



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DECAD – DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

ISADORA MIKOVIC GUIMARÃES

**"Gênero e Trabalho: um estudo de caso sobre as mulheres e o mercado de trabalho na
Organização Cáritas (Mariana-MG, 2016-2018)".**

MARIANA

2018

ISADORA MIKOVIC GUIMARÃES

**"Gênero e Trabalho: um estudo de caso sobre as mulheres e o mercado de trabalho na
Organização Cáritas (Mariana-MG, 2016-2018)".**

Orientador: Profº André de Lemos Freixo

MARIANA

2018

G963g

Guimarães, Isadora Mikovic.

Gênero e trabalho [manuscrito]: um estudo de caso sobre as mulheres e o mercado de trabalho na Organização Cáritas (Mariana-MG, 2016-2018) / Isadora Mikovic Guimarães. - 2018.

46f.: il.: grafs.

Orientador: Prof. Dr. André de Lemos Freixo.

Monografia (Graduação). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Econômicas e Gerenciais.

1. Identidade de gênero. 2. Mercado de Trabalho. 3. Mulheres. I. Freixo, André de Lemos. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU: 331.5

Catálogo: ficha.sisbin@ufop.edu.br

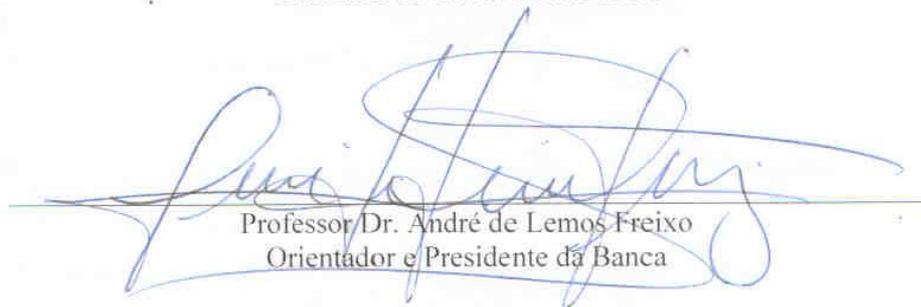
FICHA DE APROVAÇÃO

ISADORA MIKOVIC GUIMARÃES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como requisito à obtenção do Título de Bacharel.

Orientador: Professor Dr. André de Lemos Freixo

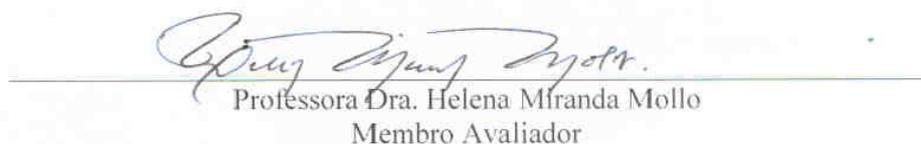
COMISSÃO EXAMINADORA



Professor Dr. André de Lemos Freixo
Orientador e Presidente da Banca



Professora Dra. Giulie Adriana Vieira da Mata
Membro Avaliador



Professora Dra. Helena Miranda Mollo
Membro Avaliador

Mariana, 11 de dezembro de 2018.

“O êxito da vida não se mede pelo caminho que você conquistou, mas sim pelas dificuldades que superou no caminho.”

Abraham Lincoln

AGRADECIMENTOS

Ao Professor André Freixo que me deu apoio e orientação para finalização do meu trabalho.

E a todos os meus amigos que me encorajaram a nunca desistir mesmo em momentos difíceis.

RESUMO

As mulheres estão conquistando espaços no mercado de trabalho. Ambientes até então exclusivamente masculinos passam a contar com a força de trabalho feminina. As relações de gênero presentes nesses ambientes se transformam. Nosso objetivo é identificar alguns elementos fundamentais destas relações no ramo da mineração. Tomamos por base a Organização Cáritas e sua atuação no cenário marianense pós-novembro de 2015 - quando houve o desastre ambiental da Barragem de Fundão que devastou o Rio Doce e destruiu o distrito de Bento Rodrigues. Busca-se compreender as estratégias de manutenção de privilégios a partir dos discursos de gênero. Para desenvolvimento deste trabalho foram entrevistadas quatorze indivíduos, sendo quatro do sexo masculino e dez do feminino. Todos atuantes nos setores operacionais e administrativos Cáritas. Percebe-se que por mais que a empresa seja uma exceção no âmbito das mineradoras por ter um efetivo composto majoritariamente por mulheres, estas ainda sofrem com algum tipo de discriminação de gênero decorrente de estereótipos associados ao papel social das mulheres. Trabalhar, assim, em áreas “operacionais” ao invés de quebrar barreiras e discriminações de gênero, acaba por reforçar estigmas já existentes acerca da feminilidade: incapacidades referentes à suposta (e inerente) limitação física para desenvolver trabalhos que apenas homens conseguiriam. Conclui-se que, apesar da Organização apresentar uma maioria de trabalhadoras, as tensões de gênero se mantêm inabaladas no interior da mesma. Sendo, por vezes, reproduzida, pelas próprias trabalhadoras.

Palavras-chave: Relações de Gênero, Mercado de Trabalho, Mulher.

ABSTRACT

Women are conquering space in the labor market. Places that until then were exclusively male, started to count with the female's work force. Gender relations implied in these places transform themselves. Identify some fundamental elements of these relation on mining is our objective. We took as basis Caritas Organization and its operating in the Marianense scenarium after november 2015 – when the environmental disaster of the Fundão Dam which devastated the Rio Doce and destroyed the district of Bento Rodrigues, happened. I am seeking to understand the strategies of maintenance of privileges from the gender discourses. For the development of this study, fourteen people were interviewed, four of them were male and ten were female. All of them are active in the operational and administrative Carita's sectors. It can be noticed that although the company is an exception in the mining sector because it has a majority of women, they still suffer some type of gender discrimination due to stereotypes associated with the social role of women. Working in "operational" areas instead of breaking down gender barriers and discriminations, it reinforces already existing stigmas about femininity: incapacities related to the supposed (and inherent) physical limitation to develop tasks that only men could achieve. The conclusion is that, although the Organization presents a majority of female workers, the gender tensions remain intact within the Organization. It is sometimes reproduced by the female workers.

Key- words: Gender relations, Labour market, Women.

SUMÁRIO

1.Introdução.....	4
1.1Contextualização.....	6
1.2 Organização Cáritas.....	7
1.3A inserção das mulheres no mercado de trabalho.....	7
1.4 Relação de gênero.....	8
2. Estudo de caso Cáritas.....	10
2.2Desigualdade de Gênero no mercado de trabalho	12
4 Análise de dados.....	14
5 Referência bibliográfica.....	14

INTRODUÇÃO

Hoje no mercado de trabalho, as mulheres continuam buscando seu espaço, na luta por igualdade no mercado de trabalho brasileiro. Mas devido a toda sua trajetória enfrenta dificuldades de acordo com Beauvior (1949, p. 11) não se nasce mulher, se torna mulher. A mesma quis trazer à tona a reflexão das lacunas que existem entre o sexo biológico e o seu papel social. Assim, aprender a "ser mulher" trata-se de aprender (culturalmente) a se comportar socialmente como o que a sociedade estabelece como apropriado a uma pessoa do sexo feminino. A mulher está condicionada a atuar em ações relacionadas ao seu perfil "delicado". Em sua obra, podemos ver citações em que São Tomás de Aquino (apud BEAUVIOR, 1949, p. 03), decreta que a mulher é um homem incompleto, um ser "ocasional". Ou seja, o homem identificava a mulher fazendo uma alusão a si próprio, sempre a retratando a sua sombra. A trajetória social da mulher foi, e ainda é, marcada pelo preconceito sexual: por ser vista como um "segundo sexo", uma derivação do "primeiro", que é o homem.

Rubin (1975) questionou sobre o sistema de sexo-gênero e, reconhecendo o gênero como construção social de dominação, propôs o fim de sua diferenciação. As concepções de feminino e masculino e a segregação proveniente disso são consequências de um pensamento sexista que equivale às diferenças anatômicas e fisiológicas de mulheres e homens e às suas capacidades para o exercício de funções sociais, partindo de um prejulgamento que estabelece o que é adequado para cada sexo (NASCIMENTO, 2006, p. 21).

No cenário atual, a discussão de gênero é imprescindível e recorrente. A imagem da mulher deixou de ser secundária e está conquistando cada dia mais o seu espaço no mercado. De acordo com Rosemberg (2011), está prestes a ocorrer um fenômeno conhecido como reversão do "hiato de gênero", que seria um avanço intelectual maior das mulheres.

De acordo com uma pesquisa realizada pela empresa Catho (2018), entre 8 mil profissionais, a diferença salarial entre homens e mulheres chega a quase 53%. Ou seja, por mais que as mulheres tenham conquistado espaços, elas ainda arcam com os reflexos de uma sociedade estruturalmente machista. A atuação delas no mercado de trabalho sempre foi vista como secundária, então seu salário sempre foi menor. No decorrer dos anos e com as várias lutas promovidas, a mulher conquistou o seu espaço junto à estrutura organizacional, abandonando a figura consolidada de dona de casa e assumindo seu lugar no mercado de trabalho, com cargos importantes em empresas e estruturas hierárquicas menos submissas.

Gherardi e Poggio (2001), ao analisarem a dinâmica organizacional encarregada pela

manutenção das discrepâncias de gênero nas organizações, mostram que as desigualdades de gênero nestas se devem a práticas sociais e culturais. Essas práticas ainda são os principais mecanismos que fazem com que a desigualdade se perpetue e seja difícil de se combater.

