por último, a pesquisa enfatizou a diferença entre subsetores. Ela evidenciou que os salários das mulheres da indústria metalúrgica são menores se comparados com o salário das mulheres da indústria mecânica.

Em que pese, neste trabalho, não ter sido realizado um comparativo entre os salários de homens e mulheres em cargos de chefia, o objetivo foi acentuar o fato da maioria das entrevistadas terem afirmado que estão satisfeitas com o salário recebido, o que proporcionou apontar alguns valores subjetivos que as entrevistadas atribuíram para considerar se estavam ou não satisfeitas. Esse aspecto causou surpresa, pois o que se imaginou encontrar com a pesquisa de campo seria o inverso do que foi demonstrado.

Assim, a questão salarial não foi apontada como sendo uma dificuldade para a carreira profissional. Contudo, as entrevistas relataram barreiras no ambiente de trabalho relacionadas com o machismo, os padrões de comportamentos exigidos para trabalhar na indústria metalmecânica, a conciliação da vida familiar com o trabalho, entre outras, que são barreiras que impedem o crescimento profissional e que foram analisadas na sequência.

6.2.2 Aspectos que dificultam a ascensão da mulher em cargos de chefia

Nesta subcategoria, as análises foram voltadas para os aspectos que dificultaram a ascensão das mulheres em cargos de chefia da indústria metalmecânica de Erechim. Nas conversas durante a pesquisa, surgiram algumas barreiras enfrentadas pelas entrevistadas como a necessidade de ter que demonstrar atitudes que deveriam ser iguais a de “um

homem em cargo de chefia”. Além disso, sofreram um grau de exigência maior, se comparado aos homens, para demonstrar a sua capacidade e competência no desempenho das atribuições do cargo.

O fato de ser mulher e trabalhar num setor predominantemente masculino faz com que as mulheres tenham que conviver com uma cultura machista, e justamente esse aspecto foi bastante destacado pelas entrevistadas, como pode ser observado em um dos relatos:

Acho que as **limitações que as empresas colocam, né? O subjugamento das mulheres, né? Em termos de capacidade.** Eu acho que esse é a maior dificuldade, ahn... pras mulheres, né? O mostrar independência, o dinamismo, ahn... isso eu acho que é a maior, ainda é o maior desafio. De todos verem a mulher **como um profissional e não como a mulher frágil**, ahn, ainda existe muito isso na nossa sociedade [...] (E8).

Muitas vezes a mulher é vista como “sexo frágil”, ou seja, com uma aparência que “não combina” com cargos de chefia. Essa ideia ainda está fortemente inserida na sociedade, principalmente no setor metalmeccânico, o qual continua dificultando o acesso das mulheres que objetivam cargos de maior poder. A esse respeito, algumas das entrevistadas disseram que a mulher está sempre sendo comparada com o homem, de modo que ele continua sendo a referência de como um chefe deve desempenhar o seu papel, por isso as mulheres que não possuem certas características consideradas “masculinas”, como não ter uma postura firme na hora de tomar decisões, ou demonstrar sentimentos, não são bem vistas no exercício da função. Essa visão foi descrita nos trechos abaixo:

[...] eu acho que as pessoas acham que por isso, **por ser tão sentimental**, que tu vá... tipo, deixar passar alguma coisa, por ser mais sentimental, né? Ser mais... a emoção do que razão [...] (E7).

[..] quando tem assim, pega vários cargos, tem gerente, diretor, tudo... e senta na reunião e vai definir, desde que ela... que a pessoa... que a mulher seja firme, decidida e clara, transparente, a situação é bem... **Firme, é firme porque o homem ele tem isso, né?... de falar, despachar ligeiro e pronto, né? E a mulher é toda mais cuidadosa, mais isso e aquilo.** Então essa de enrolar, a gente não pode, **a gente tem que falar e deixar bem firme, bem claro...** (E15).

A dominação masculina, descrita por Bourdieu (2015), demonstrou a relação do poder existente entre as oposições (feminino/ masculino), afirmando que o homem é o

ser dominante e a mulher é o ser dominado. Essa relação pode ser percebida em diversos campos, como o da família, o da escola e até mesmo o do mundo do trabalho. Homens e mulheres são caracterizados por *habitus* distintos que estão incorporados, ou seja, ambos possuem características específicas que determinam a posição ocupada dentro de um campo, o comportamento, as práticas exercidas estão carregadas de simbolismos:

[...] A definição de cargo, sobretudo de autoridade, inclui um tipo de capacitações e aptidões sexualmente conotadas: se tantas posições dificilmente são ocupadas por mulheres é porque elas são talhadas sob medida para homens cuja virilidade mesma se construiu como oposta às mulheres tais como elas são hoje. **Para chegar realmente a conseguir uma posição, uma mulher teria que possuir não só o que é explicitamente exigido pela descrição do cargo, como também todo o conjunto de atributos que os ocupantes masculinos atribuem usualmente ao cargo, uma estatura física, uma voz, aptidões como agressividade, a segurança, a “distância em relação ao papel”, a autoridade dita natural etc**, para as quais os homens foram preparados e treinados tacitamente enquanto homens. (BOURDIEU, 2015, p. 78, grifo nosso)

Desse ponto de vista, as mulheres que conseguem chegar aos cargos de chefia, muitas vezes, têm que se adequar a “padrões masculinos” para poder provar a sua capacidade de liderança. Conforme constatado nas entrevistas, as características como ter pulso firme, ser direta e objetiva, são exemplos de comportamento “masculino” que foram descritos como sendo exigidos para o desempenho do cargo:

[...] o próprio homem exige isso da mulher quando ela está num cargo de gestão. Porque ele, inconscientemente, sente necessidade dessa, dessa postura, né? **E muitas mulheres se... conseguem se firmar através disso, né?** [...] então a gente acabou tendo um modelo na gestão. Quando a mulher assume a gestão, acabou se criando estereótipos, **o modelo de uma mulher rígida, braba, né?** (E6).

[..] quando tem assim, pega vários cargos, tem gerente, diretor, tudo... e senta na reunião e vai definir, desde que a mulher seja firme, decidida e clara, transparente, a situação é bem... **Firme, é firme porque o homem ele tem isso, né?... de falar, despachar ligeiro e pronto, né? E a mulher é toda mais cuidadosa, mais isso e aquilo.** Então essa de enrolar a gente não pode, **a gente tem que falar e deixar bem firme, bem claro...** (E15).

Isso justificaria certas atitudes que muitas mulheres adquirem para poder atuar em cargos de chefia, também mostra que aquelas que não se “masculinizam” encontram ainda mais barreiras para crescer profissionalmente.

Trabalhar em um setor predominantemente masculino reforça ainda mais a cultura de submissão da mulher. Isso ocorre devido aos estereótipos criados para o desempenho

da função. Através das falas das entrevistadas, foi possível compreender como é difícil e lenta a mudança desse tipo de pensamento no meio metalmeccânico. A transcrição abaixo serve para exemplificar isso. A fala da entrevistada demonstrou um comparativo, feito por ela, referindo-se a essa dificuldade da inserção da mulher na indústria com apenas 12 anos de funcionamento:

Mas quando eu entrei na [...], inclusive quando ela foi criada, eles tinham uma **filosofia de não contratar mulher**. Sim, porque daí eram bastante homens, aí... claro, eles achavam assim, uma secretária no meio dos homens [...] hoje já, vou te dizer que já não é mais assim, mas isso aí foi um problema mais... porque o pessoal, não adianta, eles... **antigamente eles olhavam pra uma mulher como... e hoje ele já está mudando, porque tu vê assim, nós já tivemos estagiárias** na pro... uma, agora nós tivemos uma moça que fez o... o técnico de produção no chão de fábrica [...] **hoje já nós temos na engenharia uma menina**, nós temos no PCP, daí nós temos aqui, né? No administrativo. (E10)

Durante a entrevista, a fala da entrevistada se demonstrou contraditória, pois o fato de ela ser uma das donas da empresa e ter dito que sofreu preconceito pelo fato de ser mulher, ao mesmo tempo em que compactuou com a não contratação de mulheres no chão de fábrica (filosofia da empresa), apenas aceitou contratar algumas estagiárias em outros setores, vai ao encontro da teoria de Bourdieu (2015). Ao se utilizar o que foi dito pelo autor sobre os conceitos de capital simbólico, campo e *habitus*, é possível compreender melhor acerca da estrutura das relações de poder estabelecidas dentro desse tipo de indústria. O que se percebeu foi que a entrevistada internalizou os valores praticados naquela empresa, os quais a fizeram agir de acordo com o que estava sendo praticado desde o início das atividades, ou seja, a filosofia de não contratar mulheres foi seguida por ela, mesmo que a entrevistada tivesse um certo poder de decisão. Isso ocorreu porque esse valor, essa regra, foi incorporado por ela.

Outra forma de se analisar o fato narrado acima é fazê-lo com base na ideia de capital simbólico de Bourdieu (2012:2015). O capital simbólico da entrevistada, nesse caso, é menor do que o dos seus sócios (homens), por isso ela seguiu o que a empresa determinou, podendo, assim, manter-se na condição de chefe de setor.

Esse raciocínio sobre o conceito de capital simbólico de Bourdieu (2012:2015) também pode ser aplicado a outras entrevistadas que também se encontravam na mesma condição (sócias/proprietárias/casadas com um dos donos da empresa) dentro das empresas, ou seja, o capital simbólico que essas entrevistadas possuem acabou criando uma relação de subordinação entre os pares. Logicamente, os gerentes teriam um poder

de forma igualitária para comandar a empresa; no entanto, nesses casos, isso não ocorreu, pois para elas se manterem na posição em que se encontravam elas tiveram que seguir aquilo que sempre foi praticado dentro da empresa, assegurando, assim, o seu poder simbólico.

Várias vezes durante as conversas, as entrevistadas mencionaram sobre a visão de que o setor metalmecânico continua sendo um setor masculino. Inclusive, para uma delas, ver mulheres trabalhando no chão de fábrica ainda não é tão comum:

[...] a gente foi visitar alguns clientes pra conhecer o que que é o nosso cliente e tal... e me chamou a atenção que tinha muitas mulheres trabalhando nas máquinas... eu achei aquilo, assim, nossa, meu Deus [...]eu vi aquilo e eu questioneei, eu imaginei que eu ia entrar lá e só ia ter homens, eu cheguei lá e me deparei com um monte de mulheres. (E10)

De fato, a atuação da mulher no setor metalmecânico cresceu, mas o que as entrevistadas salientaram mais foi a pouca existência de mulheres em cargos de chefia. Nos seus trinta e um anos de trabalho na mesma empresa, uma entrevistada disse que a indústria vem evoluindo no sentido de contratar mais mulheres, as quais trabalham em todos os setores, desde o chão de fábrica até os serviços de solda, pintura, operando máquinas, e assim por diante, trabalhando no setor administrativo, nos serviços como contabilidade, RH, entre outros. Entretanto, mesmo levando tudo isso em consideração, ela salientou que nos cargos de chefia de maior nível hierárquico, como o de direção, nunca houve uma mulher atuando. Na empresa em que trabalha, a entrevistada disse que nos cargos de gerência (um nível hierárquico abaixo da direção), há, atualmente, apenas duas mulheres (ela e mais uma).

Dessa forma, após a análise de todos os depoimentos das mulheres entrevistadas, ficou evidente que o setor metalmecânico continua contendo barreiras ligadas ao machismo. Ele continua dificultando a ascensão e o exercício das mulheres nos cargos de chefia. Essa constatação reforçou, ainda mais, aquilo que Bourdieu (2015) preconizou sobre os valores transmitidos pelas gerações, afirmando ser algo determinado socialmente e repassado culturalmente. A diferenciação entre homens e mulheres pode ser destacada com a transcrição a seguir, pois a expressão machismo foi atrelado pelas entrevistadas como sendo um aspecto dificultador:

Eu acho que o principal ponto é cultural, é... é um machismo velado, que ainda existe assim, né? Que... que ainda a gente tenta, né? Faz de conta que não

acontece, a gente tenta... de todas as maneiras, né? Na nossa sociedade **a gente tenta cegar, que isso não acontece; mas existe, né? (E12).**

Outro ponto em comum, que se destacou nas análises das entrevistas, foi o fato de ainda existir a visão de que a mulher é a responsável pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com a família. As mulheres entrevistadas também elegeram esse aspecto como mais uma barreira para a ascensão profissional:

[...] a ascensão, assim, pensando no particular, eu te diria assim oh, **que quanto menos a gente tem compromissos em casa, mais fácil, porque daí você dedica muito mais tempo.** Então, assim, **ter casa, marido, filhos,** isso exige bastante e, então isso **dá uma dificultada. (E15).**

Manter-se atualizada, falta de conhecimento específico na área, falta de profissionalismo, uso de relações de amizade para se promover e até mesmo o fato de não saber como se impor perante os trabalhadores de alguns setores dentro da indústria foram destacados pelas entrevistadas como sendo fatores dificultadores para a ascensão profissional:

Eu diria assim oh, que os desafios no trabalho, no mercado de trabalho é... **é tu se manter atualizado, né? [...]** (E15).

Eu acho que **é o conhecimento na área específica. Assim oh de... tipo de mecânica [...]** (E11).

[...] hoje, no chão de fábrica mesmo, eu também não sei se eu dominaria... [...] eu não sei se eu conseguiria me impor, assim... direto [...] (E10).

