

Universidade Federal de Ouro Preto
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas

Aline Pereira Lourenço

Ser mulher na indústria química: Vivências e percepções

Mariana, MG

2018

Aline Pereira Lourenço

Ser mulher na indústria química: Vivências e percepções

Trabalho de conclusão de curso apresentada ao curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Diego Luiz Teixeira Boava
Coorientadora: Prof. Dr. Fernanda Maria Felício Macedo

Mariana, MG

2018

Catálogo na fonte elaborada pelo bibliotecário: Essevalter de Sousa - CRB6a. 1407

L892s Lourenço, Aline Pereira
Ser mulher na indústria química [recurso eletrônico]
: vivências e percepções / Aline Pereira Lourenço.-Mariana,
MG, 2018.
1 CD-ROM; (4 3/4 pol.).

TCC (graduação em Administração) - Universidade Federal
de Ouro Preto, Mariana, 2018

1. Gênero - Teses. 2. MEM. 3. Divisão do trabalho
por sexo - Teses. 4. Monografia. 5. Fenomenologia
- Teses. 6. Indústria química - Teses. 7. Mulheres
- Emprego - Teses. I.Boava, Diego Luiz Teixeira. II.Universidade
Federal de Ouro Preto - Instituto de Ciências Sociais
Aplicadas - Departamento de Ciências Administrativas.
III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 305
: 15
: 1419907



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Ouro Preto
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA
COLEGIADO CURSO ADMINISTRAÇÃO



FICHA DE APROVAÇÃO

ALINE PEREIRA LOURENÇO

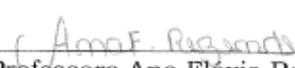
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como requisito à obtenção do Título de Bacharel.

Orientador: Prof. Diego Luiz Teixeira Boava

COMISSÃO EXAMINADORA



Professor Diego Luiz Teixeira Boava
Orientador e Presidente da Banca



Professora Ana Flávia Rezende
Membro Avaliador



Professora Isadora Iannini Cota Dutra
Membro Avaliador

Mariana, 07 de fevereiro de 2018.

AGRADECIMENTO

À minha mãe, Elenice, pelo seu apoio, carinho e confiança.

Ao meu pai, Vilsimar, por todo afeto.

Ao meu orientador, Diego, e coorientadora, Fernanda, por todo suporte e ensinamentos.

À república Paris, pelo companheirismo.

Ao meu namorado, Wellington, por todo amor e compreensão.

A todos os meus amigos.

À UFOP, por todo conhecimento proporcionado.

Todas as vitórias ocultam uma abdicação

Simone de Beauvoir

RESUMO

Na contemporaneidade, a mulher atua de forma concomitante no ambiente privado e no público. Essa realidade advém de uma tentativa de modificar a sociedade patriarcal a partir do empoderamento feminino. Nesse cenário, as indústrias antes marcadas por um predomínio de homens passam a receber mulheres em seus diferentes níveis administrativos e operacionais, atraindo, por conseguinte, a atenção da comunidade acadêmica. Dessa forma, estudos acerca da questão de gênero em organizações tornam-se relevantes na tentativa de compreender essa nova realidade e seus desdobramentos. Em face desse contexto, o presente estudo visa analisar as relações de gênero processadas no âmbito da indústria química, que tem em seu quadro de funcionários a predominância da figura masculina, em razão do setor industrial, principalmente em áreas que exigem força física, serem considerados socialmente ambientes “para homens”. Para a realização desta pesquisa de cunho qualitativo, analisou-se uma empresa do ramo químico localizada no estado de Minas Gerais. Da composição do seu quadro de funcionários, 86% são homens e 14% mulheres. A coleta de dados foi realizada a partir de um roteiro semiestruturado para orientação de entrevistas feitas nos setores operacionais e administrativos da empresa analisada, em diferentes níveis hierárquicos. A análise dos dados foi processada a partir do emprego do método fenomenológico de investigação focado na experiência de vida e construção de significados pelo sujeito. Como resultado, evidenciou-se que no cenário da indústria química as relações de gênero são pautadas por uma profunda divisão sexual do trabalho, ou seja, as mulheres não estão presentes em cargos operacionais e de elevada hierarquia. A mulher nesse cenário atua em cargos administrativos de mediano poder de tomada de decisão, tal como se configura o fenômeno do teto de vidro.

Palavras-chave

Gênero, Divisão sexual do trabalho, Método Fenomenológico, Indústria Química.

ABSTRACT

In contemporary times, a woman acts concomitantly in the private environment and in the public. This reality comes from an attempt to change the patriarchal society from the feminine empowerment. In this scenario, as industries before marked by a predominance of men passing in their different administrative and operational classes, attracting, therefore, an attention of the academic community. In this way, studies on the gender issue in organizations become relevant in the attempt to conclude their new reality and its unfolding. In view of the context, this study aims at gender relations processed without fault of the chemical industry, in its staff, the predominance of male figure, due to the industrial sector, especially in areas that require physical strength, socially "for men". To carry out this qualitative research, the chemical company located in the state of Minas Gerais was analyzed. Of its staff, 86% are men and 14% are women. A data collection was carried out from a semi-structured questionnaire to guidance of the interviews held on operational and administrative units of the analyzed company, in different hierarchical levels. The analysis of the data was processed as of using the phenomenological method of research focused on the experience of life and construction of meanings by the subject. As a result it has been shown that in the chemical industry's scenario the gender relations are ruled by a deep sexual division of labor, i.e. the women are not present in high-level operational and operational positions. The woman in this scenario acts in administrative positions of medium power of decision making as if the phenomenon of the glass ceiling is configured.

Key words

Gender, Sexual division of labor, Phenomenological Method, Chemical Industry.

SUMÁRIO

1 Introdução	10
2 Revisão Bibliográfica	11
2.1 Questões de gênero: origens e conceitos	11
2.2 Divisão sexual do trabalho.....	14
2.3 Fenômeno do Teto de Vidro	17
2.4 Indústria Química	19
3 Metodologia	20
3.1 Delineamento e sujeitos de pesquisa	20
3.2 Locus de Pesquisa.....	20
3.3 Processo de coleta de dados.....	23
3.4 Análise fenomenológica dos dados.....	24
4 Apresentação e Análise dos Resultados	26
4.1 Unidades de sentido	26
4.2 Percepção da Mulher	27
4.3 Percepção do Homem	33
4.4 Comparação entre unidades de sentido.....	37
5 Considerações finais	41
Referências	42

1 Introdução

A partir das últimas décadas do século XX, é possível notar as transformações que o mundo do trabalho vivencia com a crescente participação feminina em áreas mercadológicas antes restritas aos homens. Nesse cenário de diversificação do mercado de trabalho, emergem relações de gêneros de diferentes configurações se comparadas às processadas entre homens e mulheres em antigos ambientes circunscritos à esfera privada.