O tratamento hierárquico entre gêneros não é uma característica exclusiva do mercado de trabalho brasileiro. Pode-se dizer que as mulheres foram inseridas no mercado para poder suprir as necessidades das indústrias e fábricas desde a época da Revolução Industrial, ainda na Europa. Momento em que elas saíram da casa para ingressar no mercado de trabalho - muitas vezes para desempenharem dupla jornada. A entrada das mulheres no mercado de trabalho se deu de forma intensa, quando a necessidade de complementação da renda familiar fez com que elas fossem introduzidas no trabalho remunerado de maneira forçada, sendo obrigadas a desempenhar tarefas penosas e mal remuneradas (GIRÃO, 2001).

A pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, realizada pelo Instituto Ethos, em 2016, mostra que a pirâmide ocupacional nas grandes organizações empresariais é extremamente excludente para as mulheres. Para Hirata (2002), no setor produtivo, as profissões que exigem força física e trabalhos pesados, realizadas em ambientes inóspitos, sujos e insalubres, geralmente, são associadas a estereótipos masculinos, visto que requerem coragem e determinação; ao passo que a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia, o que caracteriza a divisão sexual do trabalho. Com essa constatação, é importante buscarmos o entendimento sobre o papel e a visão sobre as mulheres neste meio.

As dificuldades da inserção das mulheres no mercado de trabalho podem ser justificadas pelo fator histórico e cultural, como afirma a autora Bessa (2007). Conforme defendido por Deus (1995, p. 164),

Cultura como pano de fundo das construções das relações de gênero, é possível perceber que a hierarquia sexual e as diferenciações decorrentes desse processo que não são uma fatalidade biológica e sim, o resultado de um processo histórico, social e cultural.

De acordo com Castilhos e Castro (2006), a tradição e a superstição presentes em diversas comunidades mineradoras do mundo consideram a presença da mulher nas minas um fator de má sorte. A estratificação das ocupações na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) revela um quadro de desigualdade acentuada entre homens e mulheres, no que tange aos grupamentos de atividades e formas de inserção no mercado de trabalho (IBGE, 2010; IBGE, 2012). Na análise do PME, as mulheres eram minoritárias nos grupamentos que incluem a

indústria, construção, comércio, serviços prestados a empresas e outros. Por outro lado, eram maioria no segmento da administração pública e nos serviços domésticos.

Quando pensamos na mulher inserida mercado de trabalho hoje, podemos logo imaginar as dificuldades que elas encontram em ambientes historicamente masculinos (ABRAMO, 2007; CAPPELLIN, 2008). Entretanto, os discursos das mulheres entrevistadas remontam a crença em uma “essência” associada ao feminino, que, segundo as mesmas, seria fundamental para diferenciá-las e qualificá-las profissionalmente sempre em relação aos homens, o que contribui para evidenciar não apenas hierarquias injustas nas relações de poder, mas subordinação de gênero.

Diante do exposto, tem-se a seguinte questão de pesquisa: *como são estabelecidas as relações de gênero em uma organização do setor de mineração no interior de Minas Gerais?* Esse trabalho tem como objetivo compreender o significado que as mulheres e homens atuantes nessa organização atribuem às funcionárias e como a relação de gênero acontece dentro desta organização.

1.2 Organização Cáritas

A pesquisa foi realizada no Projeto Cáritas, fundada em 12 de novembro de 1956, é uma das 164 organizações-membros da Rede Cáritas Internacional presentes no mundo. A Cáritas é um organismo da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB). Está organizada em uma rede com 183 entidades-membros, 12 regionais – Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Minas Gerais, Espírito Santo, Norte II (Amapá e Pará), Maranhão, Piauí, Ceará, Nordeste II (Alagoas, Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte) e Nordeste III (Bahia e Sergipe) e uma sede nacional. Atualmente está presente em 450 municípios. No início, foi incumbida de articular todas as obras sociais católicas e assumir a distribuição do Programa de Alimentos para a Paz subsidiado pelo governo estadunidense como um dos eixos de uma ação maior chamada “Programa Aliança para o Progresso”, implementada após a Segunda Guerra Mundial.

Em 1966, a quantidade de donativos para a Aliança para o Progresso começou a diminuir e, em 1974, o programa foi extinto e, junto com ele, alguns regionais e muitas Cáritas Diocesanas encerraram suas atividades. Entretanto, muitas equipes que já vinham trabalhando para se adequar aos novos tempos foram encontrando um novo caminho em torno

das ideias da educação de base e da promoção humana no lugar do assistencialismo. Assim, deu-se um processo de renascimento da Cáritas Brasileira, apoiado nas orientações sociais do Concílio Vaticano II e da Conferência de Medellín.

Na década de 1980, os(as) agentes da Cáritas começaram a ser permeados pelas propostas da educação popular, das Comunidades Eclesiais de Base (CEB's) e dos Organismos e Pastorais Sociais (CIMI, CPT, CPO). Isso possibilitou a renovação de sua metodologia de ação. A nova estratégia exigia um estudo da realidade para melhor compreendê-la.

Na década de 1990, a Cáritas Brasileira projetou iniciativas inovadoras como a dos Projetos Alternativos Comunitários e, com equipes estáveis (nacional, regionais e muitas dioceses), ela assumiu uma liderança ativa no conjunto das pastorais sociais. Embora tenha sido construída por voluntários e voluntárias, a Cáritas conta com um quadro fixo de pessoas que, diante do seu crescimento, passou a assumir o planejamento, monitoramento, avaliação e sistematização (PMAS) e a busca pela gestão, comunicação, sustentabilidade institucional e formação dos agentes. Assim foram sendo criadas as Comissões, Grupos Gestores, Grupos de Trabalho, Conselhos, Fóruns e Coordenações Colegiadas.

Esse organismo tem como objetivo a atuação em gestão de riscos e em situações de emergências, sendo presença solidária e mobilizadora com ações preventivas e de redução de danos, a Cáritas busca firmar a importância de atuar na perspectiva de defesa de direitos. Nas lutas emancipatórias, a partir de processos coletivos, organizativos, promovendo o protagonismo de grupos e comunidades, bem como no fortalecimento de iniciativas em redes de articulação, fórum e ações de incidência política, a Cáritas busca animar a construção de espaços de democracia participativa, de inclusão e transformação social.

O projeto Cáritas executado em Mariana busca dar assessoria técnica para os atingidos e atingidas pela barragem de rejeitos da Samarco (Vale e BHP Billiton) em Mariana –MG, para execução da ação designada no Município de Mariana –MG. A Cáritas de Mariana é responsável pela reconstrução das áreas afetadas e pelo diálogo com as famílias e comunidades atingidas pelo rompimento da Barragem de Fundão. Sempre se comprometendo com sua ética e moral em ajudar os atingidos, com todo cuidado e humanidade.

A Cáritas, enquanto organismo cravado em uma dimensão do mercado onde se encontra interesse pela democracia participativa, inclusão, transformação social, empoderamento e a ação efetiva de reconstrução da área afetada pelo crime ambiental se oferece como objeto privilegiado de análise nesse sentido. A filosofia que move a Cáritas parece mais tendenciosa para uma teoria do cuidado, geralmente ordenada ao feminino como se pode atestar na leitura do argumento de autores como Will Kymlicka (Filosofia Contemporânea) e Carol Gilligan (em Christopher Lasch – A mulher e a vida cotidiana). A teoria do cuidado dificulta a reflexão sobre a importância da ação – do trabalho para a emancipação do feminino segundo o argumento de Beauvoir citado no texto – e que Lasch (1999:148) discute ao atribuir centralidade à integração do feminino em “um mundo mais impessoal, no qual a qualidade das ideias ou a capacidade profissional conte mais do que os ‘relacionamentos’, tão limitantes para o espírito”.

1.3 Inserção da mulher no mercado de trabalho

O Brasil está passando por profundas transformações econômicas e culturais ao longo das últimas duas décadas, num processo que tem como uma de suas características a crescente valorização da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho. A inserção das mulheres neste meio melhora tanto quantitativamente, via aumento da taxa de participação feminina, como qualitativamente, através do acesso a melhores postos de trabalho, antes reservados aos homens.

São diversos fatos históricos que marcam a luta da mulher pela sua inserção no mercado de trabalho. Como concluiu Rocha-Coutinho (2003), “a mulher de hoje apenas multiplicou funções, mas ainda não dividiu responsabilidades” (p. 17, grifos nossos).

Para Kergoat (2009, p. 67), “a divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão do trabalho resultante das relações sociais de sexo, esta forma é historicamente adaptada a cada sociedade” a partir de dois princípios de organização, são eles: a) separação: há empregos diferentes para homens e mulheres; e b) hierarquia: à priori, o trabalho do homem vale mais do que o da mulher (DEVREUX, 2004; KERGOAT, 2010). Os autores afirmam que aprender a divisão sexual do trabalho significa, também, estudar as divisões sociais de classe, já que as duas divisões são consubstanciais entre si.

Beauvoir (1967, p.14) afirma que “é pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma

independência concreta”. Porém, observa-se que, mesmo com uma maior inserção de mulheres no mercado de trabalho, ainda assim, elas são subjugadas. Principalmente hoje, sobre um contexto bastante diferente, interior de Minas Gerais, no qual o trabalho não diminui as discriminações, nem assegura uma emancipação plena das mulheres.

1.4 Relações de gênero

Segundo Beauvoir (1949), a mulher se configura como sexo secundário, criado a partir de Adão, deixando-se dominar, na medida em que aceita e internaliza a condição de mulher mãe, esposa, dócil, prendada, meiga, compreensiva, ou seja, passa a ser apenas uma mulher dotada de feminilidade. O homem é o sujeito absoluto e a mulher, o outro. O pano de fundo que permite e sustenta essa dominação é o patriarcado.