A falta de valorização da competência profissional para a escolha de quem iria ser promovido de cargo também surgiu nas falas das entrevistadas. Um exemplo disso aparece na fala a seguir, que demonstrou a promoção de um colega da entrevistada por questões pessoais, mas não profissionais. A entrevistada, ao narrar o assunto, criticou a estrutura criada dentro do próprio setor, referindo-se à relação estabelecida entre os homens. Ela disse que seu colega era menos capacitado em termos de conhecimento técnico do que ela, mas que, mesmo assim, ele foi promovido:

[...] o pessoal mesmo que eu trabalhei não sabe separar o que é uma amizade fora e o que é um profissionalismo. Então, eu via isso ali, sabe? Não encaro assim, **poxa, compara o dia a dia dentro da empresa, quem que tá rendendo, quem que tá fazendo as coisas certas, qual o retorno que... esse... ou aquele**

orçamento tem dado pra empresa [...] (E3).

Isso exemplifica bem algumas situações dificultadoras vivenciadas por essas mulheres. A entrevistada salientou que a amizade fora da empresa, com a prática do jogo de futebol (juntos chefe e o colega) – esporte que, segundo ela, exclui as mulheres, porque elas não são convidadas para praticar conjuntamente com os homens – pode contar mais na hora da promoção. Essa fala demonstrou, de forma subtendida, que esse tipo de esporte é considerado, por ela e pelo colega de trabalho, como sendo “masculino”.

A divisão das atribuições de atividades, tanto esportivas como de trabalho, consideradas “masculinas” ou “femininas”, aos olhos da teoria de Bourdieu (2015), torna-se uma maneira de dar continuidade à atribuição dos papéis de dominador e de dominado. Nesse caso, a desvalorização do trabalho da mulher se torna a forma de mantê-la na posição de dominada. Dessa forma, essa desqualificação da competência do trabalho da entrevistada seria a mesma coisa que dizer que o trabalho do homem vale mais.

Bourdieu (2012) utilizou o conceito de capital simbólico para explicar desequilíbrio ou a diferença existente entre os agentes dentro de um campo. O capital simbólico atribuído nesse caso, para a entrevistada, seria um capital cultural, pois ela possuía o conhecimento técnico, enquanto o seu colega era detentor de um capital social, nesse caso seria a amizade em função do jogo de futebol. Como o que estava em disputa era a promoção para um nível hierárquico maior, o que pareceu ser mais razoável para explicar essa situação foi que o chefe da entrevistada levou apenas em consideração o capital social, influenciado pelo *habitus*, pelos valores internos, por ter se identificado com as atitudes do colega da entrevistada, o que acabou fazendo com que ele decidisse quem seria promovido. Dessa forma, o modo de agir do colega da entrevistada, dotado de um valor simbólico, serviu para que ele adquirisse uma melhor posição dentro na indústria, um poder simbólico maior.

Alguns relatos das entrevistadas, de cunho mais pessoal, citaram barreiras como ter que optar entre casar ou trabalhar, não poder engravidar no momento que desejassem em função da pressão exigida para o desempenho do cargo ocupado e até mesmo o aspecto idade. Todos esses elementos surgiram durante as conversas e foram considerados como barreiras enfrentadas:

Na época, até eu era noiva, e comecei a fazer o meu trabalho [...] ele viu que eu estava me sobressaindo, né? [...] e começou aquela coisa assim: *Bah, mas tu é mulher, que tu tem que tá fazendo isso, manda um homem acompanhar numa*

janta. [...] Ele me disse: *A empresa ou eu* [...] eu disse: Não, a empresa... né? [...] (E4).

[...] tem outra coisa que a gente não conversou aqui é a idade. Uma coisa é tu ser mulher e outra coisa é tu ter dificuldade de ser uma mulher de 50 anos procurando trabalho [...] na prática, não é assim, uma coisa quando tu é nova, né? Tu tem experiência, tudo perfeito. Agora, a idade também... isso também atrapalha. Na mulher atrapalha mais ainda, tá? (E2).

Outro aspecto relevante, também bastante citado pelas entrevistadas, consistiu em perceber a existência de uma sobrecarga de trabalho vivida por elas. Nesse mesmo sentido, o estudo de Monteiro (2015) demonstrou que as atividades domésticas e de cuidados com os filhos caracterizaram a dupla jornada, interferindo na vida como um todo. Por isso, as mulheres entrevistadas foram questionadas se os cuidados com a casa e com os filhos interferem na vida profissional. Por mais que as mulheres entrevistadas tenham afirmado que possuíam condições financeiras que possibilitavam estruturar de forma segura os cuidados necessários com família, mesmo assim ficou evidente, em algumas respostas, que elas se sentem na obrigação de executar esse tipo de tarefa e de cuidados:

Eu... eu tive sorte, tá? Eu trabalhava aqui. Eu sempre me dediquei muito ao trabalho, a minha vida, [...] **talvez seja uma falha minha, mas, assim, eu fiquei um mês em casa e depois eu vinha trabalhar meio dia. Porque eu sabia que tinha só uma pessoa aqui, não tinha como deixar essa pessoa sozinha, então eu deixei...** eu, graças a Deus, tive uma... uma **tata**¹⁴ que... criou a minha filha [...] (E14).

[...] **sempre tive uma tata... uma menina que cuidava da minha filha, né? Claro, eu optei por uma filha por isso**, porque foi um desespero assim... poxa... quando eu tive que começar... voltar a trabalhar, com quem deixar ela, né? Essa era a minha maior preocupação, mas, graças a Deus, [...] consegui uma menina que até hoje ela está comigo [...] (E3).

Ao ponderar as respostas acima, o que se ressaltou deu-se no sentido de que os cuidados com os filhos só não interferiram na vida profissional, uma vez que as entrevistadas conseguiram propiciar uma estrutura de amparo, dando segurança não só para a família, mas para elas próprias, ou seja, de posse de um bom salário, contaram com uma rede de apoio, podendo, assim, desempenhar, de forma mais tranquila, o papel de mãe. É importante salientar que essas entrevistadas afirmaram que seus maridos

¹⁴ O termo “tata” deve ser compreendido como babá.

contribuem com a divisão de tarefas do serviço doméstico e com alguns cuidados relacionados aos filhos; entretanto, não existe uma divisão por igual.

Mesmo que as mulheres tenham dito que não consideraram como sendo uma dificuldade conciliar a maternidade com o trabalho na indústria, o que se pode supor, de acordo com o conjunto das informações disponibilizadas nas entrevistas, é que, internamente, as entrevistadas se sentem responsáveis pelos cuidados com os filhos, não mudando muito a forma como foram educadas por suas famílias.

Um estudo de cunho qualitativo, de Santiago Dias Jr. e Verona (2016), pesquisou mulheres com ocupação de nível superior e a conciliação do trabalho com a maternidade. Os autores concluíram que:

Primeiramente, alguns relatos indicam que as mulheres procuram alternativas que viabilizem a combinação entre participação no mercado de trabalho e maternidade. Alguns exemplos são a contratação de empregadas domésticas ou babás, a utilização de creches e a ajuda de familiares para os cuidados dos filhos. Outros relatos mostram que algumas mulheres preferiram realizar suas atividades laborais em casa ou em um trabalho perto de casa, se fosse possível, e acompanhar mais de perto a rotina dos filhos. (SANTIAGO DIAS JR.; VERONA, 2016, p. 129)

Por isso, conciliar a maternidade com o trabalho é algo complexo, uma vez que a maternidade, assim como os trabalhos domésticos, exige dedicação, tempo, sem contar que os serviços domésticos nem são remunerados. A mulher precisa estar trabalhando, ganhando o seu próprio salário, para poder satisfazer as suas necessidades econômicas e da família como um todo. Dessa forma, manter o equilíbrio entre o trabalho e a família exige bastante flexibilidade e empenho por parte da mulher, sendo-lhe uma tarefa bastante pesada. Essa questão há muito tempo vem sendo debatida e analisada por pesquisadores. Para Santiago Dias Jr. e Verona (2016), por exemplo, essa dificuldade em administrar a maternidade e a vida profissional foi abordada da seguinte forma:

[...] quando se estuda a relação entre a participação da mulher no mercado de trabalho e a maternidade se refere ao status social da ocupação da mulher (DIAS JUNIOR, 2010; DIAS JUNIOR; VERONA, 2009). **Em ocupações de alto status social (caracterizadas por serem, normalmente, ocupações de nível superior com possibilidade de carreira) são frequentes a incompatibilidade entre o trabalho e os cuidados com os filhos. Para as mulheres nessas ocupações, a maternidade se torna um grande empecilho para o desenvolvimento profissional, dado o alto custo de oportunidade.** Nas ocupações sem prestígio social, há uma possibilidade maior de compatibilidade entre o trabalho e os cuidados com os filhos, uma vez que não há grandes expectativas em relação à carreira profissional. Essa falta de aspiração profissional facilita as entradas e saídas das mulheres no mercado de trabalho. (SANTIAGO DIAS JR.; VERONA, 2016, p. 118, grifo nosso)

Os autores ressaltam o alto custo da maternidade, especialmente para as mulheres em cargos de liderança, uma vez que a cobrança social sobre elas é potencializada.

As mulheres estudadas por Santiago Dias Jr. e Verona (2016) desenvolveram estratégias, tais como decidir adiar os planos de ter o primeiro filho; diminuir a carga horária de trabalho e, com isso, o salário, a fim de poder conciliar o trabalho com a maternidade. O que também os autores verificaram foi que os locais de trabalho em que haviam horários laborais rígidos foram considerados como sendo mais uma barreira a ser enfrentada por aquelas mulheres. Isso influenciou na decisão de algumas delas, fazendo com que abrissem mão do sonho de serem mães ou então de terem uma carreira. Em contrapartida, os autores afirmaram que as mulheres que desempenhavam cargos de liderança possuíam um salário maior e que, por conta disso, conseguiam pagar escolas particulares de turno integral ou babás para cuidar de seus filhos, facilitando, assim, a conciliação entre a vida privada e a profissional (Santiago Dias Jr: Verona, 2016, p. 129-131).

Relacionando o estudo de Santiago Dias Jr. e Verona (2016) com os depoimentos das mulheres entrevistadas, entre as constatações em comum, a primeira se constituiu em observar que a maioria delas possuem apenas um filho. A segunda constatação ocorreu no fato de elas terem adotado as mesmas estratégias, citadas no estudo dos autores, para conciliar as duas esferas (pública e privada). Isso pode ser visto nos seguintes enunciados:

[...] Eu deixei de ter filhos porque eu escolhi. Também... vários foram os motivos, **mas um porque eu tive que... tinha que viajar, sozinha. Se eu engravidasse, como eu cuidaria do meu... como eu ia me manter, sabe? Talvez... então é uma visão um pouco egoísta, mas... são várias coisas**, mas que não vem ao caso. (E2).

Mas eu saía daqui 15 pra o meio dia, pegava os meus filhos meio dia, e quando era 1 e 15, eu tinha que estar no colégio de volta com os dois, almoçados, e aqui a 1 e meia. Então, começou a tumultuar o almoço, porque ninguém conseguia comer, porque eu chegava em casa, até fazer já era meio dia e meia, por mais que deixasse um pouco adiantado no outro dia. [...] E arrumar as crianças [...]. **Então... ah... a coisa era muito louca, então interferiu muito, era muito pesado, era bem puxado, é... é uma tarefa árdua[...]** (E5).

[...] eu... pra mim não, porque tipo, **é só eu e meu marido, e aí eu tenho empregada, então, pra mim, é mais fácil.** Mas eu vejo que, muitas vezes, interfere com as outras mulheres que eu... que a gente convive lá, [...]. **queria ser**

mãe com 25, 30. Não, vamos deixar pra mais tarde, primeiro eu quero ter a minha casa, ter o meu trabalho, né? Ter tudo certinho pra depois ter um filho mais tarde. [...] como é que eu vou te dizer... mais fortes, que não deixa abater. Mas tem mulheres que se abatem bastante, então daí já dificulta um pouquinho. (E7).

Atender as particularidades que a maternidade exige, muitas vezes, é visto como um problema para as empresas, tanto que a própria legislação trabalhista continuamente é modificada para tentar manter as oportunidades de trabalho, de forma igualitária, tanto para homens como para mulheres, e combater a discriminação. Os benefícios sociais, como o auxílio maternidade (para mulheres autônomas), a licença maternidade, o direito do intervalo para amamentar seus filhos, a oferta de creches pelo poder público, entre outros, são exemplos de particularidades necessárias para a proteção do direito de ser mãe e a garantia do seu emprego.

Outro depoimento que chamou a atenção foi dado por uma entrevistada desta pesquisa, a qual também é mãe, sobre o seu entendimento a respeito da maternidade e a conciliação com o trabalho. A entrevistada disse que concorda que as mulheres possuem todo o direito de terem filhos; contudo, para ela, as trabalhadoras devem programar bem como será a sua vida após o nascimento do filho e não simplesmente deixar para resolver isso após o nascimento da criança e da licença maternidade. Ela acredita que essa questão não deve ser de responsabilidade da empresa, a qual deve ajudar a funcionária até o limite em que a empresa não seja prejudicada. Isso pode ser verificado na transcrição abaixo:

É, e pra mim era meio que natural, assim, nunca fiz muito drama por causa disso[...] Pra mim, foi tranquilo. Eu sei que a gente escuta muitas vezes, ahn... eu vejo aqui, né? E eu sempre fui assim uma pessoa muito voltada [...]. Eu escuto. Muitas vezes, assim, as funcionárias vem: Ah, mas eu tenho um bebê agora, como é que eu faço, não tenho como... a empresa... Assim, eu sou um pouco dura até. Num dia, eu cheguei a dizer pra uma funcionária, eu disse: “Olha, assim tudo bem, a gente entende, só tem que pensar nisso antes, a empresa não tem como resolver o problema de vocês, tu tem um filho tu tinha que ter pensado como que tu ia fazer depois”. Então, eu sempre fui muito prática em relação à isso. Bom, eu vou ter um filho, eu vou ter um filho, eu quero ser mãe, eu quero, eu adoro ser mãe, mas... eu tenho que dar, ter um jeito de deixar essa criança com alguém, eu tenho que... então, tem que ter uma empregada, que cuide, pra que eu possa, né?... talvez essa praticidade, pra mim, por isso que eu não... não... não teve esses problemas que não me interferiram porque eu sempre fui muito prática nisso (E14).