Todavia, na atualidade, ainda persiste na sociedade a percepção de que existem atividades que são consideradas exclusivamente masculinas e a representatividade feminina é ínfima quando comparada à presença majoritária de homens, bem como existem trabalhos que são predominantemente femininos. Isso porque os sujeitos têm a construção social de sua identidade limitada à idealização de gênero propagada socialmente, o que resulta na disparidade entre os papéis que as mulheres e os homens desempenham na sociedade.

Logo, as mencionadas transformações no âmbito da presença da mulher no ambiente público do trabalho ainda conservam e carregam permanências que, mesmo não explícitas, demonstram a distribuição desigual de atividades sob a justificativa do determinismo biológico. O problema está nessa concepção que diferencia habilidades e características que homens e mulheres possuem pela natureza dos corpos.

Dessa forma, segundo Tasso e Navarro (2012), nota-se, no que tange à questão dos gêneros, uma cultura androcêntrica, na qual há uma predisposição de centralizar todos os acontecimentos na figura do homem e, no que se refere às relações de poder, há, ainda, uma naturalização em considerar que os homens estão mais preparados para assumir posições de nível estratégico e de tomada de decisão. Nesse contexto, é possível notar culturalmente uma subversão da percepção sobre os papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres, que “deixam de notar o caráter historicamente construído de uma ordem social que é vista como natural” (TASSO; NAVARRO, 2012, p. 262) Ou seja, se justifica, através da visão androcêntrica, a divisão de gêneros e das atividades que cada um deve desempenhar, limitando o que pode ser feito por mulheres e o que pode ser realizado por homens, pois a divisão de tarefas é feita através da divisão sexual do trabalho como se fosse algo natural, intrínseco e inalterável, e não cultural e social.

Entretanto, para Laqueur (1992), os comportamentos dos indivíduos são conformados nas experiências cotidianas, na sua história de vida e na relação com outros indivíduos que também constroem e aprendem concomitantemente os significados de “masculino” e

“feminino”. É nesse sentido que a questão de gênero e de trabalho se constrói e proporciona espaço para as mulheres, posto que na atualidade a mulher adquire, junto com a nova configuração de trabalho, seu espaço além da vida privada; ganha, portanto, lugar na vida pública. Entender como é sua representatividade nos cargos ditos masculinos e de alta gerência, além de como é conferida a relação de gênero de acordo com a concepção de homens e mulheres que atuam na esfera pública, configura-se em relevantes eixos temáticos de investigação.

Em face desse contexto, essa pesquisa pretende investigar as relações de gênero presentes no âmbito organizacional da indústria química, esclarecendo como é a percepção dos sujeitos em relação à mulher que trabalha nesse ramo, levando em consideração o fenômeno do teto de vidro, que consiste em uma sutil carreira que impede a acessão da mulher a cargos estratégicos na empresa, no processo de análise dos dados.

Em termos de estrutura, a pesquisa apresenta, além de introdução e conclusão, três eixos de discussão que retratam a concepção de gênero, a questão da divisão sexual do trabalho e o fenômeno teto de vidro sobre a visão da indústria química com suas características. Ademais, apresenta-se a metodologia empregada com a demonstração da fenomenologia para interpretação dos dados. Por fim, tem-se a apresentação e análise dos dados da organização pesquisada.

Com este estudo busca-se entender e descobrir as percepções em questão através do fenômeno do teto de vidro, bem como compreender, através dos discursos dos sujeitos entrevistados que circulam em relação à mulher, os sintomas que ainda estão limitados aos valores sexistas, observando se esses discursos se manifestam de novas formas e constroem novos sentidos de condição do trabalho da mulher. Diante disso, poder-se-á analisar se na nova configuração organizacional da indústria química, os discursos assumidamente machistas perderam o valor e legitimidade.

2 Revisão Bibliográfica

1.1 Questões de gênero: origens e conceitos

Por um longo período a sociedade teve sua estrutura baseada no modelo patriarcal, no qual é notório a autoridade e dominação do homem tanto no âmbito público, em áreas consideradas de grandes prestígios, tais como governo, cultura e produção, quanto no âmbito privado. Contudo, após o século XX, dadas as transformações que a sociedade começou a sofrer com as manifestações dos movimentos feministas e, conseqüentemente, com o aumento

da presença da mulher no mercado de trabalho, o modelo patriarcal começou a fraquejar (ZAULI, 2015). Com o enfraquecimento de tal modelo, surgem questionamentos sobre as funções do homem e da mulher na sociedade e se mostra a necessidade de diferenciar as práticas sociais das funções atribuídas ao sexo feminino e ao masculino, havendo assim um aumento dos estudos acerca do sexo e da sexualidade no meio social, e o estudo sobre gênero se tornou importante no que concerne diferenciar essas funções (SCOTT, 1995).

A princípio o termo “gênero” restringiu-se a pequenos grupos de feministas, de mulheres e, sobretudo, a grupos no meio acadêmico e gradualmente foi se disseminando por todo o mundo (MACEDO e MACEDO, 2004). De acordo com Lima e Mello (2013), o conceito de gênero passou a ser estudado nos anos de 1960 e 1970 pelas feministas, em especial as americanas e as francesas, que atribuíram ao termo “gênero” uma nova definição em relação à sua origem filosófica, proporcionando de maneira mais abrangente os estudos das ciências sociais, que auxiliaram nas suas lutas e reivindicações por igualdade de direito.

No Brasil, o estudo de gênero surgiu após a ditadura militar, quando as mulheres, na busca por espaço no mercado de trabalho e reconhecimento dentro das organizações, lutaram pelos seus direitos e pelo reconhecimento de sua cidadania, utilizando a educação como forma de fortalecer e alcançar âmbito público (LIMA, 2009).

Atualmente, tem-se que o conceito de gênero, de acordo com o dicionário Aurélio, se define como o conjunto de propriedades atribuídas social e culturalmente em relação ao sexo dos indivíduos (FERREIRA, 1999).

Nesse sentido, segundo Saffioti (1992),

[...] tanto o gênero quanto o sexo são inteiramente culturais, já que o gênero é uma maneira de existir do corpo e o corpo é uma situação, ou seja, um campo de possibilidades culturais recebidas e reinterpretadas. Nesta linha de raciocínio, o corpo de uma mulher, por exemplo, é essencial para definir sua situação no mundo. Contudo, é insuficiente para defini-la como mulher. Esta definição só se processa através da atividade desta mulher na sociedade. Isto equivale a dizer, para enfatizar, que o gênero se constrói – expressa através das relações sociais. (SAFFIOTI, 1992, p.190).