Samara (1998, p. 14),

Esse modelo de estrutura familiar [modelo patriarcal de família] necessariamente enfatizava a autoridade do marido, relegando à esposa um papel mais restrito ao âmbito da família. As mulheres depois de casadas passavam da tutela do pai para a do marido, cuidando dos filhos e da casa no desempenho da função doméstica que lhes estava reservada. Monocultura, latifúndio e mão-de-obra escrava reforçavam essa situação, ou seja, a da distribuição desigual de poderes no casamento, o que consequentemente criou o mito da mulher submissa e do marido dominador.

Silvia Walby (1990) também procura explicar tanto as relações domésticas no casamento, quanto as de trabalho remunerado na esfera capitalista com o conceito de patriarcado. Ela afirma que o sistema capitalista, juntamente com o patriarcado, cria uma nova dependência da mulher. De acordo com a autora, dessa união, surge uma nova modalidade de patriarcado.

Sugere-se que o papel do gênero tem influência nos comportamentos relacionados ao trabalho (GIANAKOS, 2000), muito embora o gênero não corresponda ao comportamento. Conforme Woodhil e Samuels (2003) esclarecem, os indivíduos agem em padrões de comportamento com características dos gêneros, que seguem a identidade do papel do gênero.

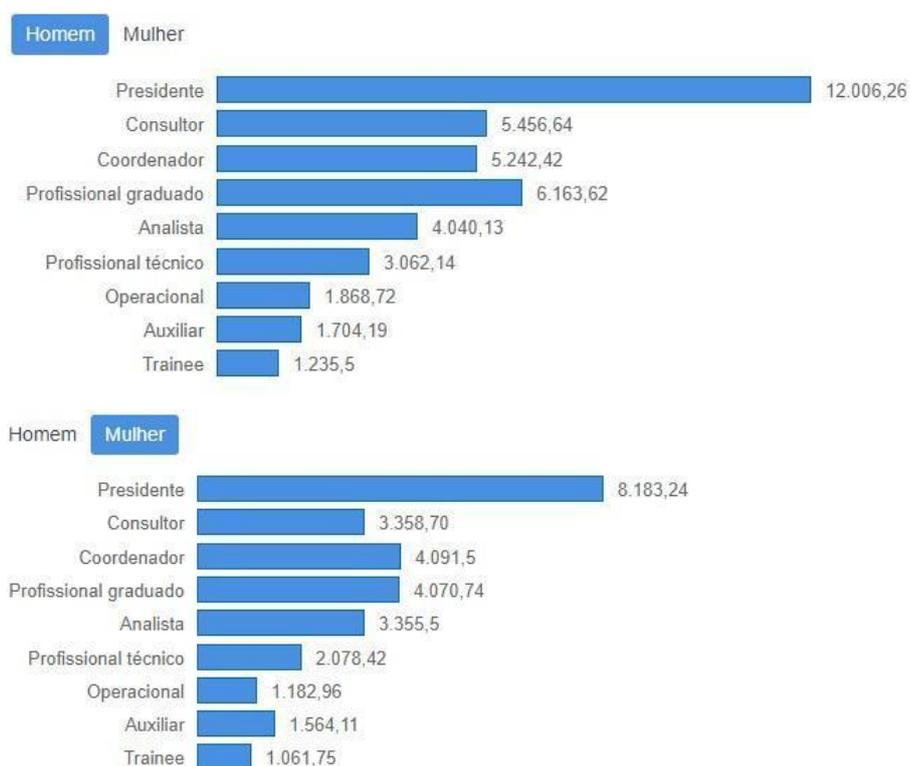
Aqui temos um problema grave. Em primeiro lugar, observa-se a permanência de significativas diferenças salariais entre homens e mulheres, mesmo quando são comparadas pessoas com mesmo nível de qualificação que ocupam postos de trabalho semelhantes e vivem na mesma região (CAVALIERI; FERNANDES, 1998; BARROS, RAMOS; SANTOS, 1992). Além de receber mais dinheiro por hora trabalhada, o homem tem um rotina mais extensa de trabalho, o que aumenta ainda mais a diferença salarial entre as mulheres.

As diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser fruto de discriminação pura e simples. A discriminação é definida precisamente como a observância de tratamento desigual para insumos de produção iguais. Parte do princípio de que o sexo não é uma característica produtiva do indivíduo, nem está correlacionada a outras características produtivas, e de que homens e mulheres são substitutos perfeitos no processo produtivo (BECKER, 1957).

Sachsida e Loureiro (1998) estimam uma elasticidade-preço cruzada da demanda por trabalho feminino negativa (o que significa que um aumento do salário médio dos homens causa redução no nível de emprego das mulheres), sugerindo complementaridade no mercado de trabalho formal brasileiro para todos os níveis educacionais.

No que se refere à dimensão quantitativa, Barros *et al.* (1999) mostram que a participação feminina tem aumentado cerca de 15 pontos percentuais por década no Brasil.

Figura 1: Diferença salarial – Homem versus Mulher



Fonte: Catho (2018).

A pesquisa desenvolvida pela Catho (2018) foi realizada com 7.957 profissionais que atuam como presidentes em organizações, consultores, coordenadores, analistas, profissional

superior e técnico, operacional, auxiliar e *trainee*. A maior disparidade, de 38%, foi registrada entre consultores e consultoras. Enquanto os homens recebem, em média, R\$ 5.456,64 para desempenhar a função, as mulheres ganham R\$ R\$ 4.091,50. Em geral, a discrepância tende a ser maior nas maiores faixas salariais. A diferença entre remunerações de presidentes, diretores ou gerentes, por exemplo, chega a 31,84%. Por lei, trabalhadores devem receber o mesmo salário de colegas que desempenham a mesma função. O artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a equiparação salarial. No entanto, a disparidade entre gêneros é estrutural.

De acordo com o senso demográfico do IBGE (2018), no mercado de trabalho, as mulheres ainda possuem os menores salários, são discriminadas e têm uma possibilidade de diversidade de profissões menor que a dos homens.

No setor de mineração, objeto deste trabalho, nota-se a mesma lógica de desigualdades entre gêneros. Sabe-se que a mineração é uma atividade socialmente reconhecida como mais adequada a homens, porém, hoje, é possível encontrar mulheres atuando no ramo, a maior parcela condicionada ao serviço administrativo e um número menor atuando como engenheiras e operadoras de produção, que são profissões dominadas por homens (QUIRINO, 2010).

2. Estudo de caso Cáritas

No processo de seleção dos sujeitos de pesquisa na abordagem qualitativa, e realizamos entrevistas.¹ Esse estudo se caracteriza como uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, uma vez que tem como objetivo compreender o significado que os(as) funcionários(as) de organização de setor até então “masculinizado” no interior de Minas Gerais atribuem às mulheres que nela trabalham e como a relação de gênero acontece dentro desta organização. Logo, os sujeitos que compõem o universo de pesquisa é algo primordial,

¹ Pesquisa sobre gênero nas organizações. O questionário realizado para o desvelar dessas relações retrata as seguintes perguntas: 1. Nome; 2. Sexo; 3. Qual é a sua idade? 4. Trabalha há quanto tempo na organização? 5. Qual é a sua área de especialização? 6. Descreva e comente os aspectos mais relevantes de seu trabalho na Empresa? 7. Comente como a mulher é vista neste ambiente organizacional, em uma multinacional? 8. Como você se sente em relação à forma como as mulheres são vistas nesses ambientes organizacionais? 9. Para distribuição de cargos e funções dentro dessa organização, você acredita que o gênero (feminino ou masculino) seja um fator considerado? Justifique sua resposta; 10. Avalie como a questão do gênero interfere na contratação de novos funcionários, demissão e promoção? 11. Aponte os pontos fortes e fracos da mulher em uma multinacional de extração de bauxita? 12. Você concorda que a empresa tenha cota para mulheres?

As entrevistas se encontram em anexo no final do trabalho.

i As entrevistas se encontram em anexo no final do trabalho.

uma vez que este interfere diretamente na qualidade das informações a partir das quais será possível construir a análise à compreensão do problema delineado (DUARTE, 2002). O modelo de pesquisa foi o qualitativo proposto por González Rey (2005), que é ideal no cenário da investigação social. O caráter descritivo objetiva conhecer e interpretar a realidade sem nela interferir para modificá-la (CHURCHILL, 1987)

Os dados foram coletados por meio de entrevistas que foram realizadas com auxílio de um roteiro de perguntas semiestruturado (Anexo 1). Segundo Dencker (2000) as entrevistas podem ser estruturadas, constituídas de perguntas definidas; ou semiestruturadas, permitindo uma maior liberdade ao pesquisador.

As entrevistas foram realizadas em Junho de 2018. Todas foram gravadas e posteriormente transcritas. Para analisar os dados obtidos utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, de acordo com Bardin (2009), a análise de conteúdo, enquanto método, torna-se um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. “O objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas (CHIZZOTTI, 2006, p. 98).