Perante a empresa em que trabalha, para a entrevistada, existe um limite no que tange ao seu funcionamento, por isso, esgotando as chances para adequar a trabalhadora,

na tentativa de ajudá-la organizar a vida privada e profissional, a empresa, então, não poderá arcar com as escolhas feitas e não planejadas pela funcionária. Esse depoimento demonstrou a forma com que a empresa lida com as questões relacionadas à maternidade, pois, durante a entrevista, foi possível observar a “maneira prática” e decidida que as entrevistadas salientaram sobre a conduta de um chefe.

Saber organizar a vida pessoal com a vida profissional também foi salientado da seguinte forma:

[...] O que a gente vê que às vezes as pessoas, é, como é que eu posso te dizer? Assim, que a gente vê que às vezes as pessoas sofrem e aí: Ah, a maternidade acaba sendo um problema, e Nossa Senhora, e criam-se barreiras, não sei o quê... é porque a pessoa não tem a vida organizada, mas ela não tinha a vida organizada quando ela estava sozinha, né? Tu ter um filho e continuar desorganizada é só uma consequência. [...] **(E12)**.

Nesse sentido, na literatura, foram encontrados diversos estudos relacionando o papel exercido pelas mulheres nas esferas pública e privada e sua interligação com o mercado de trabalho.

O estudo de Janaína Teodoro Guiginski (2015) foi um dos que mais colaborou para esta análise, pois, nele, houve a intenção de investigar a atribuição dos cuidados da família às mulheres (mais especificamente no que tange à responsabilidade com os filhos) e o acesso delas ao mercado de trabalho. A autora investigou quais seriam as diferenças existentes em termos de participação de mulheres com e sem filhos no mercado de trabalho em relação a aspectos como estabilidade no emprego, salário, jornada de trabalho, autonomia, desemprego, entre outros. Esses elementos foram analisados e comparados, de modo que ficou constatada a penalidade sofrida pelas mulheres que são mães em relação àquelas que não são, ou seja, além da discriminação sofrida pelo fato de ser mulher, existe ainda o quesito maternidade, o qual serve como um diferenciador entre as próprias mulheres.

A pesquisa de Guiginski (2015) dividiu as mulheres em dois grupos: as que possuem filhos e as que não possuem. Aquelas que possuíam filhos pequenos, principalmente em idade pré-escolar e escolar, foram as que mais sofreram penalização. Isso reforçou a ideia de “cuidados” atribuída às mulheres, mas com consequências negativas na vida pessoal e profissional. Nas considerações finais, a autora afirmou que:

[...] Chega-se à conclusão de que é necessário redefinir os papéis de gênero, de modo a acomodar os novos papéis sociais desempenhados pelas mulheres, para

que sejam extintas as duras penalidades a que estão submetidas quando buscam conciliar trabalho e família. (GUIGINSKI, 2015, p. 152)

Como resultados, o estudo obteve a comprovação da existência de diferenças salariais, precarização do emprego, perda do emprego, entre outros aspectos – penalidades essas recebidas pelas mulheres com filhos.

A vida privada, ou seja, a família e o tempo gasto com os trabalhos domésticos são eventos que refletem na trajetória profissional das mulheres. A questão da maternidade, para muitas empresas, ainda é um fator que é visto como “quebra de rendimento da funcionária”. As saídas constantes para cuidar dos filhos, por exemplo, nem sempre são bem vistas pela empresa, então, para essas empresas, a maternidade prevalece como sendo um obstáculo para a carreira profissional das mulheres. Isso porque, continua permanecendo, em certa medida, a atribuição do dever de a mulher cuidar dos filhos. Essa seria uma justificativa do porquê de muitas mulheres nem cogitarem a ideia de mudar o papel de ser a única ou a maior responsável por eles.

Essa questão, esse tipo de responsabilidade, foi considerada uma dificuldade exposta abertamente por algumas das entrevistadas. Com diferentes ênfases, elas afirmaram que as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos interferem na vida profissional:

Agora não mais, ah... porque eles estão grandes, [...], mas já interferiu muito, porque **é uma jornada muito pesada, não adianta dizer que não... é... tu não para, [...].** Na época, eu não tinha condições de pagar Tata, né? Então eu não tinha. **Então tinha que chegar em casa, tinha que preparar o almoço, eu tinha que lavar roupa, eu tinha que dar banho, ver tema de casa. Tu, como mãe, tu sabe disso,** tu não chega em casa e senta num sofá, põe as pernas pra cima e deu, né? [...] (E5).

[...] então assim, eu tinha assim uma pessoa que cuidava [...] não precisava me preocupar e tudo. **Mesmo assim, tu pensa em casa, tudo isso. Mas, ahn... tu sai da firma, ainda tu tem várias, vários compromissos até tarde. É a casa, é carinho, é atenção, é estudo, é comida, é mercado.** (E15).

As mulheres consideraram que não ter uma boa estrutura para dar conta dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos atrapalharia a vida profissional. Entretanto, algumas enfatizaram que mesmo possuindo uma boa estrutura, foi preciso saber estabelecer um equilíbrio entre esses espaços, como, por exemplo, não levando trabalho para casa.

Nas entrevistas, as mulheres revelaram que as tarefas domésticas e de cuidados

continuam sendo exercidas por elas, ficando nítido o esforço realizado para conciliar a vida privada com o trabalho (público).

Os comentários até aqui expostos, e os próximos, ressaltam bem o papel de cuidadora da mulher, na maioria das vezes à custa da sua vida pessoal. A luz da teoria de Bourdieu (2015), constatou-se que a divisão de tarefas surgiu das relações estruturais de dominação sexual. Nesse caso, o simples fato de ser mulher atribui automaticamente o trabalho doméstico e de cuidados com a família. Essa divisão de tarefas, segundo o autor, ocorreu por meio de uma força simbólica que perpassa os corpos, pois está inserida no subconsciente dos indivíduos, propagando-se no tempo e se legitimando. Sendo assim, essa teoria possibilitou a visualização da recorrência desse tipo de representação social nos relatos das entrevistadas. Conforme essa teoria, pode-se afirmar que a mulher se assume como tal, como cuidadora, puxando para si a responsabilidade e, dessa forma, nem chega a questionar a sua maneira de agir ou o fato de que o homem não tem essas preocupações.

Conforme as respostas obtidas das mulheres pesquisadas, mesmo que a maioria delas considerasse possuir um bom salário para viver, podendo pagar “uma babá e/ou uma empregada doméstica”, elas concordaram que continuam se sentindo sobrecarregadas com os cuidados e afazeres domésticos. As mulheres alegaram que, ao sair da empresa, continuam exercendo atividades voltadas para a família, como ir ao mercado, ajudar os filhos na lição de casa, dar banho, comida, cuidar da saúde, entre outras ocupações.

Em que pese as mulheres estarem cada vez mais inseridas no mundo do trabalho, existindo até mesmo um pequeno aumento na participação em cargos de chefia, o que se questiona é: como se apresenta e quais são as características da divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho hoje?

Para Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho vai além de simplesmente constatar as desigualdades existentes entre homens e mulheres. Para elas, torna-se necessário refletir mais sobre a vida familiar e profissional, para, então, poder compreender o porquê da permanência dessa divisão:

A socialização familiar, a educação escolar, a formação na empresa, esse conjunto de modalidades diferenciadas de socialização se combinam para a reprodução sempre renovada das relações sociais. **As razões dessa permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das**

relações sociais de sexo/gênero. E o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade. Mesmo que exista delegação, um de seus limites está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam [...]. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607-608, grifo nosso)

As autoras afirmaram que existem diferentes modalidades de divisão sexual do trabalho, como o chamado de modelo de “conciliação” da vida familiar/vida profissional, entretanto, indicaram um novo modelo para as atuais configurações, o chamado modelo de “delegação”. Esse modelo se amolda mais à realidade do aumento de empregos, do “[...] crescimento da categoria de profissões de nível superior e de executivas” [...] que acabam delegando as tarefas domésticas e cuidados com a família para outras mulheres” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 604-605). Essa seria mais uma forma de analisar as novas configurações da divisão sexual do trabalho, a fim de compreender melhor a situação enfrentada pelas mulheres e buscar soluções.

Não há como negar que a vida pessoal está relacionada com a vida profissional. Dessa forma, foi observado que as mulheres entrevistadas, primeiramente, buscam equilibrar as duas esferas, para, depois, buscar destaque no trabalho, objetivando ascender aos cargos hierarquicamente superiores. De certa forma, os homens se sobressaem na vida profissional porque o tempo para dedicação ao trabalho acaba sendo maior se comparado com o tempo das mulheres, configurando mais uma dificuldade enfrentada por elas.

Os cargos de comando são, culturalmente, ocupados majoritariamente por homens. Isso acaba sendo mais uma barreira que as mulheres têm que vencer, ou seja, elas precisam dedicar muito mais tempo trabalhando do que os homens, a fim de provarem sua competência e obter credibilidade. Somente posterior a isso é que elas irão assumir posições hierárquicas maiores. Como já observado, esse tipo de situação se torna mais saliente em setores predominantemente masculinos.

Na mesma linha de raciocínio, o estudo de Bruschini e Puppini (2004), realizado com mulheres executivas de diferentes setores, demonstrou algumas dificuldades encontradas no exercício de cargos de chefia para conciliar a vida profissional com a vida familiar. Entre os motivos, as mulheres pesquisadas declararam o tempo gasto com as exigências das atribuições do cargo e a cobrança por um desempenho associado ao comportamento masculino. Esses fatores, somados aos cuidados com a família e aos afazeres domésticos, os quais são atribuídos culturalmente às mulheres, acabou

dificultando a ascensão delas a cargos de maior nível hierárquico. As autoras concluíram, assim, que a cultura machista é um dificultador para a mulher na obtenção de um equilíbrio entre essas duas esferas.

Essas considerações também foram ressaltadas no estudo realizado por Lapa (2016). Essa autora demonstrou as barreiras enfrentadas pelas trabalhadoras estudadas, relacionando o espaço privado (trabalhos domésticos, casamento e cuidados com os filhos) com o espaço público (trabalho e estudo). Lapa (2016) verificou que as duas esferas se entrecruzam e que ainda existe a permanência das divisões social e sexual do trabalho, apenas em uma nova configuração, quer dizer, as mulheres conseguiram se inserir em novos postos de trabalho, anteriormente considerado reduto masculino, entretanto, no que se refere ao acesso aos cargos de chefia, a ocupação deles pelas mulheres continua sendo muito baixa.

Comparado com Erechim, foi verificado que não é diferente o que ocorre com as mulheres entrevistadas, ou seja, as esferas pública e privada estão interligadas e influenciam na distribuição das tarefas realizadas por homens e mulheres. Mesmo que nas narrativas das mulheres entrevistadas se identificou que os maridos participam das tarefas domésticas e de cuidados com os filhos, a percepção que se teve foi que essa distribuição de tarefas ainda não é uniforme.

Sendo assim, de todas as dificuldades encontradas, foi optado por apresentar, em separado, a última delas que confirma a existência de discriminação de gênero na indústria metalmeccânica de Erechim.

6.3 A DISCRIMINAÇÃO VERIFICADA NA INDÚSTRIA METALMECÂNICA

A terceira e última categoria apresentada, também considerada como uma barreira enfrentada pelas entrevistadas, terá sua análise em separado, já que esse tema atende diretamente a um dos objetivos propostos por este trabalho, qual seja: identificar se existe e como se manifesta a discriminação de gênero para a composição dos cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim-RS.

A partir das apreciações das entrevistas, as análises possibilitaram a realização de uma abordagem sobre a discriminação¹⁵ existente, pois a maioria delas, em algum momento da entrevista, narrou um episódio de discriminação sofrido ou viu outra mulher sofrer. Dividiu-se essa categoria em duas subcategorias para melhor explicar seu conteúdo. Essas subcategorias foram intituladas como: “Discriminação Velada” e “Discriminação Explícita”.

6.3.1 Discriminação velada

A categoria discriminação velada surgiu dos relatos das entrevistadas. Durante as falas, as mulheres descreveram situações que caracterizaram esse tipo de situação. A discriminação em cargos de chefia se destacou mais quando as mulheres foram questionadas se haviam sofrido algum tipo de discriminação ao longo da sua trajetória profissional, pelo fato de ser mulher. A discriminação de gênero de forma velada foi identificada como na transcrição abaixo:

[...] eu percebi assim, uma discriminação ou, no seguinte sentido, assim. Tu está numa reunião, tu está dando um parecer sobre alguma coisa, **mas o teu parecer por si só... Não, eu tenho que ouvir outros, né? Então, nesse sentido assim, mas mais velado**, vamos dizer assim [...] (E6).

Sob a ótica da teoria da Dominação Masculina de Bourdieu (2015) a

¹⁵ A partir da obra de Renato da Silva Queiroz (1995), subentende-se que a discriminação está associada com o preconceito, que gera uma diferenciação entre indivíduos ou grupos sociais e possui como lógica a supervalorização de um e inferiorização do outro. A discriminação pode estar baseada em diferenças culturais, de raça, de classe, de sexo, entre outras, ocorrendo por meio de estereótipos, de valores inculcados nos indivíduos que acabam privando direitos daqueles que são considerados inferiores (atribuição de valores negativos). Para o autor: “a palavra discriminação é usada para designar esse tipo de tratamento diferencial, sobretudo naquelas sociedades em que proclama a igualdade de todos por meio de leis e princípios que, na prática, não são obedecidos [...]”. (QUEIROZ, 1995, p. 34)

discriminação velada é aquela que ocorre por meio da dominação simbólica, ou seja, uma dominação não declarada, explícita, mas que, muitas vezes, se torna quase imperceptível aos olhos das pessoas. Para o autor, o dominador utiliza estratégias para se manter no posto de comando, no entanto, o dominado sabe e sente a submissão.