À vista disso, o estudo de gênero objetiva diferenciar o determinismo biológico das práticas sociais, pois definir o sujeito apenas conforme sua anatomia se tornou insatisfatório para compreender sua essência. O estudo em questão visa entender a identidade dos sujeitos tanto na sexualidade quanto nas discussões em torno das concepções de masculinidade e feminilidade.

Forma-se assim uma divisão conceitual entre os termos “gênero” e “sexo”, em razão de que a identidade de gênero não poderia ser resultado apenas de atributos biológicos; dessa maneira, essa divisão se dá pelo conceito de sexo, que está diretamente ligado à natureza do corpo, ao passo que o gênero se associa a aspectos socioculturais, aspectos esses que são construídos historicamente com o indivíduo, como seus desejos, atitudes, escolhas e preferências, em que se distingue o que é masculino e o que é feminino (DANIEL, 2011).

Para Costa *et al.* (2012) é necessário levar em consideração a cultura e o simbólico, para compreender como se dão as relações de gênero, “homem/homem, mulher/mulher”, compreendendo assim a formação dos indivíduos como sujeitos sociais. De acordo com Macedo e Macedo (2004), falar sobre gênero é referir-se à percepção subjetiva de ser masculino ou feminino de acordo com os papéis definidos e estabelecidos convencionalmente para homens e mulheres socialmente, observando-a através de características e comportamentos verificados em cada indivíduo.

Ademais, segundo Zauli (2015), sendo o termo “gênero” socialmente construído, ou seja, o meio influencia no jeito de agir e na forma como as pessoas devem se portar, rotulando o que é masculino e feminino, bem como sua definição depende do tempo e lugar em que os sujeitos estão inseridos; em outras palavras, o comportamento esperado do sujeito feminino ou masculino cabe à percepção sócio-histórica em que o sujeito está inserido, uma vez que o que se entende por gênero hoje, por exemplo, talvez não tenha o mesmo significado daqui a cem anos.

Além de o gênero estar associado às relações sociais, para Scott (1995), ele “é uma forma primeira de significar às relações de poder” (SCOTT, 1995, p.21). Ela afirma ainda que, por exemplo, alguns elementos que são primordiais e constituem o gênero como integrante das relações sociais e que se confrontam diretamente com o ideário cristalizado e difundido secularmente sobre a relação de poder entre o sexo masculino e o sexo feminino. São eles: i) representações simbólicas; ii) conceitos normativos; iii) contribuição da política, instituições e organizações sociais para a representação binária e fixa de gênero e iv) identidade subjetiva.

Ainda segundo Macedo e Macedo (2004), a relação de poder que o gênero apresenta revela que o que está relacionado ao homem possui maior valor agregado. Além disso, valorizar a diferença sem ressaltar a equidade só reforça um ideário secular que difunde a prerrogativa de que aquele que detém a força física detém autoridade. Entretanto, muitas

dessas idealizações já foram substituídas por outros ideários que levam em consideração o contexto social, econômico, cultural e político dos sujeitos.

Posto isso, o conceito de gênero neste trabalho se reconstitui dependendo do contexto, mas sempre leva em consideração o sujeito como único e singular que está inserido numa realidade sociocultural de seu tempo e espaço e que, por isso, não pode ser considerado de maneira isolada das demais questões. Dessa forma, o espaço define e limita o papel da mulher no ambiente público remunerado, já que esse papel é mapeado por diferenciação de gênero e reafirma a divisão sexual do trabalho através de atributos, características e habilidades consideradas masculinas e/ou femininas.

Nesse sentido, a partir da breve descrição das origens e conceituação das questões ligadas ao gênero, observa-se a necessidade de se pontuar melhor aspectos ligados à divisão sexual do trabalho, o que será empreendido no tópico a seguir.

1.2 Divisão sexual do trabalho

A relação entre homens e mulheres se torna cada vez mais complexa se examinada à luz das interfaces ocasionadas pelo trabalho. Sob essa ótica, tem-se que a atividade laboral é empregada como uma estratégia de polarização dos sexos.

Até o início do século XX, era comum a ideia de que, como a natureza de mulheres e homens era diferente, os papéis que ambos desempenhavam na sociedade também eram diferentes. Era considerado natural os homens trabalharem no comércio ou nos negócios e as mulheres cuidarem dos afazeres domésticos. A crença de que mulheres e homens deviam ter papéis sociais diferentes baseava-se no fato de que a mulher passava a maior parte da vida gerando e criando filhos (ZAULI, 2015).

Mesmo com o avanço nos estudos sociais sobre gênero e com a conquista de espaço das mulheres, ainda hoje é possível observar essa desigualdade em todo o contexto da sociedade e essa relação social desigual a qual os sujeitos são impostos muitas vezes se inicia no âmbito familiar, no qual ocorre o primeiro contato do sujeito com a sociedade. A ideia de o que é ser feminino e masculino tem início ainda na gestação, momento em que geralmente a família, ao descobrir o sexo do bebê, projeta a maneira de como educar com base na anatomia e é nessa relação que ocorre a diferenciação dos papéis de menino e menina, desenvolvendo assim estereótipos (ZAULI, 2015).

Os estereótipos ganham rótulos (SILVA, 2016): o rosa é de menina e azul, de menino; menina é delicada, sensível e expressa seus sentimentos e emoções e o menino deve ser forte,

valente e nunca chorar; mulheres devem preservar sua imagem sendo recatadas e caseiras e os homens devem ser aventureiros, garanhões e, a todo tempo, comprovar sua masculinidade; a mulher deve fidelidade, dedicação e obediência ao marido, sendo uma boa esposa, mãe e dona de casa e o homem deve exercer a autoridade e ser o provedor do lar.

Essa diferenciação contribui de forma significativa para a desigualdade entre os sujeitos, principalmente no contexto do trabalho, visto que na história a mulher era responsável pelo trabalho doméstico. O motivo pelo qual essa divisão sexual é construída parece universal e é justamente por estar enraizada social e culturalmente que os papéis e funções na sociedade foram subdivididos: mulheres e homens desempenhando papéis distintos dentro da sociedade por causa do estereótipo.

Ao longo da vida dos indivíduos, essa diferenciação tende a continuar, inclusive no mercado de trabalho, o que foi reduzido com a revolução industrial, que possibilitou o aumento de mulheres no trabalho devido à escassez da mão de obra masculina, porém era notório que as mulheres não detinham os mesmos privilégios que os homens. Macedo *et al.* (2012) e Louro (2015) apontam que a inserção da mulher no âmbito público se concentrou principalmente em áreas atreladas ao cuidado, educação e assistência, o que ainda remete aos trabalhos do âmbito familiar. Essas áreas tendem a serem subavaliadas, fazendo com que se desvalorize a capacidade da mulher.