Essa pesquisa se caracteriza como qualitativa e descritiva por ter o objetivo de compreender as relações de trabalho. A pesquisa qualitativa utiliza como fonte direta de coleta de dados sobre o ambiente estudado e sua preocupação principal é a análise desse ambiente natural (GODOY, 1995). Foram entrevistados quatorze funcionários, do Projeto Cáritas, que atuam na região de Mariana – MG, no Quadro 1 observa-se a descrição dos sujeitos dessa pesquisa:

Quadro 1: Descrição dos sujeitos de pesquisa

SUJEITO	SEXO	IDADE	FORMAÇÃO	TEMPO NA CÁRITAS
E1	Feminino	29	Superior	5 meses
E2	Masculino	34	Superior	2 meses
E3	Feminino	43	Superior	5 meses
E4	Feminino	35	Superior	4 meses
E5	Feminino	32	Doutorado	1 semana
E6	Feminino	34	Superior	7 meses
E7	Feminino	23	Superior (Cursando)	3 meses
E8	Masculino	23	Superior (Cursando)	5 meses
E9	Masculino	29	Superior (Cursando)	5 meses
E10	Feminino	27	Superior (Cursando)	8 meses
E11	Feminino	25	Superior	2 meses
E12	Feminino	31	Superior	3 meses
E13	Feminino	32	Técnica	5 meses
E14	Feminino	27	Superior	5 meses

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Os dados foram coletados por meio de entrevistas, com auxílio de um roteiro semiestruturado (APENDICE). As mesmas foram realizadas no mês de junho de 2018. Após as entrevistas transcritas, utilizei o método de análise de conteúdo, que tem como objetivo desvelar a relação de gênero dentro do mercado de trabalho.

As características femininas são: carinhosa, alegre, infantil, compassiva, não usa linguagem dura, ansiosa para acalmar sentimentos feridos, feminina, lisonjeira, gentil, crédula, ama crianças, leal, sensível às necessidades dos outros, tímida, de fala suave, tem compaixão, terna, compreensiva, calorosa e que cede (Dökmen, 1999)

(ABRAMO, 2007; CAPPELLIN, 2008). Entretanto, os discursos das mulheres entrevistadas remontam a crença em uma essência feminina, que, segundo as mesmas, é fundamental para diferenciá-las e qualificá-las profissionalmente em relação aos homens, o que contribui para evidenciar relações de poder.

Alguns trechos que compõe a minha crença de que estamos caminhando, porém ainda existem muitos bloqueios no tratamento de uma mulher em uma função tida como masculina;

- “Já passei por diversas situações por acharem que eu não dou conta de fazer um trabalho por ser mulher de ganhar menos estando na mesma função também, por isso fazer os mesmos trabalhos às vezes até mais do que um homem que tem o mesmo cargo que eu e ganhar menos de maneira geral.” Luara Correa Souza (5 meses na Cáritas)

- “No geral a mulher é tratada com discriminação por ser mulher, às vezes quando vai fazer uma coisa, temos que ouvir piadinhas como "não vai dar conta por ser mulher", implica na rotina do trabalho, por exemplo quando uma coisa está fora do lugar, ouvimos você tem que fazer uma faxina você tem que ir lavar os copos, e "deixa por que isso é coisa de mulher", deixam tudo bagunçado.”

- “A primeira pessoa a ser dispensada é a mulher, a mulher engravida, ela que tem que levar seus filhos no médico.”
Maria Eunice Paola de Souza (5 meses na Cáritas)

- “Eu tenho algumas amigas que são tratadas com inferioridades, tem um caso de uma menina que eu conheci que ela era chefe do auto forno e um outro homem que é chefe de outra área igual a ela, ele recebe mais, diferença salarial. Ela faz o mesmo trabalho que ele.”
Márcia Cristina Ribeiro (1 semana na Cáritas)

-

- “Um próprio professor meu fez um relato que eu fiquei muito triste ele fez uma entrevista em uma mineradora e deu um relato de como foi contratado; “É porque entrei numa empresa no qual a mulher (concorrente) tinha mais experiência, porém me contrataram, por que disseram que os peões no campo não iam mexer com comigo e iam mexer com a mulher." Então a gente vê que é um trabalho de conscientização, sobre machismo. Na faculdade fiz um trabalho de campo e na verdade eram quatro mulheres, e o professor não deixou falou que era obrigatoriamente ter um homem, com a justificativa de que um homem ia ajudar a gente. Inclusive foi um tapa na cara dos professores porque a gente mesmo foi realizou o mapeamento, e o cara não ajudou em nada.”
Bruna Camily de Araújo (2 meses de Cáritas)

3. CONCLUSÃO

A transição de gênero nas organizações está relacionada ao processo de empoderamento das mulheres iniciado pelos movimentos feministas atuais, os quais, têm apresentado reflexos mais visíveis, ainda que muito pouco satisfatórios, no cotidiano das mulheres e das organizações.

A resposta à pergunta de pesquisa que é; “Em que medida a Cáritas repete (reforça ou quebra) em sua forma de organização as relações e expectativas morais (histórico-sócio-culturais) sobre o feminino?” A Cáritas é uma empresa que se preocupa com o indivíduo dando ênfase em sua individualidade, seu efetivo é composto basicamente por mulheres sendo os homens a minoria, mulheres exercendo o trabalho de campo, fazendo mapeamentos de área, antes essas funções eram totalitárias do público masculino, a mudança está ocorrendo porém como notamos em alguns trechos das entrevistas, a lacuna diferenciação de gênero é muito forte no Mercado de trabalho no geral, não apenas na Cáritas, ainda temos muitos estudos a serem realizados sobre o desenvolvimento gênero no Brasil, estamos passando por um período em que é realmente pertinente a discussão e a pesquisa.

O autor espanhol León, traduz um pouco da nossa realidade brasileira em uma citação um tanto quanto verdadeira e ele fala que a ausência de uma estrutura que ofereça à mulher e ao homem o espaço para discussões e reelaborações de suas concepções e relações de gênero fragiliza os movimentos femininos e possibilita uma reação dos homens que, excluídos e desinteressados das discussões acerca do empoderamento feminino, tendem a compreender esse processo como “desempoderamento masculino” ou perda da posição de dominação legitimada pelo patriarcado (León, 2001).

E apesar da representatividade numérica (inclusão) de gênero no mercado de trabalho, por si só, não resolve problemas estruturais associados aos preconceitos de gênero numa sociedade conservadora como a Brasileira. São necessárias mais empresas inovadoras como a Cáritas, para mudar os paradigmas do mercado de trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70, LDA, 2009.

BARDWICK, Judith M. *Mulher, sociedade, transição: como o feminismo, a liberação sexual e a procura da auto-realização alteraram as nossas vidas*. São Paulo: Difel, 1981.

BEAUVOIR, S. de. *O segundo sexo: A experiência vivida* (S. Milliet, Trad.). Rio de Janeiro: Nova Fronteira. (Original publicado em 1949)

BEAUVOIR, S. *O Segundo Sexo Vol. 1 e 2: Difusão Europeia do Livro*, 1967.

BESSA, Karla Adriana Martins. *O papel da mulher na sociedade ao longo da história*. Disponível em <http://estelavieira-uminho.blogspot.com/2009/08/o-papel-da-mulher-na-sociedade-ao-longo.html>. Acesso em 5 de março de 2018.

CASTELLS, Manoel. *O poder da identidade*. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. Vol. II, Cap. 4.

CÁRITAS BRASILEIRA. *Missão e Valores Cáritas*. Disponível em: <http://caritas.org.br/>. Acesso em: 30 de Outubro de 2018.

CASTILHOS, Z. C.; CASTRO, N. F. *Mulheres na mineração: Restitutio quae sera tamem*. (Comunicação Técnica). Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro. 2006.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. 8 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

CHURCHILL JR., G.A. *Marketing research: methodological foundations*. Chicago: The Dryden Press, 1987.

DEUS, M.A.P. de. *Estudos de gênero nos Cadernos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas – São Paulo*. (Dissertação de mestrado). Viçosa: UFV, 1995. 164p.

DÖKMEN, Z. Y. *Bem cinsiyet rolü envanteri kadınsılık ve erkeksilik ölçekleri Türkçe formunun psikometrik özellikleri*. *Kriz Dergisi*, 1999.

FERNANDES, Cláudio. "Família patriarcal no Brasil"; *Brasil Escola*. Disponível em <http://brasilecola.uol.com.br/historiab/familia-patriarcal-no-brasil.htm>. Acesso em 18 de julho de 2017.

FREIRE, NILCÉA, PINHEIRO, L; FONTOURO, N.O.; QUERINO, A; BONETTI, A; ROSA, W. *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. Brasília. 2009.

LASCH, CRISTOPHER. *A Mulher e a Vida Cotidiana: amor, casamento e feminismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

GHERARDI, S; POGGIO, B. *Creating and recreating gender order in organizations*. *Journal of World Business*. Elsevier, 2001.

GIANAKOS, I. Gender roles and coping with work stress. *Sex Roles*, 2000.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIRÃO, I. C. C. Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego, março 2002-fev. 2016.

KYMLICKA, WILL. Livro Filosofia Política Contemporânea, 1 ed. Rio de Janeiro, 2006.

LEÓN, M. El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundos em los estudios de género. *La ventana*, 2001. Disponível no site: <http://publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/laventana/Ventana13/vetana13-4.pdf>. Acesso em 21 de novembro de 2018.

MANZINI, E. J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. In: MARQUEZINE, M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE, S. (Orgs.) Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial. Londrina: Eduel, 2003. p.11-25.

MOORE Jr, Barrington. As Origens Sociais da Ditadura e da Democracia. Disponível em: <<http://www.scribd.com/doc/2326559/O-que-e-patriarcalismo-e-quais-suas-influencias-nos-dias-atuais>>. Acesso em: 1 de julho de 2018

MAGRI, Caio (coord). “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”. Disponível em <<https://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/#.WtmBcYjwbIV>> Acesso em 20 de Abril de 2018.

PRIORE, M. D.; BASSNEZI, C. História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997.