Para as entrevistadas, a trajetória profissional foi marcada por desafios como o preconceito relacionado simplesmente pelo fato de ser mulher, demonstrado com o relato que segue:

[...] eu tive um chefe [...] que não ia muito com a minha cara, mas ele não ia com cara de mulher, exatamente isso, ele não gostava da... de mulher mandando, era bem o foco dele, e ele... você sentia. Por exemplo, ele chamava o pessoal, [...], **ele chamava primeiro eles pra falar o que ele queria falar e depois ele me chamava, então eu sentia que ele não...** tanto que quando foi num... tava tendo uma remodelação. **Ele não me quis mais no grupo dele, e eu era a única mulher, o resto eram gestores homens [...] mas eu sentia uma repulsa, assim, por ter mulher na gerência,** isso aí era nítido (E1).

Ao ser questionada se em algum momento o gestor havia falado ou insinuado para ela que não “gostava dela”, a entrevistada respondeu que não; entretanto, complementou afirmando que era possível perceber esse sentimento:

Mas você sentia, por exemplo, que ele... ele dava mais informações pro outro, ele... eu sentia que havia [...] ele não gosta de mim porque eu sou mulher, e eu sentia isso, mas eu levava na boa, entendeu?... tanto que quando ele foi falar pra mim que ele tava me disponibilizando pra outro setor ele falou: [...] **“eu não tenho nada contra você, mas é que eu tenho que enxugar o setor e eu não sei pra onde eu vou colocar e tal e tal, e você aqui ganha mais, então eu vou te colocar em outro, eu vou ver se alguém do grupo quer, se alguém do grupo vai te receber em outra função”.** Na época, eu estava como coordenadora, aí eu fui pra outro setor, já quem me levou... me levou, não ela é gestora não vai ficar como coordenadora, **não tive aumento de salário, mas tive o aumento de progressão né, hierárquica [...]** (E1).

Outro caso de discriminação velada se caracterizou dentro da mesma empresa em que trabalha a entrevistada acima, mas ocorreu por parte de clientes que foram realizar negócios lá, a particularidade foi que estes clientes possuíam cargos de direção em outras empresas. Segundo a entrevistada, eles utilizaram, durante a conversa, um tom de voz que desmerecia a capacidade da mulher:

[...] E quando chegavam os caras pra vir conhecer, quando eles viam que era uma... uma compradora, eles... é... eles levavam um susto. E quantas vezes: **“Ah, mas o teu chefe não pode me atender?”** Ou... né? “Ah, porque o fulano que comprava

antes”.. E... então, assim... a gente, eu percebi muito isso [...] (E5).

Nitidamente, pode-se identificar, nos relatos das mulheres entrevistadas, a violência simbólica descrita por Bourdieu (2012). O autor declarou que a violência simbólica pode ser de caráter físico ou psicológico. Neste último, ela busca atingir o emocional do sujeito, o dominador utiliza falas para diminuir a pessoa do sexo oposto com o objetivo de subordinar. Trata-se de uma imposição de poder que se dá de forma verbal.

Algumas entrevistadas relataram que no ambiente de trabalho existiram brincadeiras maliciosas envolvendo a questão de gênero. Uma demonstração disso ocorreu com uma entrevistada que afirmou ter vivenciado uma situação de discriminação logo após ter realizado uma boa negociação para empresa. Colegas de trabalho (homens) lhe disseram:

“Sim, mas ela dá uma cruzada de perna, ela consegue qualquer coisa” [...] (E4).
Aí eles diziam assim: “Tá, qual é a fórmula?” [...] (E4).

O menosprezo, o deboche pela capacidade de ter um bom desempenho demonstrou a não aceitação por parte do seu colega. Talvez ele não admitisse que uma mulher tivesse uma melhor habilidade para negociação do que ele. Dessa forma, ele buscou atingir a colega psicologicamente por meio da violência simbólica descrita por Bourdieu (2015).

No mesmo sentido, outras entrevistadas disseram que presenciaram a discriminação que ocorreu por meio de brincadeiras maliciosas sofridas por colegas de trabalho. As piadas machistas, de acordo com as entrevistadas, tinham o objetivo de constranger as mulheres:

[...] foi a primeira mulher que começou lá na produção. Quando ela começou, todo mundo já ficou meio assim, né?... **Mulher... tu não sabe nem como é que faz... vai pra casa...** Saía um monte de piadinhas assim, sabe? [...] (E7).

[...] piadinhas assim que eu vejo que... às vezes, com pessoas da minha equipe, piadinha que eu vejo, às vezes, de uma forma geral: **“Ah, vamos organizar uma feira, vamos colocar umas gostosonas lá pra fazer não sei o que, né?”** [...]. **Então, assim, a gente tem isso, não adianta se iludir que não, porque tem... tem um desafio supergrande nesse sentido.** [...] teve um dia que **a gente estava numa reunião** e daí estávamos falando, e aí eu tenho dois gerentes também, que são de duas regiões né, e **eles dizendo assim: “Ah, nós podíamos colocar umas**

gostosonas pra fazer tal coisa”, assim... assim... sabe? [...] (E12).

As falas maliciosas apresentadas confirmaram que a discriminação de gênero ocorreu de forma sutil, disfarçada e até mesmo subtendida, ou seja, de uma forma velada, porque não foram ditas diretamente, mas, sim, foram feitas de maneira mais contida, na forma de brincadeiras. Apesar disso, não deixaram de caracterizar a discriminação de gênero.

A discriminação indireta é um obstáculo enfrentado pelas mulheres. Esse tipo de barreira acontece para desestimular a mulher a buscar promoções no emprego, serve para tentar impedir que as mulheres obtenham maior poder ao alcançar cargos de maior nível hierárquico.

Chies (2010) afirmou que, culturalmente, a mulher se apresenta como uma força secundária no mercado de trabalho. Esse pensamento é utilizado para a conservação do poder. Para a autora, isso significa que:

A perspectiva relacional às questões de gênero permite-nos perceber o contexto social, o preconceito, as desigualdades sociais de maneira mais ampla, ressaltando que ‘tudo aquilo que discrimina no plano socioeconômico e cultural atinge sempre e mais duramente as mulheres. (CHIES, 2010, p. 518)

O setor metalmeccânico, por ainda ser considerado um gueto masculino, continua impregnado pela cultura machista, a qual gera a desigualdade e a discriminação de gênero.

A respeito desse assunto, Goiacira Segurado Macêdo e Kátia Barbosa Macedo (2004) trataram sobre as relações de gênero no contexto organizacional. A influência da cultura no discurso de homens e mulheres e, conseqüentemente, na constituição das práticas organizacionais, foi analisada pelas autoras em uma organização industrial do Estado de Goiás. Como resultado, ficou comprovado a existência do discurso machista dentro da empresa, oriundo dos valores internalizado pelos seus representantes obtidos por meio da cultura da sociedade em que vivem. A relação entre a ideologia da sociedade (chamada pelas autoras) e a ideologia praticada dentro da empresa foi comprovada, confirmando a ocorrência de discriminação de gênero contra a mulher.

A explicação das autoras sobre o conceito de cultura organizacional é:

No que tange às organizações entendidas como subgrupos que constituem uma dada sociedade, composta por indivíduos socializados, também elas se desenvolvem e sobrevivem baseadas em uma cultura criada, mantida e praticada por seus membros, o que se denomina de cultura organizacional. (MACÊDO; MACEDO, 2004, p. 73)

A cultura organizacional, conforme a citação acima, possui práticas próprias que são baseadas em valores que foram assimilados nas relações sociais ocorridas fora da empresa. Então, a cultura organizacional surge na sociedade e se propaga dentro da empresa por aqueles indivíduos que “[...]formam e mantêm a organização, utilizam um discurso ideológico [...]” (MACÊDO; MACEDO, 2004, p. 73) e que adotam significações com o intuito de eternizar essa prática estabelecida, por isso que se torna tão difícil modificar as atitudes e comportamentos das pessoas nesse tipo de ambiente.

A cultura empresarial está intimamente ligada, por meio dos seus representantes, com a cultura da sociedade. Se esta contém valores que diferenciam homens de mulheres nas funções exercidas dentro da sociedade, melhor dizendo, se praticam a divisão sexual e social do trabalho adotando a cultura de submissão da mulher, certamente essa divisão ocorrerá dentro da empresa.

Nas organizações em que os representantes cultivam esses valores, para Macêdo e Macedo (2004) significa que elas:

[...] tendem a segmentar as estruturas de oportunidades, mediada pela ideologia, de modo a favorecer os homens a chegarem à posição de prestígio e poder, mais fácil e rapidamente que as mulheres, ou seja, a exclusão da mulher, principalmente, no que tange a assumir cargos diretivos. (MACÊDO; MACEDO, 2004, p. 73-74)

Seguindo esse raciocínio, existindo na sociedade uma cultura machista ou resquícios dela na sociedade onde vivem os dirigentes de uma empresa, a probabilidade de eles virem praticar a mesma cultura machista dentro da organização empresarial será muito grande. Sob o ponto de vista deste trabalho, a explicação das autoras poderia ser utilizada como uma justificativa bastante plausível para explicar a existência da discriminação de gênero de forma velada, e de forma explícita (demonstrada a seguir), comprovadas no setor metalmeccânico de Erechim.

6.3.2 Discriminação explícita

A discriminação de gênero realizada de forma direta, explícita, é aquela em que o homem verbaliza o que pensa sem deixar ficar subtendido. Esse tipo de discriminação foi identificada em mais de um depoimento apresentado na continuação deste trabalho.

Na primeira fala a seguir, a demonstração da discriminação ocorreu quando a

entrevistada foi surpreendida com a atitude do seu subordinado quando estava verificando o andamento do serviço:

Logo que eu iniciei a minha vida, né? Eu tive um caso [...] e aí você é inexperiente, você também tem aqueles medos, né? Falta de experiência. Ainda é mulher e vai mandar em homem, então é pior ainda. E aí [...] ele ouviu eu falar mas não me viu, aí ele comentou com o outro, *é... essa aí, que que veio fazer aqui, ela tinha que ir lá pilotar fogão*, e aí foi muito engraçado..., ele falou assim, *duvido que ela suba aqui ó, imagina vai subir aqui*, e ainda eu era gorda, eu era gordinha, então você junta tudo né [...] (E1).

O contexto da história ocorreu no início da profissão da entrevistada, no exercício do seu primeiro cargo de chefia, sendo este o primeiro preconceito sofrido em ambiente de trabalho. Ela disse que, logo que aconteceu a situação, só pensou em reagir, porque percebia a necessidade de que a mulher tem de ficar constantemente provando seu valor. Além disso, era necessário reagir logo, a fim de evitar que novas situações acontecessem, pois temia perder o controle sobre a equipe que comandava. A seguir, ela narra como abordou o subordinado:

[...] eu cheguei e falei pra ele. Eu falei “a partir de hoje, você não trabalha mais comigo, muito obrigada pelo seu trabalho até hoje, porque além do senhor fazer errado, o senhor tem preconceito”. (E1).

A discriminação relacionada com a maternidade foi identificada na pesquisa de campo quando uma entrevistada narrou a sua demissão de uma das indústrias do setor metalmeccânico, inclusive ela frisou que essa era uma prática constante naquela empresa:

Então assim oh, **eu senti na carne, não ter a opção de poder... depois de sete anos de empresa, direito de ser mãe**, quase 40 anos. Não ter a opção de poder criar a minha filha e continuar trabalhando no momento que eu mais precisava, né, ahn... vencida por um machismo, né? Machismo idiota, bobo, né? **Depois que você é mãe... eles demitiram um monte de funcionárias**. Um monte de funcionárias, quem engravidou lá eles demitiram. (E4).

De acordo com a entrevistada, a discriminação ocorreu de forma velada, porque as pessoas sabiam dessa prática; no entanto, ninguém denunciava por medo de represálias. Até o momento em que trabalhou naquela empresa, a entrevistada disse que o entendimento da administração era que a maternidade atrapalhava no desempenho da atuação da mulher no serviço:

[...] que daí não podia mais vender, que daí eu acho... **eu acho que eles acharam que eu não iria ser mais uma mulher competente** [...] Aí enfrentei o perigo do desemprego, né? Erechim está terrível. (E4).

Com isso, constatou-se que a diferença biológica entre homens e mulheres foi utilizada para discriminar a mulher, pois, ao invés dela ser respeitada dentro das suas necessidades (período necessário para a dedicação à maternidade), a entrevistada foi vista como “um problema para a empresa”. Desse modo, ela passou a ser inferiorizada no ambiente de trabalho pelo fato, mais do que natural, de ser mãe.

Mais um impedimento de ascender formalmente a um nível hierárquico maior também pode ser confirmado em uma das entrevistas. A entrevistada relatava as atividades exercidas por ela na empresa, e, nesse momento, constatou-se que elas não condiziam com as atribuições do cargo declarado no questionamento socioeconômico, realizado bem no início da entrevista. Foi assim, quando questionada sobre qual cargo ela realmente exercia, que a entrevistada, então, revelou ter trabalhado, por muito tempo (sem precisar os anos), exercendo as atribuições e as responsabilidades de gerente. Contudo, durante todo esse tempo, ela permaneceu oficialmente em nível hierárquico abaixo do colega de setor, obviamente ganhando menos. O motivo dessa não ascensão “oficial” em termos de promoção e salário, segundo a entrevistada, deu-se em virtude de ela ser a única mulher existente entre os pares:

[...] Então eu era líder, vamos dizer assim, nunca tive... nunca me davam cargo de gerência, né? [...] eu sou responsável por essa área [...] funcionalmente sim, mas não remunerada [...] e respondia pelos gerentes. Por exemplo, uma auditoria chegava, eu respondia por ele, uma consultoria que a empresa contratava, consultores, que eram altos consultores, eu munia de... dos assuntos pra eles [...]. (E2).