Assim, para ocupar uma posição de maior prestígio dentro da sociedade e concorrer com os homens no mercado de trabalho, o estereótipo da mulher sofreu modificações ao longo do tempo, para “provar que são tão capazes e competentes quanto os homens para assumir posições importantes dentro da organização.” (SALVAGNI; CANABARRO, 2015, p.90). Na década de 70, por exemplo, devido às mudanças ocorridas no cenário do mercado de trabalho, a mulher passou a conquistar espaço em grupo de profissões anteriormente tidas como masculinas (CHIES, 2010). Isso foi possível porque mulheres começaram a aumentar seu grau de escolaridade, tendo oportunidade de acesso ao ensino convencional (DANIEL, 2011).

Porém, mesmo com as suas lutas e reivindicações por direitos, com nível de escolaridade crescente e com aumento da sua presença no quadro de funcionários das organizações, ainda é frequente a diferenciação entre os salários e cargos de homens e mulheres dentro das organizações (SALVAGNI; CANABARRO, 2015).

Uma grande condição que contribui para a discriminação das mulheres no mercado de trabalho é o fato de elas serem mães, pois no processo de recrutamento ou promoção dentro da organização, a gestação ou a presença de filhos são vistas como empecilhos para a contratação, pois se considera que essa situação fará com que a mulher tenha menos tempo para se dedicar à organização, já que ela necessita dividir seu tempo entre trabalho e vida doméstica, em razão de que culturalmente a dupla jornada é tida como obrigação da mulher e não do homem (VAZ, 2013).

No caso de promoções, os gestores têm consciência de que a mulher possui habilidades para ocupar cargos de relevância dentro da organização, porém há receio por parte dele em investir recursos em treinamento e ter um desligamento precoce dessa funcionária, devido à gestação ou ao receio de após o casamento a mulher optar exclusivamente pela atividade doméstica (STEIL, 1997).

Outro ponto a ser levantado são as discrepâncias salariais entre os sexos: mesmo as mulheres detendo similar conhecimento e formação que o homem em certa área, remunera-se de forma diferenciada em relação ao sexo, fazendo vistas grossas para tal situação (VAZ, 2013).

Zauli (2015) cita que

As mulheres têm um número médio de anos de estudo de 7,4 anos, superior à média de 7 anos dos homens, e são maioria (54,8%) entre os brasileiros que atingiram pelo menos 11 anos de estudo. Assim, é possível perceber que, mesmo com qualificações semelhantes para o exercício de determinadas funções, inclusive as de liderança, as mulheres negras e brancas continuam ganhando salários menores do que os dos homens e têm mais dificuldade de ascender a cargos de alta chefia. (ZAULI, 2015, p.30).

Há situações nas quais os comportamentos e ações são julgados conforme o sexo, a título de exemplo, uma situação dentro da organização em que a pessoa é pressionada e levada a um alto nível de estresse: se o homem for o protagonista da situação e sua atitude frente à situação for reagir de forma tempestiva, isso será visto pelos colegas de trabalho como algo momentâneo e vão pensar que o ambiente o fez agir de tal forma. Porém, se invertemos a situação para a mulher, sabendo da diferenciação e preconceito instaurado na cultura, esse mesmo comportamento será visto como um descontrole emocional, determinando a incapacidade da mulher de ser imparcial, devido ao seu lado emocional (LIMA, 2009).

Para Bonelli (2011) é possível perceber que o mercado teve a função de barrar ou gerar oportunidades de carreira com base na diferença de gênero. Dessa forma, é possível notar que o mercado possui as desigualdades entre os gêneros ainda na contemporaneidade e direciona nesse sentido todas as relações sociais e, principalmente, organizacionais, em que o cenário é majoritariamente masculino e, mesmo que não explicitamente, a dominação ainda revela um ambiente de discriminação e um abismo entre os direitos de homens e mulheres. Isso acontece devido à segregação ocupacional e à discriminação no mercado de trabalho enraizada, que são impostas aos indivíduos desde que nascem e podem ser explicadas pelo fenômeno teto de vidro que será exposto a seguir.

1.3 Fenômeno do Teto de Vidro

No cenário do mercado de trabalho, é notável que em altos cargos a representatividade de mulheres é ínfima se comparada com a representatividade dos homens nos mesmos níveis de comando (LIMA *et al.*, 2013). À medida que se observa o aumento dos níveis hierárquicos dentro da organização, é possível observar uma menor representatividade de mulheres nos cargos de liderança, devido a um afunilamento hierárquico nas organizações.

Esse afunilamento pode ser explicado por um fenômeno que surgiu na literatura chamado de teto de vidro ou *glass ceiling*, que, segundo Silva *et al.* (2016), esse “conceito foi introduzido em 1980, nos Estados Unidos para descrever uma transparente e sutil barreira que impossibilita o aumento das mulheres em níveis mais altos dentro das organizações.” (SILVA, 2016, p. 453).

O fenômeno do teto de vidro é, então, de natureza sócio-histórica e remete às práticas discriminatórias, explícita ou implicitamente, que visam excluir as mulheres das posições de poder, além de enfatizar a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando. Logo, o fenômeno do teto de vidro é uma barreira sutil e imperceptível, que impossibilita as mulheres de ocuparem cargos de alto escalão dentro das organizações, pois se criou um estereótipo de que a mulher é um ser vulnerável, que não consegue se controlar emocionalmente. Em contrapartida, o fenômeno considera os homens como seres mais fortes, racionais e equilibrados. Devido aos processos de recrutamento e seleção das organizações serem muito extensos e subjetivos, acabam auxiliando para mascarar essa discriminação enraizada na cultura da sociedade (SILVA, 2016). Nesse sentido, Zauli afirma que

(...) as mulheres nem sequer são indagadas se querem ser gerentes, porque se considera de antemão que elas não querem, que são frágeis, que “desabarão” num

momento de pressão ou dificuldade, que não se dedicarão à tarefa como um homem o faria, que terão de se ausentar para atender a necessidades domésticas, etc. Mas isso tudo faz parte de um rol de “pré-conceitos”, e precisamos agir sobre essa realidade (ZAULI, 2015.p. 34)

Ainda sobre esse assunto, Louro (2015) alega que a sociedade impõe papéis aos seus membros no intuito de moldar a forma como devem agir, se comportar ou se relacionar, subjugando que após conhecer os seus papéis, o homem e a mulher deveriam saber o que é adequado ou não para cada um na sociedade.