QUIRINO, R. Divisão sexual do trabalho e gênero na mineração. Anais do Congresso Iberoamericano de Ciência, Tecnologia e Gênero, Curitiba, PR, Brasil. 2010.

ROSEMBERG, F.; MADSEN, N. Educação formal, mulheres e gênero no Brasil contemporâneo. In: BARSTED, L. L.; PITANGUY, J. (Org.). O progresso das mulheres no Brasil 2003-2010. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. p. 390-434.

SACHSIDA, A., LOUREIRO, P. R. Homens x mulheres: substitutos ou complementares no mercado de trabalho? Rio de Janeiro: IPEA, out. 1998 (Texto para Discussão, 595).

TRIVIÑOS, A.N.S. Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. 175p.

ANEXO I - Entrevistas

Entrevista 1

Nome: Luara Correa Souza

Sexo: Feminino

Idade: 29 anos

P: Há quanto tempo trabalha no projeto?

R: Cinco meses.

P: Comente como a mulher é vista nesse ambiente organizacional.

R: Aqui na Cáritas é muito bom, acho que é um luxo, muitas mulheres trabalhando aqui, as nossas coordenadoras são mulheres. Eu acho que isso traz uma melhor a inclusão no sentido de respeito entre os funcionários como qualquer outro profissional, ao contrário de muitas empresas que a mulher tá abaixo e mesmo que o cargo seja mais alto, às vezes jamais aconteceria.

P: Como você se sente em relação à forma como as mulheres são vistas nesses espaços organizacionais de maneira geral?

R: Já passei por diversas situações por acharem que eu não dou conta de fazer um trabalho por ser mulher, de ganhar menos estando na mesma função também, por isso fazer os mesmos trabalhos às vezes até mais do que um homem que tem o mesmo cargo que eu e ganhar menos de maneira geral.

P: Como é a distribuição de cargo e função dentro da Cáritas? Você acredita que o gênero influencia e é um fator considerado?

R: Eles procuram ter uma igualdade de quantidade de mulheres e homens, isso prova que não faz diferença. Apenas faz diferença se você for um bom profissional ou não. E aí mostrar aqui como é um lugar mágico onde promove a igualdade, isso então só comprova meu pensamento.

P: Como você avalia a questão de gênero? Acha que ela interfere na contratação de novos funcionários, ou na demissão e promoção?

R: De maneira geral sim, aqui não... eu acho que na empresa não.

P: Você poderia me apontar os pontos fortes e os pontos fracos da mulher nessa área de atuação, que está relacionada também à mineração (área técnica)?

R: Sei que é para mulheres que trabalham em campo mesmo diretamente com a área da mineração, eu já ouvi muitos relatos de preconceito e de assédio, então eu imagino que seja muito comum. Apesar de eu estar trabalhando pela primeira vez nessa área não estou passando por isso por causa da empresa da instituição onde eu trabalho. O ponto fraco é a vulnerabilidade, pela conformação social que estamos inseridos e os pontos fortes é que - não sei se é forte ou fraco - é que nós mulheres devemos nos esforçar mais para provar que somos capazes. Eu acredito realmente que aqui somos tratados como iguais, com foco na personalidade pra definir pontos fracos e fortes.

P: Você concorda que as empresas adotem cota para mulher?

R: Concordo, infelizmente trabalhar e se esforçar mais pra provar que é capaz, então infelizmente eu concordo.

Entrevista 2

Nome: Thiago Ribeiro Perona

Sexo: Masculino

Idade: 34 anos

P: Quanto tempo trabalha no projeto?

R: Dois meses.

P: Qual é sua área de especialização?

R: Trabalho na parte de geografia e na parte do geoprocessamento.

P: O que você considera mais relevante do seu trabalho dentro do projeto?

R: Aqui a gente está tentando criar uma documentação, uma parte do trabalho que o pessoal faz que as oficinas o campo eles vão desaguar onde nós estamos desenvolvendo os mapas e a

parte do levantamento arquitetônico dessas casas a partir disso estimar um pouco das perdas materiais dos atingidos.

P: Como uma mulher vista neste ambiente organizacional?

R: Olha, eu acho que é bem tranquilo, eu tenho dificuldade de enxergar porque eu fico boa parte do dia em frente ao computador, então aqui não tem muita relação. Diferentemente do pessoal que vai fazer entrevistas com os atingidos, aqui dentro tem uma atividade mais... tranquila, nem sempre com as pessoas e tudo. Eu nunca vi aqui até hoje nenhum caso de assédio, para mim é difícil observar porque meu ambiente de trabalho é bem restrito, agora eu acho que a gente tem uma coordenadora nesse sentido, mulher e tudo, que tem uma capacidade técnica que somada a essa capacidade técnica eu acho que ajuda também a combater esses tipos de situação.

P: Na sua opinião, como as mulheres são vistas nesses ambientes organizacionais?

R: Eu acho que aqui é bem tranquilo, nos damos super bem, não acho que esse é o normal dos ambientes, eu acho que aqui existe uma pressão a menos comparado a outros ambientes.

P: Como é a distribuição de cargo dentro do projeto? Você acredita que o gênero ele seja um fator considerado?

R: Eu não tenho conhecimento, na verdade, sobre a distribuição de cargo aqui na Cáritas, na verdade a gente quando foi contratado por processo seletivo parece que esse critério de gênero não foram levados em consideração, o trabalho que eu estou desenvolvendo aqui qualquer mulher consegue fazer como qualquer homem consegue fazer, tendo o conhecimento técnico.

P: Você acredita que a questão de gênero interfere na contratação de novos funcionários na demissão e promoção?

R: Aqui não sei, aqui tem um público 50% e 50%. Nas outras empresas que eu trabalhei - na verdade é a primeira vez que estou trabalhando na parte de geoprocessamento, em empresa -, mas nas outras empresas que trabalhei de mineração e indústria de Autopeças e certamente é relevante aqui não me deparei com a situação ainda, não sei se acontece ou é falta de conhecimento ou eu tô tão acostumado com isso, que eu não percebo.

P: Você concorda que as empresas tenham cota para mulher?

R: Eu nem sabia disso, eu acho contraditório é que a população feminina no Brasil é superior. Eu acho que o grande problema é que o sistema que a gente vive faz com que a gente tem o setor feminino, mesmo com melhor capacidade, fazendo esse trabalho tem salários mais rebaixados, agora não é só mulher né. Por exemplo, de população negra sofre mesmo processo; em Salvador, uma mulher negra em Salvador recebe um salário de 60% mais baixo que de um homem branco, o que eu acho bem pior. Então eu acho que é um salto da conquista principalmente da mulher trabalhadora, porém as cotas são limitadas, eu acho que é um passo, mas acredito que a luta das mulheres não deve se resumir as cotas.

Entrevista 3

Nome: Maria Eunice Paola de Souza

Sexo: Feminino

Idade: 43

P: Há quanto tempo você trabalha no projeto?

R: Cinco meses.

P: Qual sua especialização? .

R: Assessora, engenheira agrônoma.

P: O que você acha de relevante do seu trabalho no projeto?

R: Contribuir de maneira que os atingidos tenham uma reparação justa, o meu papel é construir um mapa de ocupação do solo.

P: Comente como a mulher é vista nesse ambiente organizacional?

R: Aqui na Cáritas nós somos tratadas como iguais, são poucas instituições que prezam por isso.

P: Como você se sente em relação à forma como as mulheres são vistas em seus ambientes organizacionais?

R: No geral a mulher é tratada com discriminação por ser mulher, às vezes quando vai fazer uma coisa, ouvem piadinhas como "não vai dar conta por ser mulher", implica na rotina do trabalho você tem que fazer uma faxina, você tem que ir lavar os copos, e ouvimos "deixa por que isso é coisa de mulher", deixam tudo bagunçado.

P: Você acha que dentro do projeto na distribuição de cargo que o fator de gênero é uma coisa que é considerada?

R: Sim, é extremamente considerado.

P: Como você acha que a questão do gênero interfere na contratação, na demissão e promoção de novos funcionários?

R: Claro, primeira pessoa a ser dispensada é a mulher, a mulher engravidada, ela que tem que levar seus filhos no médico.

P: Eu queria que você citasse para mim pontos fortes e pontos fracos da mulher na área?

R: O forte é a sensibilidade, e o fraco é a fragilidade no fato de você estar em contato com uma pessoa agressiva, pode acontecer, mas a própria instituição presa pra nunca ir sozinha, pra ir um homem junto, pra impor respeito se tiver um homem.

P: Você concorda que as empresas adotem cota para as mulheres?

R: Claro, por que o mercado é machista, já somos descriminalizadas, se você observar as instituições que adotam no futuro nem precisam disso, pois a mulher é muito capacitada, temos sempre que provar mais que os homens.

Entrevista 4

Nome: Ruth de Souza

Sexo: Feminino

Idade: 35

P: Quanto tempo trabalha no projeto?

R: Quatro meses.

P: Qual sua área de especialização?

R: Sou formada em história e trabalho no projeto em relação direta com os atingidos, pra minha área tenho relação direta, depois de quatro anos de formada estou realmente sentindo que estou conseguindo retribuir para sociedade. Parece bonito, mas é essa função. Às vezes, nas universidades federais, tentamos nos personalizar o máximo trabalho numa sociedade política e na verdade temos que repensar, quando vemos na prática. Temos uma responsabilidade muito grande com o lidar com atingido, sempre foi passado para mim que a gente tem que levar com muito respeito o sofrimento dos atingidos.

P: Como você acredita que a mulher é vista dentro desse projeto?