Trabalhando na mesma empresa, só que em setores diferentes, outra entrevistada contou uma situação parecida com a do relato anterior:

[...] fui tentando crescer dentro da empresa, mas acho que não tanto quanto a gente gostaria [...] **Por mais que você faça, por mais que você mostre, sempre tem o quesito mulher. [...] era visível, era assim... é bem visível. Até assim muito... até um fator assim que me marcou muito que eu trabalhava com um gerente há anos, e ele saiu... ele era, eu era, vamos dizer assim, o braço direito, e quem que eles foram pegar? Foram pegar um outro, tá? Um outro que só fazia politicagem, que era de um outro setor, pra assumir essa gerência [...]** (E3).

Um dos motivos de não ter assumido a gerência, segundo ela, foi porque não havia nenhuma mulher nesse tipo de cargo. Ela deixou claro, também, que ela e outros colegas realizavam trabalhos que, na verdade, eram de atribuição do superior hierárquico.

O comportamento relatado pela entrevistada acima, à luz da teoria da dominação masculina, pode ser considerado como uma característica de submissão, porque ocorreu por meio da força simbólica descrita por Bourdieu (2015). A força da estrutura de dominação se manifesta na relação desigual de poder existente entre o masculino e o feminino (incorporado historicamente) e, nesse caso, como a própria entrevistada afirmou, o fato de ser mulher definiu a escolha da pessoa que ocuparia o cargo de gerente.

O fato de existir diferenciação entre feminino e masculino voltado para o cargo de maior poder causou dificuldades na ascensão profissional da entrevistada. Essa diferenciação se tornou uma desigualdade a partir do momento em que o homem passou a ser considerado superior a mulher para o exercício do cargo de gerente apenas pelo fato de ser homem.

Esse raciocínio remeteu ao tema divisão sexual do trabalho, o qual foi abordado por Lorena Holzmann da Silva (2000) da seguinte maneira:

[...] A divisão sexual do trabalho é um dos aspectos das relações sociais do sexo. Assim, a existência de trabalho de homens e trabalho de mulheres expressa não as possibilidades e capacidades naturais de quem deve executá-lo, mas a assimetria nas relações entre os sexos, definidoras da submissão das mulheres aos homens e de opressão que estes exercem sobre elas. (SILVA, 2000, p. 63)

Desse modo, as entrevistas, ao serem analisadas, confirmaram a existência de assimetria indicando diferenças na relação de trabalho entre os sexos na indústria metalmeccânica de Erechim. Como já observado nos dados do IBGE/2016, ficou comprovado que em termos de representatividade feminina nos cargos de chefia por subsetor (metalúrgico, mecânico e material de transporte), apenas no subsetor metalúrgico elas apareceram em maior número, representando 28% do total de cargos, já, nos demais subsetores, elas correspondem a menos de 14%.

Descrevendo numa escala decrescente dos mais altos cargos de comando, iniciando pelo cargo de diretor, abaixo deste nível o gerente, em seguida, o supervisor, e assim por diante na linha hierárquica, o fato de existir mais homens em cargos de chefia só colabora para a perpetuação da imagem da mulher pertencente a níveis estratégicos mais inferiores da administração. Isso significa dizer que a divisão social e sexual do

trabalho ainda exerce força na indústria metalmecânica de Erechim.

Diferentes teorias tentam explicar a complexidade do que é o estudo da categoria gênero relacionada aos problemas das mais diversas áreas na contemporaneidade. Nenhum estudo deve ser considerado como definitivo e satisfatório, já que nem sempre a escolha de uma teoria dará conta de analisar e explicar por completo todas as situações. Por conta disso, em uma pesquisa, busca-se o embasamento teórico em vários estudos procurando, com isso, identificar ideias iguais e divergentes, a fim de chegar a uma melhor compreensão do problema abordado, ou seja, várias vertentes de pensamento são discutidas e, assim, surgem novos caminhos justamente da comparação de ideias que são opostas uma da outra.

Isto posto, utilizando um comparativo entre os conceitos de Bourdieu (2015) e os conceitos de algumas feministas, como Scott (1995) e Louro (2013), pôde ser observada a existência de alguns aspectos que divergem entre si. Se para Bourdieu o homem é considerado como ser universal, e as diferenças entre homens e mulheres são abordadas a partir de uma visão biológica; para as feministas Scott e Louro, a percepção do conceito de gênero ocorre de forma mais abrangente, porque o gênero estaria ligado a questões políticas e sociais, de classe e de raça, levando em consideração que homens e mulheres são sujeitos históricos e que constituem as sociedades. As relações entre homens e mulheres, na visão dessas autoras, não podem ser estudadas apenas de forma binária como sustentado por Bourdieu (2015), sendo preciso incluir a identidade dos sujeitos, pois essa identidade está sempre em transformação. Nas palavras de Louro (1994),

[...] o masculino e o feminino são construídos através de práticas sociais masculinizantes ou feminizantes, em consonância com as concepções de cada sociedade. Integra essa concepção a ideia de que homens e mulheres constroem-se num *processo de relação*. (LOURO, 1994, p. 36, grifo do autor)

De acordo com a autora, para buscar compreender as diferenças existentes nas relações entre homens e mulheres, torna-se necessário levar em consideração não apenas a questão do sexo ou a hierarquização dele, mas sim a identidade assumida pelos sujeitos considerando o contexto histórico e cultural em que vivem. A construção social dos papéis "ser homem ou ser mulher" surge ainda na infância e sob a influência da família.

Com isso, o estudo de Marília Pinto de Carvalho (2011) se tornou oportuno, porque trouxe aproximações entre autores como Pierre Bourdieu e Joan Scott. Em termos gerais, o estudo de Carvalho (2011) consistiu em fazer uma análise dos autores

frequentemente utilizados nos trabalhos do Grupo de Estudos da Educação da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd), que tratavam de temáticas ligadas às relações de gênero. Assim, a autora selecionou as referências mais recorrentes, fazendo uma discussão teórica que demonstrou, além dos diferentes conceitos de gênero, principalmente comparativos que apontaram aproximações e divergências entre esses autores. Entre os autores mais citados, apareceram Guacira Lopes Louro, Joan Scott, Pierre Bourdieu, entre outros, que são autores que também são utilizados no presente trabalho, por isso se torna relevante citá-la, porque também contribui para as discussões deste trabalho.

A comparação que se trouxe com o estudo de Carvalho (2011) versou sobre as aproximações entre autores como Pierre Bourdieu e Joan Scott relacionado com um dos conceitos adotado no presente trabalho: a dominação masculina, trazendo um aspecto particular de interpretação. O estudo com um viés mais voltado para o essencialismo, problematizou o caráter imutável de dominação por parte dos homens, considerando que a diferenciação entre homens e mulheres foi construída socialmente baseada na diferença biológica, como descrito por Pierre Bourdieu.

Dessa forma, Carvalho (2011) levou em consideração que a mulher simplesmente é dominada por ser mulher, quer dizer, “[...] o gênero muitas vezes é expulso do campo da história, da cultura e da sociedade e reduzido a uma dimensão natural ou essencial [...]” (CARVALHO, 2011, p. 103). A partir dessa afirmação, fazendo o comparativo ao analisar a visão de Joan Scott, Carvalho (2011) enfatizou o pensamento dela com a afirmação:

[...] nenhuma experiência corporal existe fora dos processos sociais e históricos de construção de significados, fora das relações sociais. Os corpos de homens e mulheres não originam essências ou experiências fundantes de pretensas naturezas feminina ou masculina. **A dificuldade está em que certos domínios da vida social têm sido sistematicamente associados à natureza e assim retirados à ação humana: a infância, a família, a sexualidade, as mulheres são alguns casos.** Parte do esforço das teóricas do gênero tem sido exatamente de desnaturalizar esses domínios, construindo sua história, afirmando sua variabilidade e sua inserção no campo da cultura. (SCOTT, 1995 apud CARVALHO, 2011, p. 103, grifo nosso)

Carvalho (2011) quis salientar que, para Scott, a categoria gênero deve ser analisada dentro de um contexto cultural e histórico e não pela diferenciação de corpos, mas sim pela construção social do significado do que é ser homem ou mulher, feminino ou masculino. A interpretação de Carvalho (2011) chamou a atenção porque evidenciou

o cuidado que um pesquisador deve possuir ao fazer suas análises, pois existem diferentes correntes de pensamentos sobre a categoria gênero. Para a autora, independentemente de qual corrente utilizada, sejam elas essencialistas, estruturalistas ou pós-estruturalistas, o mais prudente é buscar compreender como homens e mulheres se relacionam em uma determinada sociedade, criticando, assim, o caráter binário utilizado por Bourdieu.

Sendo assim, diante de todos os relatos e análises sobre a discriminação, seja ela velada ou explícita, foi possível compreender a maneira como ela se manifestou na indústria metalmeccânica de Erechim, especialmente por prevalecer, nessas empresas, muitos traços de uma cultura conservadora, porque não dizer machista, que faz com que as mulheres encontrem fortes barreiras para poderem avançar na carreira profissional como gostariam, ou, até mesmo, sejam impedidas de conseguir uma carreira. Essa situação causa nas mulheres entrevistadas a sensação de que os homens “saem na frente” na hora da disputa por um cargo de maior nível hierárquico, não por questões de qualificação ou de capacidade, mas pelo simples fato de serem homens. Dessa forma, perpetua-se, mesmo que inconscientemente, a ideia reproduzida da submissão das mulheres.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho, foi possível verificar, de acordo com o referencial teórico, que os movimentos feministas surgiram para lutar contra as desigualdades existentes entre homens e mulheres. O questionamento sobre a posição da mulher nos espaços público e privado colaboraram para o surgimento do conceito de gênero.

O conceito de gênero, ao longo da história, foi utilizado para contrariar o determinismo biológico que oprimia e hierarquizava as mulheres numa posição de submissão. Com isso, surgiram diversos estudos que utilizaram a categoria gênero para explicar que as relações sociais devem ser analisadas levando em consideração o contexto sociocultural em que vivem os indivíduos. O gênero passou a ser entendido como “constituente da *identidade* dos sujeitos”, como afirmou Louro (2013) ao dizer que se torna fundamental entender a forma como se dá a construção das relações entre os indivíduos, levando em consideração que eles são originários de diferentes grupos sociais, por isso, o gênero passou a ser pensado além dos papéis desempenhados por homens e mulheres, ou seja, ele deve ser compreendido como algo que faz parte do sujeito.

Como demonstrado por meio dos Estudos Culturais, na atualidade, a identidade do sujeito está em constante transformação, ela não é fixa, estando sempre marcada pela diferença, por valores simbólicos próprios. Esses símbolos ou marcas podem ser identificados nas relações sociais de uma determinada sociedade, auxiliando no reconhecimento de uma identidade dentro da cultura à qual o indivíduo pertence. Assim, o sujeito tem maiores recursos e possibilidades de exercitar sua autonomia, não querendo viver vinculado a padrões rígidos que acabaram se difundindo pelas sociedades, como os valores impostos para homens e mulheres, os quais definem um modo de agir, pensar, vestir ou até mesmo escolher uma profissão. É por isso que se buscam novos valores, as identidades se modificam, criando tensões, ou melhor, quebrando padrões impostos culturalmente; todavia, é possível identificar marcas daquela cultura.

No mercado de trabalho, também é possível identificar marcas, valores que incluem ou excluem homens e mulheres durante a carreira profissional de qualquer setor, como no da indústria metalmeccânica, que, há pouco tempo, foi considerada um reduto masculino.

As mulheres, ao longo da história, foram construindo novas identidades e buscaram sair do papel de submissão imposto culturalmente. Apesar disso, alguns valores culturais ainda permanecem ditando regras, exigindo comportamentos que atribuem ao

homem e a mulher papéis específicos.

Ficou evidenciado, neste trabalho, que a diferenciação entre homens e mulheres inicia ainda no seio familiar e vai seguindo nas demais relações sociais no decorrer da vida. Acontece que, no campo do trabalho, a mulher continuou vinculada, de maneira simbólica, como pertencente ao espaço privado. Por mais que ela tenha conseguido, ao longo do tempo, se inserir no mercado de trabalho, inclusive em profissões consideradas como masculinas, o papel atribuído culturalmente à mulher, juntamente com a conformidade do desempenho desse papel, continua perpetuando diferenças e ocasionando desigualdades.

Nesta pesquisa qualitativa, foram utilizados estudos como o de Kergoat (2009), Sorj (2010), Souza-Lobo (2011), Hirata (2014), entre outros, que afirmaram que a mulher continua subordinada ao espaço privado, ocasionando, hoje, a dupla jornada de trabalho. Observa-se, então, que o trabalho doméstico continua, de certa forma, colaborando com a perpetuação da divisão sexual do trabalho. Isso também foi constatado nas entrevistas realizadas. Nos depoimentos das mulheres entrevistadas, permaneceu a ideia de que elas se sentem pressionadas a cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos e, ainda, buscam obter processo profissional, ou seja, a aceitação do papel de que a obrigação de cuidados e afazeres domésticos são das mulheres acaba reforçando a cultura de que isso é o correto.