A sociedade e as organizações desencorajam o tempo inteiro as mulheres a ocuparem cargos mais altos ou cargos de grande prestígio numa organização, pois, devido à ideologia da segregação sexual em que mulheres são mais frágeis que homens, elas acabam sendo direcionadas aos cargos em que exigências são mais flexíveis ou às atividades que são ditas “mais femininas”, assim, a maioria das mulheres aceitam o posto que ocupam, para que, de acordo com esse pensamento discriminatório estabelecido socialmente, possam conciliar a vida pessoal (muitas vezes a vida doméstica) com a vida profissional.

Há dois modelos teóricos que buscam explicar o fenômeno teto de vidro: um modelo que evidencia a discriminação e o outro que prioriza a diferença comportamental existente entre o sexo masculino e feminino (COELHO, 2006).

De acordo com Coelho (2006), no modelo de discriminação por preferência, a discriminação surge por meio do gosto pessoal do recrutador envolvido no processo; no momento do recrutamento, caso surja um impasse entre os candidatos selecionados e ambos apresentem o mesmo desempenho, se um for mulher e outro, homem, o recrutador irá optar pelo segundo. Essa influência se dá muitas vezes por fatores pessoais, crenças, cultura e até fatores psicológicos que interferem nessa decisão; na maioria dos casos ela não está ligada ao currículo e ao bom desempenho do profissional.

Tem-se ainda um modelo de discriminação estatística, no qual a mulher mesmo desempenhando uma mesma atividade e alcançando resultados idênticos ao do homem, tem seu trabalho visto como inferior e isso é causado pelo “estigma social segundo o qual as mulheres, na média, são menos produtivas do que os homens” (COELHO, 2006, p.144). Devido a isso, mulheres não se sentem confortáveis a entrar no páreo com homens, e muitas vezes não investem na carreira por acharem que não têm capacidade de competir com eles (COELHO, 2006).

Com o passar do tempo, entretanto, as mulheres vêm se destacando e mostrando desempenho elevado na área de liderança e gerenciamento de negócios. De acordo com Lima e Mello (2013), as mulheres, no intuito de provarem que são fortes e que conseguem realizar o trabalho que foi designado a elas, começaram a adotar atitudes vistas como masculinas, como uma forma de encobrir seu lado sentimental e ganhar lugar dentro da organização, provando que são tão capazes quanto os homens, porém elas levam um tempo maior que o deles para ganharem o respeito dos colegas de trabalho. A mulher tem, então, que se masculinizar, “pensar, agir e trabalhar ‘como homem’, mas ela ainda tem que ter a docilidade e delicadeza. Essa demanda é paradoxal, pois não há como mesclar todos estes atributos ao mesmo tempo: ser emotiva, sensível, racional e agressiva” (LIMA, 2014, p. 69).

Segundo Lima (2009),

Sufocar a lógica feminina frente a um contexto dominado por regras machistas limita benefícios que a maior diversidade da força de trabalho permite, como a aprendizagem, criatividade, flexibilidade, crescimento organizacional, crescimento individual e agilidade organizacional para lidar com rapidez e precisão frente às turbulências do mercado (LIMA, 2009, p.115)

Na sequência, para melhor entender as relações de gênero específicas do objeto de interesse da presente pesquisa, se faz necessário descrever o cenário no qual essas se processam, a indústria química.

1.4 Indústria Química

De acordo com os dados da Associação Brasileira da Indústria Química - Abiquim, a indústria química é dividida em dois grupos: o de uso industrial e de produtos químicos de uso final. Uma vez que sua presença é majoritária em vários bens de consumo, o ramo da indústria química representa uma grande fatia no PIB industrial do Brasil. Em relação ao faturamento líquido da indústria química mundial em 2016 (em US\$ Bilhão), que é estimado um total US\$ 5.197,6 bilhões, o Brasil ocupa a oitava posição no ranking mundial deste setor, como pode ser visto no quadro 1.

País	Vendas Líquidas
China	1907
Estados Unidos	768
Japão	262
Alemanha	236
Coréia	166
Índia	133
França	133

Brasil	109
Irlanda	102
Reino Unido	99
Suíça	97
Itália	87
Taiwan	78

Quadro 1: Faturamento líquido da indústria química mundial

Fonte: Abiquim - Dados de 2017

Segundo Antunes *et al.* (2011), a representatividade dos produtos químicos no PIB ocupa a quarta posição, ficando atrás apenas dos produtos alimentícios, bebidas e derivados do petróleo.

De acordo com Galembeck *et al.* (2007), essa relevância dos produtos químicos se dá pela sua presença em várias atividades, desde o tratamento de água até o lazer; apenas uma porcentagem pequena vira bens de consumo.

Os padrões socioambientais e empresariais da indústria química, em relação à tecnologia, são bastante exigentes e, devido a isso, nota-se a exigência de uma qualificação maior em relação ao perfil dos trabalhadores da indústria química, já que seu desenvolvimento é pautado em um alto nível de tecnologia e, conseqüentemente, é necessário alto conhecimento nas áreas de ciência, tecnologia e engenharia (ABIQUIM, 2017).

3 Metodologia

3.1 Delineamento e sujeitos de pesquisa

Para realizar a presente pesquisa, optou-se por realizar um estudo de caso e se adotou a pesquisa descritiva exploratória, de caráter qualitativo, sob o prisma da fenomenologia.

O propósito do estudo de caso foi analisar e avaliar de forma aprofundada, a partir das vivências e percepções, a relação do gênero dentro da indústria química. Para isso, utilizou-se da pesquisa qualitativa como meio de explorar e auxiliar na forma da interpretação e compreensão dos fenômenos que envolvem as relações sociais e humanas. De um modo geral, a pesquisa qualitativa exige trabalho de campo, para a coleta de dados através de entrevistas (DUARTE, 2002).

A pesquisa qualitativa se caracteriza por analisar uma dada realidade considerando as percepções dos sujeitos que a constroem. É importante ressaltar que o foco está no processo, e não em resultados, assim como os objetivos dessa investigação.

3.2 Lócus de Pesquisa

A empresa pesquisada está localizada no estado de Minas Gerais e é considerada uma empresa de médio porte; sua capacidade de produção é de aproximadamente 145 toneladas/ano de óxido de alumínio. O quadro de funcionários é composto por 362 funcionários, sendo 311 homens (86%) e 51 mulheres (14%). No quadro 2 é possível notar a mão de obra masculina em praticamente todos os setores da empresa, enquanto a mão de obra feminina está localizada principalmente em áreas administrativas ou em setores nos quais não se exige esforço físico, ou seja, exerce atividades de desenvolvimento intelectual, e, mesmo assim, nesses cargos há uma limitação na tomada de decisão.