R: Eu trabalhei em outros lugares acho que é o lugar que tem mais mulher, poderia simbolizar muitas coisas uma delas o respeito sempre, a relação pessoalmente com os atingidos, a mulher tem o tato. A Cáritas tem um respeito muito grande para o que tratamos como minoria, podemos observar vários estereótipos desse público, mulheres, LGBT's.

P: Como que você se sente em relação à forma como as mulheres geralmente são vistas no ambiente organizacional?

R: Esse espaço está sendo ocupado no mercado de trabalho. Não que ela não estivesse, mas agora na busca de seus direitos o que eu vejo aqui são mulheres extremamente capazes de ocupar os cargos que elas estão, as assessoras dentro de suas áreas agrárias e arquitetura são sensacionais eu sempre aprendo muito com elas, e o dialogo aqui é muito grande e diferente de outros espaços que eu já trabalhei, a opinião da mulher sempre levada a segundo plano, sempre tinha um homem chefiando qualquer coisa. Aqui temos a Dani, a Paulinha e Érica que estão chefiando a gente, mulheres no poder. Mulheres a frente de posição de poder.

P: A questão de gênero influencia na contratação, demissão e promoção de novos funcionários?

R: As mulheres infelizmente ainda tem aquela ideia que produz menos, engravidar logo seis meses em casa, infelizmente ainda tem isso. Tirando em alguns espaços as mulheres ainda ganham menos, e alguns outros a mulher não chega nem a sentar, a chefiar tem alguns outros surreal.

P: Você poderia me apontar um ponto fraco e um forte da mulher nessa área de atuação?

R: O ponto forte dessa geração pensando historicamente é que nós estamos em pé de igualdade, o ponto fraco é que abrimos mão de muita coisa, ser mulher é pensar o seu calendário biológico, pensar no que você vai abrir mão ou não. E às vezes a gente tenta anular um pouco essa ideia de ser mãe por conta da profissão.

P: Você concorda que as empresas adotem cotas para mulheres?

R: Não sei se seria viável por uma inserção no mercado de trabalho para grandes áreas ao mesmo tempo que elas não sejam limitadoras para quantidade de mulheres que você tem no seu corpo de trabalho, que tem 3 mulheres para cada 10 homens então isso não pode existir.

Entrevista 5

Nome: Márcia Cristina Ribeiro

Sexo: Feminino

Idade: 32

P: Há quanto tempo você trabalha nesse projeto?

R: Uma semana.

P: Qual sua área especialização?

R: Engenharia Ambiental e Mestrado e Doutorado em Engenharia de Materiais.

P: Aspectos relevantes do seu trabalho no projeto?

R: Assessoria técnica, oficinas com os atingidos, ver a parte que eles perderam... não coisas materiais mas como um bem de convivência e material também, uma árvore que a família plantou e perdeu.

P: Comente como a mulher é vista nesse ambiente organizacional?

R: Aqui como acabei de chegar posso dizer que é tranquilo, tem bastante diversidade.

P: Como você se sente em relação à forma como as mulheres são vistas nesses ambientes organizacionais?

R: Eu tenho algumas amigas que são tratadas com inferioridade, tem um caso de uma menina que eu conheci que ela era chefe do auto forno e um outro homem que é chefe de outra área igual a ela, ele recebe mais, diferença salarial. Ela faz o mesmo trabalho que ele.

P: Para distribuição de cargo dentro da Cáritas você acha que o gênero seja um fator considerado?

R: Não, é bem diversificado.

P: Como a questão de gênero interfere na contratação de novos funcionários demissão em promoção?

R: Na Cáritas não, mas em outras empresas ainda existe essa questão, tem amigas minha que não foram contratadas por serem mulheres. Na Gerdau engenheira metalúrgica preferiu contratar um homem do que ela.

P: Gostaria que você apontasse um ponto forte ponto fraco da mulher nessa área de atuação?

R: Então o ponto fraco das mulheres são os homens, claro, rs. Teve uma funcionária Thais que foi realizar uma oficina e um dos participantes ficou assediando ela. Um ponto forte é que a mulher é mais dinâmica ela consegue contornar melhor a situação, se ela tem problema ela consegue resolver assim mais rápido.

P: Gostaria de saber se você concorda que as empresas adotem cota para mulher?

R: Não sei, é meio inferior, é como se a mulher estivesse lá por obrigação.

Entrevista 6

Nome: Érica Gomes

Sexo: Feminino

Idade: 34

P: Quanto tempo você trabalha no projeto?

R: Sete meses.

P: Qual que é sua área especialização aqui?

R: Sou formada em arquitetura e engenharia.

P: Os aspectos mais relevantes do seu trabalho no projeto?

R: É agregar experiência.

P: Como que a mulher vista nesse ambiente organizacional?

R: Nesse ambiente ele é diferenciado porque a gente está sempre em menor número no espaço e aqui é o contrário, aí a gente percebe nova dinâmica e vemos como as coisas funcionam melhor.

P: Como que você se sente em como as mulheres são vistas?

R: Eu acho que nós somos subjugados no geral, por isso que eu digo que aqui tá sendo um diferencial para mim como eu venho da área de arquitetura, mas de engenharia a percepção que eu tenho é essa. A mulher sempre tá em segundo plano em menor número, nos cargos mais inferiores, fora dos cargos de gestão.

P: Você acredita que a distribuição de cargo e função dentro do projeto o fator gênero é considerado?

R: Aqui sim, no mercado em geral não, no mercado em geral as mulheres são tiradas desses espaços pesando a questão de vulnerabilidade, considerando às vezes até a possibilidade de engravidar né então é muito ponderado isso para as mulheres, se tornando um empecilho para empresa. Aqui a gente tem a perspectiva contrária de trazer as mulheres para espaço por causa do potencial pela forma de saber lidar com pessoas é que a gente trabalha com pessoas... então até a sensibilidade da mulher a forma dela trabalhar, trazemos esse perfil aqui.

P: Você acha que a questão de gênero interfere também na contratação de novos funcionários e demissão?

R: Aqui não trabalhamos com promoção, mas na contratação, sim, dependendo daquilo que a gente for trabalhar com cartografia social, por exemplo, você vai trabalhar diretamente com pessoas que têm um perfil mais adequado, nesse sentido as mulheres têm se destacado.

P: Cite um ponto forte e um ponto fraco da mulher nessa área de atuação?

R: Com base no que a gente construiu aqui eu acho difícil apontar um ponto fraco e o ponto forte eu acho que é flexibilidade no trabalho.

P: Você concorda que as empresas adotem cotas?

R: Eu tenho uma opinião controversa sobre cotas, as mulheres tem potencial que extrapolam cotas, não tem necessidade de ter cotas.

Entrevista 7

Nome: Joicidele Tamara Pedrosa

Sexo: Feminino

Idade: 23

P: Há quanto tempo você trabalha no projeto?

R: Três meses.

P: A sua área de especialização dentro do projeto?

R: Conservação e Restauro.

P: Quais os aspectos mais relevantes do seu trabalho no projeto?

R: Meu trabalho é dentro do escritório, são projetos de conservação e restauração das áreas atingidas.

P: Como você considera que a mulher é vista aqui dentro do projeto?

R: É uma pergunta bem relevante, pois aqui é um lugar que tem bastante mulher eu acho bacana porque não é qualquer lugar que tem esse número de mulheres.

P: Como você se sente em relação mulheres são vistas nesses ambientes organizacionais?

R: A mulher não é vista da mesma forma que um homem, eu nunca tive problema com isso, aí não posso falar muito, né.

P: A distribuição de cargos dentro do projeto a questão do gênero é algum fator a ser considerado?

R: Não.

P: Você acha que a questão de gênero interfere na contratação de novos funcionários, demissão e promoção?

R: Sim, principalmente sobre a história pela questão da gravidez, e considerar que a mulher é mais frágil principalmente para trabalhos mais pesados.

P: Aponte um ponto forte e um ponto fraco da mulher nessa área de atuação?

R: Eu acho que a mulher tem pouco mais de sensibilidade para trabalhar com esse projeto, ponto fraco a fragilidade.

P: Você concorda que as empresas adotem cota para as mulheres?

R: Seria bom se não precisasse disso, se não tivesse essa separação que não precisasse de cota para mulher infelizmente. Talvez se tivesse cota em certos ambientes de trabalho a mulher seria hostilizada, porque ela estaria ali obrigada e seria tratada de uma forma completamente diferente então é uma coisa complicada não sei se eu sou a favor, mas não sou contra, seria ideal se não precisasse disso.

Entrevista 8

Nome: Patrick Vitaliano Carvalho Moreira

Sexo: Masculino

Idade: 23

P: Há quanto tempo você trabalha no projeto?

R: Cinco meses.

P: Qual sua especialização?

R: Sou Historiador, aqui trabalho como estagiário de assistente técnico, nós tentamos priorizar o levantamento das relações que existia nos distritos, subdistrito a relação intrafamiliar e extrafamiliar, relação com a comunidade enfim, essa parte voltada para área das humanidades.

P: Pra você, como a mulher é vista neste ambiente organizacional?

R: Olha, aqui na Cáritas tem um diferencial de outros locais que eu já vi, principalmente em Mariana. Aqui nossas coordenadoras são mulheres, então estão em posição de autoridade e até então eu trabalhei com sempre assessoras então em geral ocupa um posicionamento de chefia e isso faz com que os limites de gênero sejam bem diferentes de outros locais que eu já presenciei que eu já trabalhei.

P: Na sua opinião, como você acredita que a mulher é vista no mercado de trabalho?