Apesar dos grandes avanços da mulher, como o fato de ela ter saído de casa para trabalhar, estudar, buscar sua independência, muitos aspectos apontados por Bourdieu (2015) continuam presentes na realidade das mulheres entrevistadas, assim como existe a possibilidade de mudança que se coloca para cada indivíduo na relação que ele estabelece com sua herança cultural, como o próprio Bourdieu salientou em suas últimas obras. Ao tratar sobre o *habitus* individual e o *habitus* de classe, o autor demonstrou que os indivíduos adquirem as práticas levando em consideração não apenas o que eles estabeleceram como a sua herança cultural, mas também com aquilo que veio com os seus aprendizados, com a forma como eles interpretaram e incorporaram as práticas durante as suas trajetórias de vida, sendo influenciados, também, pelo contexto sócio-histórico vivido, o qual se tornou um *habitus* individual, podendo, assim, colaborar para mudanças de *habitus* de classe.

A teoria da dominação masculina buscou explicar, a partir de uma determinada sociedade, a sociedade Cabila que pertencente a um outro tipo de contexto histórico e cultural, como age, naturalmente, a estrutura de dominação masculina em oposição a mulher. O autor afirmou que “não é o fator biológico, mas uma construção arbitrária do

biológico que dá fundamento aparentemente natural” para a existência da divisão social e sexual do trabalho entre homens e mulheres, mas sim, que é próprio dessa estrutura simbólica fazer permanecer as injustiças vividas pelas mulheres.

Os comportamentos, as atitudes, os valores são transmitidos culturalmente, e a forma como eles são mantidos nas gerações foram observados e estudados a partir dos conceitos de Bourdieu. Foi a partir disso que surgiram as análises das falas das entrevistadas. O que se buscou, nesses conceitos, foi o auxílio para identificar, nas relações estabelecidas entre os trabalhadores de níveis táticos e estratégicos de comando (cargos de chefia), certos comportamentos que se repetem, sem que o próprio indivíduo perceba, pois é algo que está cristalizado nele. Por isso, a utilização dos conceitos de *habitus*, poder simbólico e de dominação masculina, entre outros, serviram para evidenciar os agentes causadores das dificuldades enfrentadas pelas mulheres, ao tentar se colocar ou se manter, em cargos de chefia.

Como pôde ser visto, por meio das falas das entrevistadas, o conceito de *habitus* de Bourdieu (2015) ficou claramente evidenciado enquanto as mulheres narravam a educação obtida na infância e na adolescência, bem como nos exemplos dados sobre como seus avós educaram seus pais ou de como elas educaram seus filhos. Os modos de agir, de se portar perante as pessoas, de quem deveria fazer as tarefas de casa, ou até mesmo na distinção de brincadeiras entre meninos e meninas, salientaram ainda mais a forma como o *habitus* foi sendo transmitido nas gerações.

Dessa forma, foram identificados alguns estereótipos determinando “papel de mulher” e “papel de homem” atribuídos culturalmente. Esses estereótipos colaboram para o surgimento das diferenças e das desigualdades sofridas pelas mulheres, principalmente porque o setor metalmeccânico ainda é considerado um meio masculino.

As próprias entrevistadas elegeram características diferenciadoras entre homens e mulheres ao responder à pergunta sobre quais seriam os aspectos que favorecem a ascensão profissional. As características atribuídas foram no sentido de que as mulheres têm mais organização, transparência, comprometimento, mais atenção ao realizar as tarefas, detalhismo, desenvoltura, entre outras.

Nas entrevistas, elas disseram que possuem as mesmas capacidades que os homens; contudo, chamaram a atenção para a existência de algumas particularidades que, querendo ou não, acabam interferindo na vida profissional, um exemplo dado foi a maternidade, pois faz com que, por um certo período, a mulher precise ficar mais voltada para seu filho e para ela mesma. Outro aspecto destacado pelas entrevistadas foi a força

física, uma vez que dependendo da atividade a ser realizada, pode acabar limitando a mulher; todavia, essas questões não devem ser vistas como impeditivas, pois a mulher é plenamente capaz tanto quanto o homem em assumir cargos de chefia. O que se torna justo e necessário é respeitar essas particularidades para que elas não sejam vistas como perda de desempenho ou prejuízo para a empresa, como foi explicitado pela pesquisa. É preciso que as particularidades sejam respeitadas para que não sejam utilizadas como objeto de discriminação conforme evidenciado neste estudo.

A incorporação da dominação masculina, a forma como a força simbólica age na consciência das pessoas visando à manutenção da submissão da mulher, de acordo com Bourdieu (2015), vai além do espaço doméstico, pois a força das estruturas de dominação permeia os diferentes espaços sociais, como a família, a escola, o trabalho.

Assim, as barreiras encontradas pelas mulheres entrevistadas para se manterem ou ascenderem ao cargo de chefia da indústria do setor metalmeccânica, de acordo com as narrativas, evidenciaram que elas estão ligadas aos valores voltados para a cultura machista que teve sua origem ainda com o patriarcado. O que se pode afirmar é que os valores praticados pela pessoa no modo de pensar e agir são oriundos da cultura de como os indivíduos foram educados na família e de como ocorreu o convívio na sociedade. Os valores foram, dessa forma, assimilados e reproduzidos até mesmo no ambiente de trabalho.

Contudo, também foi verificado, com o estudo de Senkevics (2015), que as masculinidades e feminilidades dos sujeitos não são fixas, sendo passíveis de alterações. Isso pode ser interpretado como uma possibilidade de mudanças positivas no que tange ao machismo predominante no setor metalmeccânico, pois as práticas são construídas no cotidiano e são assimiladas pelo sujeito, de modo que muitos valores poderão ser modificados com o tempo.

Nas análises das trajetórias profissionais e pessoais das mulheres entrevistadas, foram destacados os relatos das barreiras encontradas por elas, como ter que provar o tempo todo sua capacidade de liderança e desempenho das atribuições do cargo, pois, segundo a teoria de Bourdieu (2015), as mulheres permanecem inferiores aos homens. Uma vez que são eles quem devem dominar o espaço público e de poder, as estruturas antigas devem ser reproduzidas, a fim de que as mulheres permaneçam no espaço privado. Aquelas que se inseriram no espaço público se encontram em posições específicas ou até mesmo nas profissões tidas como femininas (BOURDIEU, 2015, p. 111-112). Essa seria a explicação utilizando a teoria bourdieusiana sobre o aspecto de a mulher se sentir na

obrigação de ter que demonstrar sua competência dentro da indústria metalmeccânica.

Outra barreira que a teoria de Bourdieu (2015) abarcou foi o fato de as mulheres terem que assumir posturas atribuídas ao homem, como serem firmes, duras, práticas ao lidar com as questões do trabalho, para se fazerem valer, como foi observado nas falas das entrevistas. Isso ocorre porque a figura masculina foi percebida como aquela que detém o poder, e essa ideia acabou se legitimando, sendo oriunda da construção social naturalizada com o passar das gerações.

Conciliar a vida privada com a profissional foi outra dificuldade demonstrada pelas mulheres entrevistadas. A partir das entrevistas, foi constatado que essas mulheres, internamente, se sentem responsáveis pelos cuidados com os afazeres domésticos e com os cuidados da família, o que também é explicado pela teoria de Bourdieu (2015).

Também se sobressaiu, a partir das análises das entrevistas com as mulheres participantes, que se manter atualizada nos assuntos relacionados ao trabalho é um desafio constante enfrentado por essas mulheres. A falta de conhecimento técnico também foi relatada como sendo uma barreira. As falas também trouxeram, de forma subjacente, que uma das entrevistadas executava as atribuições que seriam de um superior seu, mas que, financeiramente e formalmente, não eram reconhecidas. Da mesma forma, outra entrevistada permaneceu por anos trabalhando, à espera por uma promoção, sem questionar o porquê de nunca ser promovida. Esses dois casos em específico, analisados por meio da teoria de Bourdieu (2015), expressaram nitidamente a submissão da mulher por meio da força simbólica. Essa força fez com que o trabalho das entrevistadas fosse desqualificado para que homens permanecessem em cargos de maior poder.

Outra dificuldade constatada nas trajetórias das entrevistadas foi o desemprego. A partir das análises, foi possível identificar a dificuldade não só financeira para conseguir uma vaga no mercado de trabalho, como também o preconceito por idade na hora de disputar uma vaga de emprego. A única das entrevistadas demitidas que conseguiu voltar a trabalhar deparou-se com um salário mais baixo e um trabalho fora da sua área de atuação. Todas essas situações possibilitaram a analogia com os conceitos de trajetória de Guimarães (2013), abordando, também, alguns aspectos subjetivos vividos por essas mulheres. Em suas análises, foi possível salientar pontos negativos encontrados em suas trajetórias profissionais.

Por último, foi comprovada a existência da discriminação de gênero de forma velada e explícita, confirmando que, de acordo com Bourdieu (2015), a discriminação velada é aquela que ocorre por meio da dominação simbólica, que, muitas vezes, torna-

se quase imperceptível aos olhos das pessoas. Isso quer dizer que a pessoa que está no comando utiliza estratégias para continuar se mantendo nele. Para conseguir esse objetivo, faz de tudo para manter a outra parte submissa, dominada de maneira sutil, fazendo o uso de “brincadeiras” que menosprezam a capacidade da pessoa, como aconteceu com uma das entrevistadas, que, ao conseguir se destacar, foi desdenhada pelo colega de trabalho.

A discriminação de gênero explícita, aquela ocorrida diretamente pelo fato de ser mulher e que é percebida por todos que trabalham no mesmo setor da empresa, foi declarada pelas entrevistadas quando descreveram alguns comportamentos e algumas atitudes diferenciadores entre os sexos ocorridos dentro da indústria. Um dos fatos que ilustra isso foi a escolha de um homem no lugar de uma mulher para ser promovido e que, segundo a entrevistada, não preenchia os requisitos necessários para assumir o cargo. Pela ótica da teoria de Bourdieu (2015), o poder que a força simbólica exerce para classificar e manter homens e mulheres como dominantes e dominados, respectivamente, decide até mesmo quem ocupa os cargos de maior poder.

Para finalizar, em relação ao salário recebido pelas entrevistadas, a impressão que se teve durante as falas foi que elas não se sentem plenamente satisfeitas com o valor que recebem. Entretanto, concordam que é um salário que dá para se manter de forma segura em relação àquilo que elas querem proporcionar para elas e suas famílias.

Diante das considerações, todos os objetivos deste trabalho foram cumpridos, ou seja, foram apontadas as barreiras encontradas pelas mulheres entrevistadas para ascender aos cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim. A aplicação dos conceitos adotados, principalmente os de Bourdieu, permitiram identificar e explicar alguns dos fatores geradores de desigualdades no setor da indústria metalmeccânica, dentro do contexto histórico-cultural de Erechim/RS. Entretanto, entende-se ser necessária a realização de novas pesquisas para que o assunto seja aprofundado, continuando, assim, a retratar a realidade da mulher na indústria metalmeccânica não só em cargos de chefia, mas nos diferentes cargos. Dessa forma, haverá contribuições com os estudos que relacionam a categoria gênero e trabalho.

REFERÊNCIAS

- ADAMCZUK, Fabio. **Levantamento emprego Erechim** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <fabioandreadam@gmail.com>. Data: 16 jul. 2018.
- ADRIÃO, Karla Galvão; TONIELI, Maria Juracy Filgueiras; MALUF, Sônia. Feminismos na Academia: entre políticas e teorias. In: GROSSI, Miriam Pilar; LAGO, Mara Coelho de Souza; NUERBERG, Adriano Henrique (Orgs.). **Estudos in(ter)disciplinados: gênero, feminismo, sexualidade**. Florianópolis: Mulheres, 2010, p. 93.
- ALVES, Ana Rodrigues Cavalcante. Dos habitus de classe aos patrimônios individuais de disposições: reflexões sobre a prática em Pierre Bourdieu e Bernard Lahire. In: **Sociologias**, Porto Alegre, ano 18, n. 42, maio/ago. 2016, p. 294-327. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/v18n42/1517-4522-soc-18-42-00294.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2018.
- ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 2007.
- ALVES, Douglas Santos. Fragmentação à Totalidade: sistemas de opressão no interior do capitalismo. In: ALVES, Douglas Santos (Org.). **Gênero e diversidade sexual: teoria, política e educação em perspectiva**. Tubarão: Copiart; Chapecó: UFFS, 2016.
- ANDRADE, Tânia. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?. In: **Consultoria Legislativa**. Estudo Técnico, 2016. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/publicacoes-e-acervos/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade> Acesso em: 10 jun. 2017.
- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 101-117.
- ARPINI, Aline Andréa. **Trabalho, gênero e perfil de trabalhadores: Um estudo das Mulheres Trabalhadoras da Indústria Metal Mecânica de Erechim**. Disponível em: <<https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/451/1/ARPINI.PDF>> Acesso em: 6 dez. 2016.
- BALDIN, Nelma. MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. **Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária**. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf> Acesso em: 12 mar. 2018.
- BANDEIRA, Lourdes. **A transversalidade da perspectiva de gênero nas políticas públicas**. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/arquivos/integra_transversalidade_genero>. Acesso em: 10 set. 2016.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luiz Antero Reto; Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.
- _____. _____. São Paulo: Edições 70, 2016.

BORN, Claudia. Gênero, trajetória de vida e biografia: desafios metodológicos e resultados empíricos. In: **Revista Interfaces**. Sociologias, Porto Alegre, ano 3, n. 5, jan./jun. 2001, p. 240-265. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/sociologias/article/viewFile/5736/3326>>. Acesso em: 21 out. 2017.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

_____. **A distinção: crítica social do julgamento**. Tradução: Daniela Kern; Guilherme J.F. Teixeira. 2. ed. rev. Porto Alegre: Zouk, 2013a.

_____. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva [1966], 2007. Disponível em: <<https://cbd0282.files.wordpress.com/2013/02/bourdieu-pierre-a-economia-das-trocas-simbc3b3licas.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2018.

_____. **Capital cultural, escuela y espacio social**. México: Siglo Veintiuno, 1997. Disponível em: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/LGC_U1A5R3.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2018.