SETORES	Nº MULHER	Nº HOMEM
ALMOXARIFADO	03	02
COMUNICAÇÃO	01	01
CONTROLADORIA	09	05
CONTROLE DE PROCESSOS	05	12
EMBALAGEM EXPEDIÇÃO	01	21
ENGENHARIA/PROJETO	-	07
ESPESSAMENTO PRODUTO A	-	07
ESPESSAMENTO PRODUTO B/C	-	11
GERÊNCIA	01	01
GESTÃO DE MINERAÇÃO	-	05
LABORATORIO	04	09
LIMPEZA INDUSTRIAL	01	20
LOGISTICA	03	02
MANUTENÇÃO	02	75
MARKETING	02	03
MEDICINA	03	-
MEIO AMBIENTE	02	02
PROCESSO QUÍMICO GERAL	-	86
PRODUTO A	-	14
PRODUTO B	-	02
PRODUTO C	01	13
RH/TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	05	03
SEGURANÇA	02	02
SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO	03	05
SUPRIMENTOS	03	03
TOTAL	51	311

Quadro 2: Distribuição de Sexo por funções na Empresa Pesquisada

Fonte: Elaboração própria

Os dados da empresa de estudo foram coletados em uma entrevista. A empresa produz óxido de alumínio e atende tanto o mercado nacional quanto o mercado internacional. A empresa opera há alguns anos na região sediada, onde oferece oportunidades, capacita profissionalmente e gera empregos diretos e indiretos para centenas de pessoas.

Orientada em beneficiar a comunidade na qual está inserida, a empresa procura atuar de acordo com a sua Política de Responsabilidade Socioambiental, com base nos pilares de Saúde, Educação, Sustentabilidade e Infraestrutura.

Atualmente a empresa não possui plano de carreira e as promoções e crescimento dentro da organização acontecem pelo desempenho do funcionário ou pela demanda do setor, contudo não há políticas e avaliações de desempenho que auxiliam nesse processo, deixando indefinido como a ascensão profissional acontece dentro da organização. O organograma da empresa está representado na figura 1.

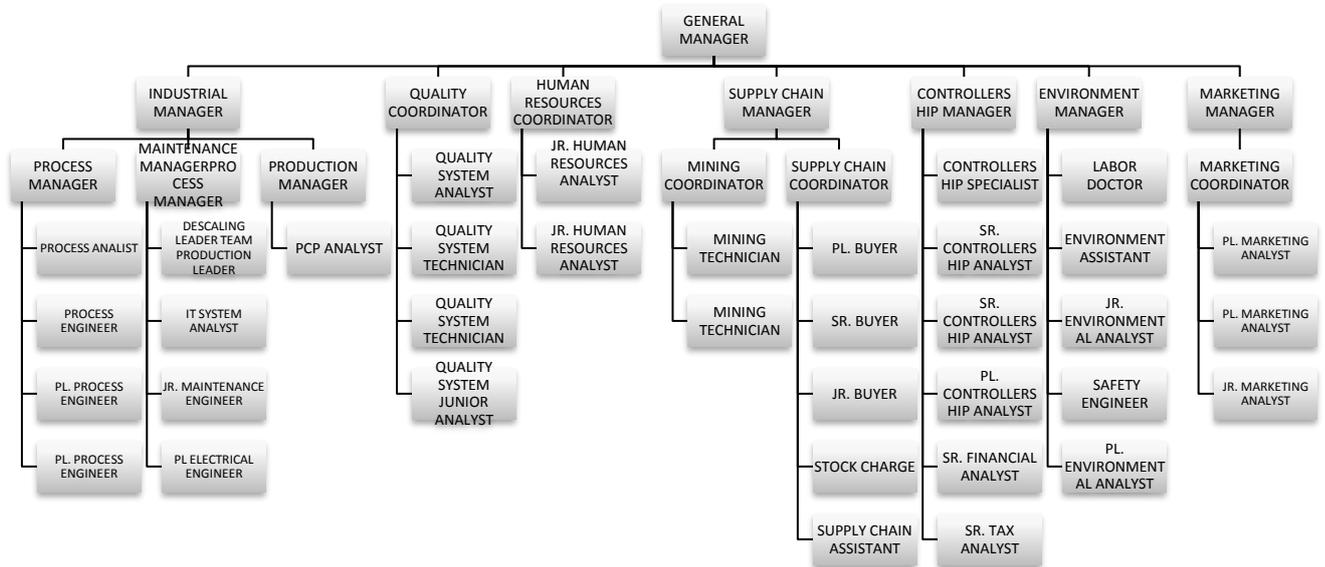


Figura 1: Organograma

Fonte: Elaboração própria

Para apresentação e análise dos dados, os sujeitos foram codificados da seguinte forma: considerando seu sexo, sendo M para mulher e H para homem e a ordem de realização das entrevistas – primeiramente com mulheres e logo em seguida, com homens:

Mulheres	Homens
M01 - Analista meio ambiente pleno	H01- Assistente administrativo de treinamento e desenvolvimento
M02 – Assistente de qualidade	H02 – Técnico de mineração
M03 – Técnico de segurança	H03 – Engenheiro de processos
M04 – Auxiliar mecânica	H04 – Gerente de suprimentos

M05 – Assistente administrativo de suprimentos	H05 – Analista de TI
M06 – Médica do trabalho	H06 – Eletromecânico
M07- Encarregada de estoque	H07 – Instrumentista A
M08 – Engenheira de produção	H08 – Mecânico A
	H09 – Instrumentista B

Quadro 3: Códigos dos sujeitos entrevistados

Fonte: Elaboração própria

3.3 Processo de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada a partir de um roteiro semiestruturado, com questões acerca das percepções e dia a dia dos funcionários na organização, para auxiliar nas entrevistas que foram realizadas de forma individual, nos setores operacionais, sendo apenas um entrevistado da área administrativa dessa empresa.

A pesquisa com entrevistas semiestruturadas auxilia o pesquisador a discorrer sobre o tema proposto, que utiliza de um conjunto de questões pré-estabelecidas, que irá ajudar nas entrevistas, que acontece nos moldes de uma conversa informal. Em um momento oportuno da conversa, o pesquisador reforça as questões que não ficaram tão claras ou ajuda a retomar o tema caso a entrevista tenha perdido o foco (BONI; QUARESMA, 2005).

De acordo com Duarte (2002), por mais que o objeto de estudo seja conhecido, um roteiro semiestruturado auxilia na forma mais adequada para se formular as perguntas de forma a evitar a indução das respostas, além de ser necessário o controle das expressões corporais para não interferir no resultado da pesquisa.