R: Então, eu sou do interior de São Paulo, aqui em Mariana eu nunca havia estado no mercado antes do projeto, mas em geral o que a gente percebe aqui as mulheres geralmente ficam em posições como secretária, vendas, espaços onde o físico delas fica colocado como uma vitrine. Que é uma ideia bem de objetificação, ou seja, você quer colocar a cara da sua empresa, então você coloca uma mulher, mas quando se trata da chefia de uma organização, uma loja, por exemplo, tem várias vendedoras mas quem fica com a supervisão é um homem, em geral é isso que você coloca incorpora mulher no mercado de trabalho, mas geralmente com esse tipo de posição. Eu sou um pouco suspeito para dizer porque minha mãe é a diretora de uma escola de inglês em Ribeirão Preto, na minha cidade e ela já foi secretária, até ela chegar na posição de diretora foram quase 16 anos -15 anos. Hoje ela que faz contratação quando vai contratar, por exemplo, coordenador pedagógico e outros cargos assim, ela tenta priorizar a contratação de mulheres porque ela sabe a dificuldade no espaço, principalmente nas posições de comando serem ocupadas por mulheres.

P: Você acha que a questão de gênero é um fator considerar na distribuição de cargo?

R: Acho que não, acho que na distribuição foi feita a partir das qualidades técnicas dos profissionais na área de cada atuação. Inclusive quando fomos contratados, eles falaram que buscavam a isonomia, ou seja, não contratar por exemplo assessores técnicos apenas homens, não contratar 80% de homens e 20% de mulheres é tentar sempre ter o cuidado de procurar também as pessoas com a mesma qualificação que sejam mulheres para dar uma equilibrada no time. E no fim acabou tendo mais mulheres nas posições de assessoria técnica do que homens. Hoje aqui no escritório tem mais tem mais mulheres do que homens, mas não foi por uma questão de gênero.

P: Eu queria que você comentasse se a questão de gênero interfere na contratação e promoção e demissão?

R: Aqui na Cáritas eu acho que não tem, mas no geral no mercado existe uma interferência quando você é um homem tem suas qualidades, sua área de especialização é o que vai ser preponderante pra você, funções de mais responsabilidade ou então seus erros que podem gerar uma demissão. Já no caso da mulher eu acho que sim, tem áreas que são determinadas, não aqui no projeto, mas em outras empresas sim, se coloca mulher em cargos pré-determinados. Como por exemplo já trabalhei em um escritório de advocacia, estagiário e tinha uma advogada formada e ela trabalhava como secretária, lá ficou como secretária, enquanto outros advogados que estudaram no mesmo tempo de uma faixa etária similar a dela, e ela continuava como secretária.

P: Cite um ponto forte e ponto fraco da mulher nesta área operacional?

R: Nossas coordenadoras, elas têm uma visão muito aberta para diálogo e acredito que elas são muito ponderadas e incisivas quando precisam ser, chamar atenção e coisa e tal.

P: Você concorda que as empresas tenham cota para mulheres?

R: Difícil né, por exemplo, a minha mãe ela prioriza contratação de mulheres não com uma questão de cota, mas por ela ter passado pela mesma situação, é mais um situação de empatia, pois ela sabe como é difícil e ela sabe que demorou o dobro de tempo para conseguir chegar onde chegou, silenciada, hoje então ela tenta ter esse olhar. Tornando isso uma lei obrigatória não faria com que houvesse uma estratificação, "você é igual" acontece dos partidos políticos né você coloca um número obrigatório nesse espaço interno, talvez com o tempo isso vá mudando, no setor público nos cargos públicos eu acho muito necessário somente necessário mulheres, negros e indígenas. E nas organizações particulares eu acho que poderia ter políticas de incentivo, mas não necessariamente uma lei obrigatória. Acho que é necessário fazer o movimento de transformação nesse ambiente, mas tem que ter condições, não adianta só contratar. Tipo ter leis mais rígidas em relação a assédio e coisas do tipo.

Entrevista 9

Nome: Luciano Anacleto

Sexo: Masculino

Idade: 29 anos

P: Quanto tempo você trabalha no projeto?

R: Cinco meses.

P: Sua área especialização?

R: Estou estudando História, já sou formado em Tecnologia da Informação.

P: Qual impacto do seu serviço no projeto?

R: Por a gente estar trabalhando diretamente com os atingidos, e a muito tempo temos desenvolvido esse trabalho, a gente está ajudando eles a retomar a vida e todos os direitos que foram tirados deles também.

P: Comenta para mim como que a mulher é vista dentro desse ambiente organizacional?

R: Aqui todos nós trabalhamos de igual para igual, então a gente não tem separação de gênero, eu acho muito bacana do projeto é que todo mundo se respeita de maneira bem clara. Como eu sempre trabalhei mais com mulheres também é uma coisa que já vem de muito tempo e a gente cresce e, por exemplo, eu trabalhava na área de mineração e a gente viu o olhar delas de uma outra forma. Eu trabalhava no RH é a gente vai aprendendo muito a lidar com todas relações e acaba quebrando também essa parte de que a mulher não é capaz e na maioria das vezes elas provam o contrário.

P: Comenta como a mulher é vista no ambiente organizacional hoje?

R: Olha muita coisa mudou e espero que mude para melhor, muitas daquelas vezes tem a parte do olhar que o homem como uma figura que tem o caráter decisivo, como se ele não precisasse de nada para dar o respaldo. Então o que é uma coisa que o machismo e o patriarcado tem de ruim, por que muitas vezes eu já tive chefe mulher que me fizeram crescer, sabe durante 8 anos trabalhei com uma que me ensinou muito eu espero que isso acabe, por que é um paradigma a ser quebrado e acredito na mudança.

P: Você acredita que a distribuição de cargos e funções, tem como um fator relevante o gênero?

R: Eu acredito que não, nós temos assessores tanto do sexo feminino quanto do sexo masculino, que trabalham de igual pra igual. Então acredito que é bem justo.

P: Você acredita que a questão gênero tem influência direta na contratação, demissão e promoção?

R: Aqui não, mas eu trabalhei em empresas que davam muito mais oportunidades para homens. Quando você vai contratar uma pessoa o gênero da pessoa não influencia na capacidade do trabalho dela. Já teve empresas e casos que soube que deixaram de contratar por ser mulher e o fato de engravidar, eu fiquei bem chateado de ouvir esse tipo de coisa, mas aqui eu acho tranquilo.

P: Dentro dessa área de atuação cite um ponto fraco e um ponto forte da mulher?

R: Elas são bem centradas e sabem o que querem, um ponto fraco, que eu observei é que muita mulher no mesmo ambiente dá problema, não que não dê com homem, é uma disputa de ego, mas não chega a incomodar.

P: Você concorda que as empresas adotem cotas para mulher?

R: Olha, eu acho que não deveriam existir cotas para mulheres, o mercado de trabalho devia ser justo, mas eu fiquei pensando, se isso não limitaria a entrada delas no mercado de trabalho, a não ser que fosse uma cota pra mais, aí ia ser justo.

Entrevista 10

Nome: Elenice Calista

Sexo: feminino

Idade: 27 anos

P: Quanto tempo trabalha no projeto?

R: Oito meses.

P: Qual sua área de especialização?

R: Sou estagiária aqui, sou estudante de história.

P: Comente um aspecto relevante do seu trabalho na empresa?

R: Eu realizo relatórios contextualizando o projeto de recuperação, elaboração de oficinas, estar perto das pessoas atingidas e poder ouvi-las é muito bom.

P: Para você como a mulher é vista dentro desse ambiente organizacional do projeto?

R: Aqui quem tem muitas mulheres, o ambiente é bem diferente na questão do tratamento.

P: Como a mulher é vista no geral no ambiente organizacional?

R: Hoje no mercado de trabalho eu acho que a mulher é vista como secundária, sempre o tabu que o homem é mais forte aguenta mais...

P: Você acredita que o gênero tem sido um fator considerado para distribuição de cargo dentro do projeto?

R: Acho que não, olham mais a experiência, aqui acredito que não.

P: Você acredita que a questão de gênero interfere na contratação, promoção e demissão?

R: Sim, interfere diretamente, eu sempre percebi isso, a preferência é sempre pelo homem, a mulher engravida, a mulher tem filho...

P: Aponte um ponto forte e um fraco da mulher nesse ambiente?

R: Ponto fraco não sei, mas vejo que as mulheres que trabalham aqui são muito guerreiras.

P: Você concorda que as empresas adotem cota para mulher?

R: Acho complicado, pois é mais um motivo para destratar a mulher, dizendo que está por cota, é complicado não sei se sou a favor ou não.

Entrevista 11

Nome: Bruna Camily de Araujo

Sexo: Feminino

Idade: 25 anos

P: A quanto tempo você trabalha no projeto?

R: Dois meses.

P: Qual sua área de especialização?

R: Sou formada em Geologia.

P: Qual impacto do seu serviço no projeto?

R: É a questão técnica que fazemos aqui, tudo em prol dos atingidos, é muita responsabilidade fazer o mapa, os relatórios, em vista de ajudá-los.

P: Como a mulher é vista aqui dentro do projeto?

R: Eu acho que a mulher é bem vista, as coordenadoras mulheres, é um ambiente mais feminino. Ainda existem alguns problemas, tipo o machismo, na minha equipe, por exemplo, eu sou a única mulher, então já percebi alguns conflitos com isso, tipo exaltar, levantar a voz, às vezes é um ambiente mais complicado.

P: Como você vê a relação da mulher no mercado de trabalho?