_____. **Capital simbólico e classes sociais**. Novos estud. CEBRAP, São Paulo, n. 96, p. 105-115, jul. 2013b. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002013000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 maio 2018.

_____. **O poder simbólico**. Tradução Fernando Thomas. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

_____. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Tradução: Mariza Correa. Campinas: Papirus, 2008. 9. ed. Disponível em: <<https://auladesociologia.files.wordpress.com/2012/04/bourdieu-pierre-razc3b5es-prc3a1ticas.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2018.

Brasil. Presidência da República. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Cresce a participação da mulher no mercado de trabalho**. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2013/03/cresce-participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 9 maio 2016.

_____. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Boletim especial do Observatório**. Dia da Consciência Negra. p. 22 Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim%20Dia%20da%20Consci%C3%Aancia%20Negra.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e do Emprego **Boletim especial do Observatório: Participação Feminina No Mercado De Trabalho**. Março/2018. Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim%20Especial%20Participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2018.

_____. Ministério do Trabalho e do Emprego. RAIS/MTE, 2015. In: **Base de Dados RAIS: Migra.** Orientações para uso Brasília, 2015; 2016.

_____. Presidência da República. Cidadania e Justiça. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Escolaridade das mulheres aumenta em relação à dos homens.** Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/11/escolaridade-das-mulheres-aumenta-em-relacao-a-dos-homens>>. Acesso em: 9 maio 2016.

_____. Presidência da República. Secretaria de Política para as Mulheres. **Relatório da ONU reconhece avanço das brasileiras no mundo do trabalho.** Brasília, 2015. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/noticias/relatorio-da-onu-mulheres-reconhece-avanco-das-brasileiras-no-mundo-do-trabalho>>. Acesso em: 12 maio 2016.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, Educação e rendimentos das Mulheres no Brasil em Anos Recentes. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs.). **Organização trabalho e gênero.** São Paulo: Senac, 2007, p. 43-85.

_____; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX.** Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/0D/cp/v34n121/a06n121.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2018.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: Feminismo e Subversão da Identidade.** 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

CAOLI, Cristiane. **Mulheres receberam 80% do salário dos homens em 2014, mostra IBGE.** 17 jun. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/06/mulheres-receberam-80-do-salario-dos-homens-em-2014-mostra-ibge.html>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

CARDOSO, Adalberto. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência das desigualdades.** Rio de Janeiro: FGV, 2010.

CARVALHO, Marília Pinto de. **O conceito de gênero: uma leitura com base nos trabalhos do GT Sociologia da Educação da ANPED (1999-2009).** Revista Brasileira de Educação, v. 16, n. 46, p. 99-117, 2011. Disponível em: <http://www.producao.usp.br/bitstream/handle/BDPI/6399/art_CARVALHO_O_conceito_de_genero_uma_leitura_com_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 maio 2017.

CASAGRANDE, Lindamir S.; LUZ, Nanci da; CARVALHO, Marília Gomes de. **Igualdade na diversidade: enfrentando o sexismo e a homofobia.** Curitiba: UTFPR, 2011.

CATANI, Afrânio Mendes. **As possibilidades analíticas da noção de campo social.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v32n114/a12v32n114.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2018.

CATTANI, Antonio David . **Trabalho e tecnologia**. Dicionário Crítico. 2. ed. São Paulo: Vozes, 1997.

_____. **A riqueza desmistificada**. 2. ed. Porto Alegre: Marcavizual, 2014.

_____. Riquezas e Desigualdades. In: **CADERNO CRH**, Salvador, v. 22, n. 57, p. 547-561, set./dez. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v22n57/a09v2257.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2017.

CHIAPARINI, Enori José. [et. al]. **Erechim**: retratos do passado, memórias do presente. Erechim/RS: Graffoluz, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIES Paula Viviane. **Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/13.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2018.

_____. **Administração**: teoria, processo e prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIZZOTTI, A. Pesquisa qualitativa em Ciências Humanas e Sociais. Petrópolis: Vozes, 2006. In: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (Colaboradores.) **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

COSTA, António Firmino da. **Desigualdades sociais contemporâneas**. Lisboa: Mundos Sociais, 2012.

COSTA ROCHA, Cristina Tavares da. **Gênero em ação**: Rompendo o Teto de Vidro? 2006. [Tese de Doutorado] Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/88843/235898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 fev. 2016.

DIAS JÚNIOR, Cláudio Santiago; VERONA, Ana Paula. Maternidade e trabalho. In: **Revista Brasileira de Sociologia**. v. 4, n. 7. jan./jun. 2016. Disponível em: <<http://www.sbsociologia.com.br/revista/index.php/RBS/article/view/152/94>>. Acesso em: 20 maio 2018.

DIEESE – Subseção FTM-RS/CUT. **Perfil da categoria metalúrgica da**

DUBAR, Claude. Trajetórias sociais e formas identitárias: Alguns esclarecimentos concebidos e metodológicos. **Educ. Soc.** [On-line]. 1998, v. 19, n. 62, p. 13-30. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 1 nov. 2017.

DUBET, François. **As desigualdades multiplicadas**. Tradução: Sérgio Miola. Ijuí: INJUÍ, 2003.

ESTIVALET. Anelise Gregis; SILVA, Josiane da; SCAPINI, Marina. Gênero nos cursos de Licenciatura da Universidade Federal da Fronteira Sul: uma discussão necessária. In: ALVES, Douglas Santos (Org.). **Gênero e diversidade sexual: teoria, política e educação em perspectiva**. Tubarão: Copiart; Chapecó: UFFS, 2016, p. 63-78.

FTMRS/CUT. 2016. Disponível em: <www.ftmrs.org.br/noticia-3165-perfil-categoria-metalurgica-ftmrscut>. Acesso em: 25 maio 2018.

FRAGA, Érica. Brasil demora para ter mulheres em cúpulas de empresas. **Folha de São Paulo** [On-line] Disponível em: <http://m.folha.uol.com.br/mercado/2017/08/1909425-brasil-demora-para-ter-mulheres-em-cupulas-de-empresas.shtml?utm_source=newsletter>. Acesso em: 10 fev. 2018.

_____. Salário mais baixo para as mulheres reduz o crescimento do país. **Folha de São Paulo** [On-line] Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/03/salario-mais-baixo-para-as-mulheres-reduz-o-crescimento-do-pais.shtml?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=compfb>. Acesso em: 8 mar. 2018.

FREITAS, Celma. A Prática em Bourdieu: Theory of Practice of Bourdieu. In: **Revista Científica FacMais**, v. I, n. I. 2012/1º Semestre. Disponível em: <<http://revistacientifica.facmais.com.br/wp-content/uploads/2012/04/1.A-PR%C3%81TICA-EM-BOURDIEU-Celma-Freitas.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

GALVANE, F. A. de S; SALVARO, G. I. J; MORAES, A. Z. de. Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. In: **Fractal, Rev. Psicol.**, v. 27, n. 3, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/fractal/v27n3/1984-0292-fractal-27-3-0301.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2016.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Tradução: Sandra Regina Netz. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Romeu. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 32. ed. Petrópolis: Vozes, 2012, p. 79-106.

GROSSI, Miriam Pillar. **Masculinidades: Uma revisão teórica**. 2004. Disponível em: <<http://miriamgrossi.paginas.ufsc.br/files/2012/03/Visualizar3.pdf>>. Acesso em: 17 maio 2018.

_____; LAGO, Mara Coelho de Souza; NUERBERG, Adriano Henrique. Estudos in(ter)disciplinados: gênero, feminismo, sexualidade. In: **Feminismos na Academia**. Entre políticas e teorias. Florianópolis: Mulheres, 2010.

GUARESCHI, Neuza Maria de Fátima. **Ética e Paradigmas na Psicologia Social**:

a=3379>. Acesso em: 28 maio 2017.

_____. **Pesquisa mensal de emprego:** Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre 2003-2008. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2017.

_____. 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/erechim/panorama>>. Acesso em: 22 mar 2018.

_____. 2018. **Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeres-domesticos-que-homens.html>>. Acesso em: 10 maio 2018.

KERGOAT, Danièli. Divisão sexual do trabalho. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: UNESP, 2009. P. 67-75.

LAPA, Thaís de Souza. **Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva.** 2006. [Dissertação de Mestrado] Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-09062015-122236/pt-br.php/publico/>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

_____. Flexibilidade (ou rigidez) produtiva, condições de trabalho e subjetividade das trabalhadoras em indústrias metalúrgicas de eletroeletrônicos. In: TRÓPIA, Patrícia Vieira Org. [et al]. **Mulheres trabalhadoras: (in) visíveis?** Belo Horizonte: Fino Traço, 2016. p. 131-149.

LOMBARDI, Maria Rosa. A persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. In: COSTA, Albertina et al (Org.). **Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo.** Recife/PE: SOS Corpo- Instituto Feminista para a Democracia, 2010, p. 33-56.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação:** uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 2013.

_____. Uma leitura da história da educação sobre a perspectiva de gênero. In: **Revista Proj. História,** São Paulo, (11) nov., 1994. p. 5 Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11412/8317>>. Acesso em: 10 set. 2016.

LÚCIO, C. G. Mulher, mercado de trabalho e desigualdade. In: **Brasil Debate,** 2014. Disponível em: <<http://brasildebate.com.br/mulher-mercado-de-trabalho-e-desigualdade/>>. Acesso em: 12 maio 2016.

MACÊDO, Goiácira Segurado; MACEDO, Kátia Barbosa. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Rev. Psicol., Organ. Trab.,** Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 61-90, jun. 2004. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 maio 2018.

MANGANELLI, Anelise. **A mão invisível no teto de vidro**. [Dissertação de Mestrado]. Porto Alegre, 2012. Disponível em:

<<http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/2636/1/000438836-Texto%2bCompleto-0.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2016.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MEIRELLES, Mauro; RAIZER, Leandro. Estratificação e desigualdade social: para compreender as diferenças nas sociedades modernas. In: MEIRELLES, Mauro (Org.). **Ensino da Sociologia: trabalho, ciência e cultura**. Porto Alegre: Envgraf, 2013, p. 103-125.

MELO, Washington Souza De. **Mulheres no mercado de trabalho: uma análise de gênero a partir da formação e ocupação profissional**. [Dissertação de Mestrado]. São Leopoldo, 2016. Disponível em: <http://dspace.est.edu.br:8080/jspui/bitstream/BR-SIFE/686/1/melo_ws_tmp440.pdf>. Acesso em: 8 mar 2017.

MEYER, Dagmar Estermann. Gênero, Educação: teoria e política. In: LOURO, Guacira Lopez; FELIPE, Jane; GOELLNER, Silvana Vilodre (Orgs.) **Corpo, gênero e sexualidade: Um debate contemporâneo na educação**. Petrópolis: Vozes, 2013, p. 11-29.

_____. Teorias e políticas de gênero: fragmentos históricos e desafios atuais. In: **Revista Brasileira Enfermagem**, Brasília/ DF. jan./fev.2004, n. 57. p. 13-18. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n1/a03v57n1.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

MEZAN, Renato. **Psicanálise, judaísmo: ressonâncias**. 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 1995, p. 53-59.

_____. Subjetividades contemporâneas? **Revista Subjetividades Contemporâneas**.v.1. n.1. São Paulo, 1997, p. 12-17.

MILLER, David. Igualdade e desigualdade. In: OUTHWAITE, William; BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento social do século XX**. Tradução: Eduardo Francisco Alves; Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar, 1996, p. 372-375.

MINAYO, M. C. de S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: Oposição ou complementaridade? In: **Caderno de Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública da Fiocruz**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1993.

MONTEIRO, Helena Maria Diu Raposo. **Mulher, trabalho e identidade: Relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais**. [Dissertação de Mestrado]. Recife, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/17313/Disserta%C3%A7%C3>>

A3o_Helena%20Maria%20Diu%20Raposos%20Monteiro%20%280%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 5 mar. 2017.

MORAES, Eunice Léa de. A Política de promoção da igualdade de gênero e a relação com o trabalho. In: **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010, p. 83-100. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229333.pdf>. Acesso em: 5 maio 2016.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. In: **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 11, n. 3, p. 647-654, set./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v11n3/v11n3a20.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2016.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. In: **Caderno. Pesquisa** [On-line]. 2013, v. 43, n. 149, p. 404-421. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742013000200003>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

NUNES, Dimalice. Maior participação feminina no mercado de trabalho injetaria 382 bilhões de reais na economia. **Revista eletrônica Carta Capital**, 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/maior-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-injetaria-382-bilhoes-de-reais-na-economia>>. Acesso em: 28 out. 2017.

OST, S. Mulher e mercado de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em: 5 maio 2016.

PAULA, Andressa Bauermann de. **A participação de mulheres em cargos de chefia**. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/94982/000915109.pdf?sequence=1>> Acesso em: 5 maio 2016.

PIRES, Breiller. Brasil despenca 19 posições em ranking de desigualdade social da ONU. In: **El País** [On-line], São Paulo, 21 mar. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/21/politica/1490112229_963711.html>. Acesso em: 15 out. 2017.

PRÁ, Jussara Reis; GIONGO, Marina Grandi. As três ondas do feminismo: gênero, sexualidade e feminismos. In: MEIRELLES, Mauro; MOCELIN, Daniel Gustavo; RAIZER, Leandro. **Atores sociais, diversidade e identidade**. Porto Alegre: CiKula, 2015, p. 83-115.

_____; EPPING, Léa. Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 1, p. 33-51, maio 2012. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2012000100003/21850>>. Acesso em: 12 out. 2017.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. In: **RH Portal – Tendências**, 2015. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da>>

mulher-no-mercado-de-trabalho/ >. Acesso em: 12 maio 2016.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD.