Bastos (2017) acrescenta que um roteiro semiestruturado funciona como questões orientadoras no desenvolvimento da pesquisa qualitativa, na busca de capturar o fenômeno naquilo que se mostra. Além disso, o pesquisador tem o papel de questionar de forma ampla, para “trazer à luz todas as relações que se pretende conhecer e que dão forma às intencionalidades dos sujeitos da pesquisa” (BASTOS, 2017, p.444).

As entrevistas foram feitas conforme a disponibilidade do entrevistado e se optou por gravar as entrevistas para melhor coleta das informações. Após realizar todas as gravações, as entrevistas foram transcritas e, em média, cada depoimento coube em uma lauda.

O roteiro foi composto das seguintes perguntas: 1. Descreva as atividades mais relevantes do seu cargo na indústria química. 2. A empresa valoriza seu trabalho? Você se sente realizada pelo trabalho que desempenha? 3. Comente, com exemplos, como a mulher é vista na indústria química. 4. Para você, quais são os pontos fortes e fracos da mulher na

indústria? 5. O tratamento dado à mulher e ao homem dentro da organização é diferenciado? Cite exemplos 6. No momento da contratação de novos funcionários, demissão ou promoção, para você, o gênero influencia? 7. Você acredita que as mulheres possuem dificuldade para inserção profissional e desenvolvimento de suas carreiras na indústria? 8. Você conhece casos de mulheres que foram importunadas no trabalho?

Optou-se por entrevistar 17 sujeitos, sendo 09 do sexo masculino e 08 do sexo feminino, entre 25 e 50 anos de idade, da área operacional e administrativa. A escolha dos setores emergiu após a análise da composição do quadro dos funcionários, levando em consideração a função desempenhada e o número de mulheres na área. As áreas de atuação dos entrevistados foram as seguintes: RH, qualidade, produção, apoio, segurança, suprimentos e saúde, conforme nota-se no quadro a seguir:

CARGOS DESEMPENHADOS PELOS SUJEITOS DE PESQUISA			
Mulher		Homem	
Cargo	Nº	Cargo	Nº
Analista de meio ambiente	01	Assistente administrativo de treinamento e desenvolvimento	01
Assistente de qualidade	01	Técnico de mineração	01
Técnico de segurança	01	Engenheiro de processos	01
Auxiliar de mecânica	01	Gerente de suprimentos	01
Assistente administrativo de suprimentos	01	Analista de TI	01
Médica do trabalho	01	Eletromecânico	01
Encarregada de estoque	01	Instrumentista A	01
Engenheira de produção	01	Mecânico A	01
		Instrumentista B	01
TOTAL	08	TOTAL	09

Quadro 4: Cargos desempenhados pelos sujeitos de pesquisa

Fonte: Elaboração própria

Foi esclarecido aos entrevistados que o trabalho se tratava de uma pesquisa de opinião e todas as entrevistas foram feitas de forma anônima, livres de interferências. Participaram das entrevistas apenas os sujeitos que tinham interesse em contribuir com a pesquisa.

3.4 Análise fenomenológica dos dados

A análise dos dados foi processada a partir do emprego do método fenomenológico de investigação focado na experiência de vida e construção de significados pelo sujeito. A fenomenologia permite acessar o significado que o sujeito atribui a um determinado fenômeno, sendo adequada para desvelar as relações de gênero processadas no caso estudado.

A fenomenologia significa o estudo sobre os fenômenos, que busca a essência daquilo que aparece à consciência, daquilo que se mostra, tendo o intuito de desvelar aquilo que está encoberto (HEIDEGGER, 2005).

A proposta de Edmund Husserl (2006 *apud* BOAVA, 2012) sobre a fenomenologia considera que o fenômeno é dado pela vivência dos sujeitos, isto é, das suas experiências de vidas, experiências que são próprias do seu convívio, no intuito de compreender o fenômeno. E “Para chegar ‘aquilo que se mostra como é’ tem-se que deixar de enxergar o mundo de forma ingênua, repleto de pré-concepções, crenças e verdades imutáveis.” (BOAVA, 2012, p.111), ou seja, para explicar o fenômeno, é necessário livrar-se da interferência de conhecimentos pré-estabelecidos, sendo necessário analisar as experiências, as relações do sujeito na procura da verdade e não de evidências.

Alguns dos conceitos fundamentais da fenomenologia estabelecidos por Husserl (2006 *apud* BOAVA, 2012) estão resumidos no quadro 5, que evidencia de forma sucinta os fatores das experiências relatadas pelos entrevistados na indústria química.

Conceitos fundamentais da fenomenologia	
Ir às coisas mesmas'	Retorno às origens, estabelecimento de um contato original com o objeto, procurando exprimir aquilo que é dado diretamente na consciência.
Consciência Originária	O homem a partir de sua consciência doa sentido ao mundo
Intencionalidade	Toda consciência é consciência de algo, ou seja, o homem volta à consciência para objetos que se dão a conhecer
Fenômeno	Aquilo que parece a consciência se revelando por si mesmo.
Eidos'/Essência	Constitui a unidade da multiplicidade, aquilo que permanece imutável mesmo com mudanças. Faz com que o objeto seja o que é e não outra coisa.
Noesis/noema	Noesis- ato: Noema- objeto correspondente ao ato
Intuição	Instrumento do conhecimento, equivalendo a visão intelectual do objeto que se é dado.
Mundo natural	O mundo externo e comum às pessoas, nas quais os objetos se localizam e adquirem existência
Atitude natural	O homem lançado ao mundo permanece imerso no mesmo aceitando todas as suas múltiplas facetas como verdades incontestáveis.
Redução	Prática fenomenológica que envolve a suspensão da atitude natural, colocando o mundo e o teórico entre parênteses para se chegar ao <i>eidos</i> do fenômeno.

Quadro 5: Conceitos fundamentais da fenomenologia

Fonte: Boava (2012, p .12-113)

O referencial fenomenológico tem como foco o sujeito, sua experiência no trabalho e sua consciência intencional, que visa analisar a vivência e as percepções dos empregados acerca da mulher numa indústria química, compreendendo através da essência de seus relatos.

Para compreender a pesquisa, além do modelo fenomenológico, o trabalho adotou o método de Sanders (1982), que é composto por três componentes:

1. Determinar os limites do que e de quem deve ser investigado: o que investigar?
O quadro de funcionários de uma empresa química localizada no Estado de Minas Gerais. A quem investigar? Utilizou-se um grupo de 17 sujeitos que trabalham na referida empresa.
2. Coleta de dados: foram realizadas entrevistas dentro da própria organização.
3. Análise fenomenológica dos dados: para realizar este terceiro componente, é necessário levar em consideração alguns processos de análise fenomenológica:
 - a) Descrição dos fenômenos revelados nas entrevistas gravadas;
 - b) A análise é a identificação de temas ou invariantes que emergem das descrições. Os temas referem-se a pontos comuns presentes dentro das e entre as narrativas. Os temas são identificados com base na importância e centralidade que lhes são atribuídas, e não na frequência com a qual eles ocorrem;
 - c) Desenvolvimento de correlatos *noéticos* e *noemáticos*. “É Percepção individual da realidade do fenômeno pesquisado” (BOAVA; MACEDO, 2011, p.482);
 - d) Processo de abstração das essências.