R: Eu acho que é muito mais machista, aqui nós temos uma abertura para falar disso, mas em outros ambientes organizacionais eu creio que não. Aqui temos muitas mulheres envolvidas na militância, então temos mais espaço para conversa sobre gênero, mas no geral a mulher sofre muito assédio, eu que formei em geologia o trabalho de campo é algo que rola um grande desconforto.

P: Você acha que, no projeto, para distribuição de cargo, o gênero é um fator considerado?

R: Eu acho que é importante a gente manter a igualdade de quantidade de assessores, é importante também que os homens participem desse ambiente. Eu acredito que é

um fator equilíbrio, aqui o tema gênero é algo conversado sempre, então acredito que até deveriam ter mais homens.

P: Você acredita que questão de gênero interfere a contratação, demissão e a promoção de novos funcionários?

R: Acredito que sim, um próprio professor meu fez um relato que eu fiquei muito triste. Ele fez uma entrevista em uma mineradora e deu um relato de como foi contratado "é porque entrei numa empresa na qual a mulher (concorrente) tinha mais experiência, porém me contrataram, por que disseram que os peões no campo não iam mexer com comigo e iam mexer com a mulher." Então a gente vê que é um trabalho de conscientização, sobre machismo. Na faculdade fiz um trabalho de campo e na verdade eram quatro mulheres, e o professor não deixou, falou que era obrigatório ter um homem, com a justificativa de que um homem ia ajudar a gente. Inclusive foi um tapa na cara dos professores porque a gente mesmo foi, realizou o mapeamento, e o cara não ajudou em nada.

P: Gostaria de saber um ponto forte e um ponto fraco da mulher nessa área de atuação?

R: Um ponto forte é da gente tá muito unida, um laço de acolhimento, e um ponto fraco às vezes por ser mulher ter muitas diferenças, tipo de discurso, temos algumas militantes e outras com ponto de vista bem diferente, até por que tem muitas mulheres machistas.

P: Você concorda que as empresas tenham cota para mulheres?

R: Não sei se cota seria a melhor forma de impulsionar a carreira da mulher, acredito que ter programas de inclusão, algum subsídio, tipo um coletivo dentro da empresa, acredito que isso que é importante.

Entrevista 12

Nome: Juliana Gomes Parreiras

Sexo: feminino

Idade: 31 anos

P: Você trabalha tanto tempo no projeto?

R: Três meses.

P: Qual sua área de especialização no projeto?

R: Arquitetura.

P: Qual impacto do seu trabalho no projeto?

R: Aqui no projeto a gente gera um produto gráfico para poder entrar no processo, e dar valor ao que foi perdido, além disso acho que é questão de organização e os fatores que a gente tem que desenvolver porque a metodologia não está pronta então a gente está tendo que criar todo um método para poder desenvolver um trabalho.

P: Para você, como que a mulher é vista aqui dentro desse ambiente organizacional?

R: É um ambiente bem diferente dos anteriores que eu trabalhei, as pessoas colaboram muito entre si, é um ambiente mais horizontal não existe uma hierarquia tão demarcada, é uma troca muito legal, e eu não sei se essa característica é porque tem a predominância de mulheres, ou se é um perfil mesmo da galera que foi selecionado, mas é um ambiente ótimo e muito tranquilo.

P: Como você acredita que a mulher é vista no mercado de trabalho?

R: Na minha área nós costumamos desenvolver projetos com homens principalmente por ser um ambiente mais "masculinizado" então tem um pouco do "cala boca", eu tive uma experiência de trabalho em que o mestre de obra falou com uma das arquitetas envolvidas que se ela pedia "por favor" não iria funcionar. Você tem uma dificuldade maior de ser ouvida principalmente nos ambientes operacionais.

P: Você acredita que dentro do projeto o fator gênero seja considerado para a distribuição de cargos?

R: Acho que não, nós temos uma equipe de campo, que é composta por mulheres.

P: Você acredita que a questão de gênero interfere tanto na contratação, demissão e promoção?

R: Aqui não, nossa liderança é esmagadora feminina, mas estatisticamente como nós vemos fora no mercado isso é sim um fator decisivo, vejo até pelos meus colegas de trabalho, até

quando você é autônoma você vê que existe uma maior credibilidade para os arquitetos homens.

P: Você poderia citar um ponto forte e um ponto fraco da mulher nessa área?

R: Acredito que o tato e a organização do espaço, tem um certo zelo e um carinho tanto quanto espaço e fator humano, um ponto fraco eu não consigo identificar, acredito que estamos tendo bons frutos.

P: Você concorda que as empresas tenham cotas para mulher?

R: Eu acho que a gente não deveria ter essa demanda, mas como ainda somos uma minoria, talvez como paliativo seja necessário.

Entrevista 13

Nome: Lívia Ferreira Martins

Sexo: Feminino

Idade: 32 anos

P: Quanto tempo você trabalha aqui no projeto?

R: Cinco meses.

P: Qual área de especialização?

R: Trabalho na parte de cartografia social.

P: Qual impacto o seu trabalho tem no projeto?

R: É um contato diferente com os atingidos, um contato mais específico, nós fazemos oficinas e temos um contato mais de tato com os atingidos.

P: Para você como que a mulher é vista hoje aqui dentro do projeto?

R: Aqui eu acho que temos muita abertura, mas isso se dá pela quantidade de mulher que temos aqui, nós realizamos todos os serviços, acredito que seja um ambiente mais igualitário.

P: Como você acha que as mulheres são vistas geralmente nesses ambientes organizacionais?

R: Então, até que na minha área, arquitetura, acho que nessa área de execução de projeto tem bastante mulher, mas nas áreas de campos o número de mulheres é mais restrito.

P: Você acredita que o fator gênero tem parte nas distribuições de cargos no projeto?

R: Acredito que não.

P: Você acha que o fator de gênero para contratação, demissão e promoção é relevante?

R: Acho que influencia sim, é difícil. Por exemplo, eu já trabalhei em obra e nem sempre o subordinado aceita receber ordem de mulheres, então nessa área operacional tem sim esse critério.

P: Cite um ponto forte e um ponto fraco da mulher nesse ambiente organizacional?

R: Acho que como ponto forte, é que somos mais atentas a detalhes, e um ponto fraco seria a fragilidade.

P: Você concorda que as empresas adotem cotas para mulheres?

R: Eu não concordo não, eu acho que a gente tem que chegar lá, sem a cota.

Entrevista 14

Nome: Gabriela Vieira Capobianco

Sexo: Feminino

Idade: 27 anos

P: Há quanto tempo você trabalha no projeto?

R: Cinco meses.

P: Qual sua área de especialização?

R: Engenheira Ambiental com mestrado em Saneamento Rural.

P: Qual impacto que seu trabalho traz para o projeto?

R: Eu trabalhei na zona rural com comunidades, com projetos de metodologias participativas, o produto que fazemos hoje, tem muito a ver com análise das áreas e suporte com atingidos.

P: Pra você como a mulher é vista nesse ambiente do projeto?

R: Acredito que esse projeto específico é bem diferenciado, a maioria do corporativo e operacional são mulheres, nossa coordenadora é feminista, isso ajuda muito também, ela tem participação nisso, mas mesmo com a maioria mulheres ainda sinto essa voz mais reprimida, em relação ao campo não sei como está hoje, sempre existe a supervalorização do masculino, nossa preocupação é quando chegar nessa parte ter que lidar com um funcionário mais velho da renova, homem, como vai ser isso de ele lidar, com uma mulher bem mais nova a frente, isso realmente me preocupa.

P: Como você acha que a mulher é vista no mercado de trabalho?

R: A gente não pode piscar, é uma coisa tão enraizada o preconceito, o tempo todo nos deparamos com isso, é difícil a gente mesmo ter consciência, é muito difícil essa desconstrução mesmo.

P: Você acha que na distribuição de cargos no projeto, o fator gênero é considerado?

R: Com certeza.

P: O fator gênero interfere na contratação, promoção e demissão?

R: Com certeza, isso é nítido.

P: Você poderia me apresentar um ponto forte e um fraco da mulher nessa área?

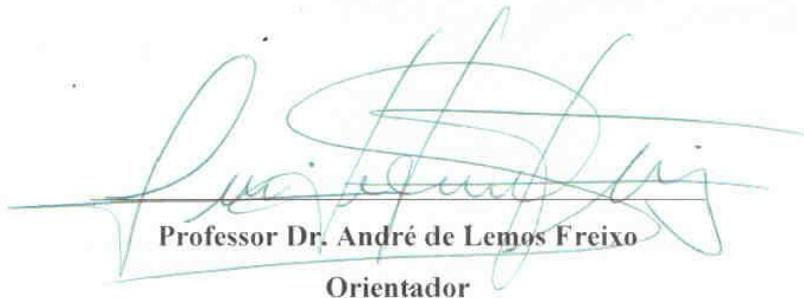
R: A sensibilidade da mulher é um ponto forte, foi uma grande construção desse projeto, foi fundamental no nosso trabalho com os atingidos, e a melhoria é tentar trazer essa sensibilidade pra dentro também.

P: Você concorda com cotas para mulheres?

R: Polêmico, mas eu concordo, eu vejo como uma medida, temos que entender a coisa pela raiz, eu reconheço que existe essa defasagem e acho que é uma alternativa.

DECLARAÇÃO

Certifico que a discente **Isadora Mikovic Guimarães**, autora do trabalho de conclusão de curso intitulado “**GÊNERO E TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO NA ORGANIZAÇÃO CÁRITAS (MARIANA-MG, 2016-2018)**”, realizou as correções sugeridas pela banca examinadora e que estou de acordo com a versão final do trabalho.



Professor Dr. André de Lemos Freixo
Orientador

Mariana, 18 de dezembro de 2018.