Relatório do PNUD destaca grupos sociais que não se beneficiam do desenvolvimento humano. Disponível em:

<<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=3379>>. Acesso em: 28 maio 2017.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van.

Manual de investigação em Ciências Sociais. 4. ed. Lisboa: Gradiva. 2005.

RAIS/MTE, 2015. In: **Base de Dados RAIS:** Migra. Orientações para uso Brasília, 2015; 2016.

REZENDE, Maria José de. As desigualdades sociais. In: TOMAZZI, Nelson Dacio. et al. **Iniciação à sociologia.** 2. ed. São Paulo: Atual, 2000, p. 79-130.

RICHARDSON, Roberto. Jarry. **Pesquisa social:** métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa; LUZ, Nanci Stancki da. Gênero, Ciência e Tecnologia: avanços e desafios. In: CASAGRANDE, Lindamir S.; LUZ, Nanci da; CARVALHO, Marília Gomes de. **Igualdade na diversidade:** enfrentando o sexismo e a homofobia. Curitiba: UTFPR, 2011, p. 143-165.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio de pesquisa em administração:** um guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. São Paulo: Atlas, 2006.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes:** mito ou realidade. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; NETO, A. M. de C. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, set./out./nov./dez. 2014, p. 56-75.

SANTOS, Gabriela Renata Rodrigues dos. **Trajetórias profissionais de mulheres negras em empresas multinacionais em São Paulo.** Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas), 2017, FGV - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/18301?show=full>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

SANTOS, Neville Julio de Vilasboas e. Renda, raça e gênero entre os/as empregadores/as do setor do comércio e serviços. In: NUNES, Jordão Horta [et al.]. **Trabalho, gênero e serviços:** aproximações sociológicas. Belo Horizonte: Fino Traço, 2016, p. 219-249.

SARKIS, T. K. **Percepções de mulheres com nível superior em relação a questões de gênero.** Disponível em:

<http://www.coppead.ufrj.br/upload/publicacoes/Tatiana_Sarkis.pdf>. Acesso em: 5 maio 2016.

SEBRAE/RS. **Perfil das cidades gaúchas – Erechim. 2017.** Disponível em: <http://ambientedigital.sebrae-rs.com.br/Download/PerfilCidades/Perfil_Cidades_Gauchas-erechim.pdf>. Acesso em 13 mar. 2018.

SILVA, Luís Fernando Santos Corrêa da. **Percursos desiguais:** Trajetórias ocupacionais dos trabalhadores no setor de telecomunicações no período pós-privatização. [Tese de Doutorado] Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/29397/000776364.pdf?sequence=1>> Acesso em: 22 out. 2017.

_____; RADOMSKY, Guilherme Francisco Waterloo. Estratificação e mobilidade social: Dimensões conceituais e importância para a sociologia na escola. In: MEIRELLES, Mauro et al. Estratificação e mobilidade social. Porto Alegre: CiKula, 2015, p.17-33.

_____. Por uma nova síntese das mudanças ocorridas no mercado de trabalho do setor de telecomunicações no Brasil. Qual a contribuição do estudo das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores?. In: **XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología.** VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009. Disponível em: <<http://cdsa.academica.org/000-062/1342.pdf>>. Acesso em: 7 nov. 2017

SILVA, Lorena Holzmann da. Divisão sexual do trabalho. In: CATTANI, Antonio David. **Trabalho e tecnologia.** Dicionário Crítico. 2. ed. São Paulo: Vozes, 1999, p. 61-63.

SILVA, Tomaz Tadeu da (Org.). **Identidade e diferença:** a perspectiva dos Estudos Culturais. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

SILVEIRA, Clara Maria Holanda; COSTA, Renata Gomes da. **Patriarcado e capitalismo:** binômio dominação-exploração nas relações de gênero. Disponível em: <https://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/up/245/o/patriarcado_e_capitalismo_binomio_domina%C3%87%C3%83o-explora%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 20 maio 2017.

SCOTT, Joan. GÊNERO: Uma categoria útil de análise histórica. In: **Revista Educação & Liberdade.** jul./dez. Porto Alegre: 1995. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>>. Acesso em: 11 ago. 2017.

SETTON, Maria da Graça Jacintho. A teoria do habitus em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. In: **Revista Brasileira de Educação.** maio/jun./jul./ago. 2002. n. 20. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n20/n20a05>>. Acesso em: 2 dez. 2016.

SENKEVICS, Adriano Souza. **Gênero, família e escola:** socialização familiar e escolarização de meninas e meninos de camadas populares de São Paulo. 2015.

Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em:
<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-12052015-143030/pt-br.php>>. Acesso em: 7 jul. 2018.

SORJ, Bila. Os cuidados com a família e as desigualdades de gênero e de classe. In: COSTA, Albertina et al. (Orgs). **Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo**. Recife/PE: SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia, 2010, p. 57-65.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: Trabalho, dominação e resistência**. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

TORRAO FILHO, Amílcar. Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. In: **Cad. Pagu** [On-line]. 2005, n. 24, p. 127-152. ISSN 1809-4449. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n24/n24a07.pdf>>. Acesso em: 6 set. 2017.

Universidade de Caxias do Sul – UCS. **Boletim anual mulheres e mercado de trabalho 2018**. 2018. Disponível em:<https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/Boletim_Mulheres_2018.pdf>. Acesso em: 30 maio 2018.

VIECELI, Cristina Pereira. **Dia 08 de março dia de luta**.s.l.: 2018. Disponível em: <http://ftmrs.org.br/arquivos/file_5aa145a8d2ad2.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2018.

_____. **Metalúrgicas do Rio Grande do Sul desafios para a igualdade de gênero**. s.l.: 2018. Disponível em: <http://www.ftmrs.org.br/arquivos/file_5aa14747050c3.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2018.

VIEIRA, Bianca. Quando sexo, raça e classe se encontram: Mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017, p. 91-105. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/12/Mundo-trabalho-mulheres-web.livro_-1.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2018.

VINUTO, Juliana. A Amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: Um debate em aberto. In: **Temáticas**, Campinas, 22, (44): 203-220, ago./dez. 2014. Disponível em <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nCFPKuS6lwMJ:https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/download/2144/1637+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 12 mar. de 2018.

WABY, Sylvia. Gênero. In: OUTHWAITE, William. BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento social do século XX**. Tradução: Eduardo Francisco Alves, Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar, 1996, p.332-335.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica. In: SILVA,

YANNOULAS, S. C. **Dossiê**: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002, p. 16. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/276/CFEMEA_DossiEA_Pol%EDticas_p%FAblicas_rela%E7%F5es_g%EAnero_mercado_trabalho.pdf?sequence=1>. Acesso em: 16 fev. 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: A INSERÇÃO DA MULHER EM CARGOS DE CHEFIA NA INDÚSTRIA DE ERECHIM.

Prezada participante,

Você está sendo convidada a participar da pesquisa: **GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: A INSERÇÃO DA MULHER EM CARGOS DE CHEFIA NA INDÚSTRIA DE ERECHIM**, desenvolvida por Fabiula Cátia Capeletto, discente de Mestrado em Ciências Humanas da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Campus de Erechim, sob orientação do Professor Dr. Luís Fernando Santos Corrêa da Silva.

O objetivo central do estudo é identificar se existem e quais são as barreiras que dificultam a inserção da mulher nos cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim. O motivo que nos leva a estudar este assunto é compreender se as mulheres, ao ocuparem cargos de chefia/direção, enfrentam desafios/dificuldades para ascender a esses cargos; portanto, o convite à sua participação é muito importante para esta compreensão. Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização.

Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desista da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa desta pesquisa, sendo sua participação voluntária. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-la será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, e o material será armazenado em local seguro. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo. Para esta pesquisa, adotaremos o seguinte procedimento: entrevista, contendo um roteiro questões semiestruturadas, sendo gravada com o seu consentimento. O tempo de duração da entrevista é de aproximadamente trinta minutos. A entrevista será gravada somente para a transcrição das informações e somente com a sua autorização, sendo que apenas o orientador e eu terão acesso. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo,

físico ou digital, por um período de cinco anos.

O benefício relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de contribuir na disposição de dados para futuros estudos sobre o tema e subsidiará, também, o estabelecimento de políticas públicas voltadas à mulher trabalhadora no que tange à sua inserção no mercado de trabalho e em cargos de chefia. Os riscos envolvidos consistem em risco psicológico durante a entrevista ou no preenchimento do questionário, uma vez que poderá sentir-se constrangida frente a alguma questão e preferir não se manifestar, tendo o direito de responder apenas as perguntas que desejar, evitando, assim, esse risco psicológico. Os resultados serão divulgados em eventos e/ou publicações científicas, sempre mantendo sigilo relativo aos seus dados pessoais. Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue ao pesquisador. Não receberá cópia deste termo, mas apenas uma via.

Desde já, agradecemos sua participação!

Erechim/RS, dia..... de.....de 201....

Fabiula Cátia Capeletto

Contato profissional com a pesquisadora responsável:

Tel: (54) 992433332

e-mail: fabiulacatiacapeletto@gmail.com

Endereço para correspondência: ERS 135 – Km 72, 200. Caixa Postal 764 – Erechim/RS.
CEP:997000-970.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS:

Tel. e Fax - (0XX) 49- 2049-3745

E-Mail: cep.uffs@uffs.edu.br

http://www.uffs.edu.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2710&Itemid=1101&site=proppg

Endereço para correspondência: Universidade Federal da Fronteira Sul/UFFS - Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS, Rua General Osório, 413D - CEP: 89802-210 - Caixa Postal 181 – Centro - Chapecó - Santa Catarina – Brasil.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante: _____

Assinatura: _____

**APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA
MULHER EM CARGO DE CHEFIA**

Data:

Identificação:

Idade:

E-mail:

Telefone:

Escolaridade:

Se possui curso superior, qual?

Estado civil:

Número de filhos:

Nome da Empresa:

Quantidade de Funcionários:

Quantos anos na empresa:

Cargo de chefia que desempenha/desempenhou:

Você é/foi chefe imediata de quantas pessoas?

Esse é/foi o seu primeiro cargo de chefia ao longo de sua trajetória profissional?

1. Relate como você iniciou a trabalhar na indústria metalmeccânica.
2. Quando ingressou na empresa? Em qual posição/cargo?
3. Quais são/foram os principais desafios enfrentados ao longo da sua trajetória no mercado de trabalho? E no exercício do cargo de chefia?
4. Em sua opinião, que aspectos favorecem e/ou dificultam a ascensão profissional de uma mulher?
5. Você considera que os cuidados com a casa e com os filhos interferem na sua vida profissional?
6. Você considera que homens e mulheres com um mesmo nível de qualificação possuem as mesmas chances de ascensão profissional?
7. Você já sofreu algum tipo de discriminação ao longo de sua trajetória profissional pelo fato de ser mulher?
8. Como é/era o ambiente de trabalho, existe/existiram brincadeiras ou o ambiente é extremamente sério? Ocorreram piadas a respeito de gênero? Caso tenham ocorrido, eram maliciosas?
9. Você considera que o reconhecimento da qualidade do seu trabalho, por seus superiores, está adequado à qualidade do trabalho que você desempenha?

10. A empresa é familiar? Se sim, qual o seu grau de parentesco?
11. Na sua opinião, como a família tratava as diferenças entre homens e mulheres durante a infância e a adolescência? E no ambiente de trabalho como essas diferenças são tratadas?
12. Você foi demitida ou pediu demissão da empresa? Relate o ocorrido.
13. Você está/estava satisfeita com o seu nível de remuneração?
14. Qual é/foi a sua remuneração mensal em salários mínimos?

APÊNDICE C - CARTA DE APRESENTAÇÃO DE PROJETO DE PESQUISA

Ao (A) Senhor(a)

Nome Do Responsável Pela Empresa

Cargo do Dirigente

Nome Da Empresa

Assunto: **Apresentação de Projeto de Pesquisa e Solicitação de Informações**

Prezado(a) Senhor(a),

Apresentamos o Projeto de Pesquisa: **Gênero e Mercado De Trabalho: A Inserção da Mulher em Cargos de Chefia na Indústria de Erechim**, desenvolvida por Fabiula Cátia Capeletto, matrícula n. 40570005162, discente do curso de Mestrado em Ciências Humanas da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Campus de Erechim, sob orientação do Professor Dr. Luís Fernando Santos Corrêa da Silva. A pesquisa tem como objetivo central estudar o processo de inserção da mulher nos cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim. A realização da pesquisa será por meio de entrevistas com mulheres voluntárias (mediante termo de consentimento), sendo realizada fora das dependências da empresa. Todas as informações a serem fornecidas pelas entrevistadas para o pesquisador serão guardadas pelo tempo que a legislação determina e não serão utilizadas em prejuízo desta empresa e/ou das mulheres envolvidas, inclusive na forma de danos à estima, prestígio e/ou prejuízo econômico e/ou financeiro. Além disso, durante ou depois da pesquisa, é garantido o anonimato de tais informações. Desse modo, solicitamos autorização para obter uma lista das mulheres em cargos de chefia e direção, bem como das mulheres que compõem o quadro funcional da empresa, dentre outras demandas que se fizerem necessárias, para podermos entrar em contato com elas. Cabe ainda destacar que a pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS, situado na Rua General Osório, 413D - CEP: 89802-210 - Caixa Postal 181 – Centro – Chapecó/SC. Tel. e Fax - (0XX) 49-2049-3745. Portanto, salientamos que a pesquisa está de acordo com a legislação em vigor sobre ética em pesquisa com seres humanos no Brasil. Para tanto, respeitosamente, solicito a V. S.^a a informação dos nomes das mulheres.

Desde já, agradecemos a sua colaboração.

Erechim/RS, dia _____ de _____ de 201_.

Fabiula Cátia Capeletto

Professor Dr. Luís Fernando Santos Corrêa da Silva