Sanders (1992) acredita que a fenomenologia vem mostrar o que está encoberto, e não apresentar uma nova visão do que já está exposto; seu método busca a essência do fenômeno, indo além das aparências, para mais, seu método vai além de uma análise de dados, abrange a pesquisa como um todo.

4 Apresentação e Análise dos Resultados

4.1 Unidades de sentido

Apresentam-se as unidades de sentido identificadas com base na análise fenomenológica dos dados. Inicialmente apresentam-se as unidades extraídas dos relatos das mulheres, em seguida dos relatos dos homens. A análise ocorreu de forma individual e na sequência relacional.

- Dos relatos das Mulheres, evidenciam-se sete unidades de sentido: a) Relação com os homens – o assédio; b) Percepção da discriminação de Gênero; c) Desenvolvimento

profissional; d) Contratações e demissões; e) Visão de si enquanto mulher; f) Reconhecimento; g) Tratamento diferenciado.

- Dos relatos dos Homens, evidenciam-se sete unidades de sentido: a) Assédio; b) Pontos fracos – a visão do homem; c) Desenvolvimento profissional; d) Contratação e demissões; e) Mulher vista pelos homens; f) Qualidade da mulher; g) Tratamento diferenciado.

Na sequência, para exposição dos dados categorizados, apresentam-se os relatos das entrevistas.

4.2 Percepção da Mulher

A - Relação com os homens - Assédio

Frase	Sujeito
"[...] você tem que ver com quem conversa, até onde pode ir uma conversa, ainda mais numa indústria onde a maioria é homem, nós temos que nos impor, temos que mostrar que viemos para trabalhar e não para outra coisa".	M01
"[...] piadas sobre mulheres é comum de se ouvir."	M02
"[...] já teve uma situação comigo, um cara me chamou de gostosa e fez até gesto com as mãos, eu fechei a cara, e parei de conversar com a pessoa, eu não reportei ao líder, pois foi a primeira vez."	M04
"Pessoal da área fica olhando, mexe, faz piadinhas, por isso acho que a empresa faz uma 'lavagem cerebral' da forma ideal de se vestir, jeito de conversar, de sorrir. Por exemplo, quando eu entrei no almoxarifado me falaram um monte de coisa que eu não podia fazer, que eu não podia rir, eu não podia fazer isso, eu não podia fazer aquilo, você tem que ser séria, tem que cortar brincadeiras, para me comportar como se fosse um homem no balcão, e eu sou muito de sorrir, e homem confunde muito."	M05
"Aqui nunca presenciei nada, mas onde eu trabalhava anteriormente meu supervisor me assediava, eu era perseguida mesmo, por não ter aceitado a sair com ele."	M08

Quadro 6: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

As mulheres, ao se referirem à relação que têm com os homens, evidenciaram problemas de relacionamento. Para elas, devido ao contexto histórico e social, ainda há limitação em relação ao sexo feminino dentro da indústria: os homens tendem a se sentir superiores às mulheres, utilizam-se de meios como piadas para diminuí-las, coagi-las, não as respeitando como respeitam outro homem e esse tipo de comportamento está enraizado na cultura.

A cultura machista disseminada na sociedade limita apenas a mulher de agir, de se portar como deseja. Dentro da indústria química há, por exemplo, uma definição do padrão ideal de se vestir, no qual são distribuídos uniformes aos funcionários e regras do que se deve ou não usar, porém essa padronização masculiniza a mulher, modelos de uniformes largos,

proibindo acessórios mesmo em áreas que não operacionais. Essa forma de masculinização para adequar a mulher ao contexto da indústria leva à questão da diferenciação de gênero, que julga que o adequado para se trabalhar na indústria é o estereótipo masculino e, por isso, para as mulheres exercerem funções socialmente pertencentes aos homens e para estarem no meio deles, elas precisam negar a si mesmas e agir como homens.

Além disso, há a naturalização do assédio às mulheres. A sociedade distorce e coloca todo tipo de ação e piadas que os homens direcionam às mulheres como “brincadeiras”, porém, quando elas ultrapassam o limite do respeito, as mulheres se sentem reprimidas e a sociedade as faz acreditar que qualquer reclamação seja vista como exagero por parte delas, pois elas tendem a ser mais frágeis e sensíveis que os homens.

Por essa razão, as mulheres quando se encontram nessa situação de coação no trabalho se negam a reportar de imediato, pois não querem passar uma imagem de fracas ou em casos extremos preferem sair da empresa ou trocar de profissão, pois sabem que devido à cultura machista as pessoas não vão acreditar na sua história ou vão distorcer os fatos e culpá-las pela situação.

B - Percepção e discriminação

Frase	Sujeito
"Já ouvi muita coisa, a pior foi: ‘você não é casada, não tem filhos, você nem sabe como é a vida de uma mulher’, eu não sei se ele me chamou de ‘sapatão’ ou de homem."	M01
"Homem acha que mulher não sabe operar uma máquina igual a um homem, que ela não vai dar conta de executar a tarefa que um homem executa."	M02
"[...] homens distorcem um pouco a imagem da mulher dentro da empresa, acham que elas estão lá para outras coisas, exceto para trabalhar."	M03
"Acho que ela é vista ainda como a parte fraca, frágil, ainda mais pelo fator mãe, pois a empresa sabe que vai ter custo."	M07
"Acho que não temos muito respeito, eu trabalhava com outro engenheiro e tudo que ele falava era atendido e eu falava a mesma coisa e ninguém escutava."	M08

Quadro 7: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Essa unidade de sentido mostra que as mulheres sabem que há preconceito em seu entorno: por mais competentes e qualificadas que as mulheres sejam ainda há questionamentos sobre sua capacidade de executar o trabalho. No relato de uma das mulheres, ela alega estar na mesma posição de outro colaborador, porém quando ela dá uma ordem para

o seu time, que é predominantemente masculino, executar uma tarefa, é ignorada, ao passo que quando o outro colaborador pede que a mesma tarefa seja executada, ela é realizada.

Conforme a abordagem do teto de vidro, Coelho (2006) cita a discriminação por estatística, na qual, devido ao estigma social, a mulher é vista como fraca e menos produtiva que o homem e na maioria dos casos os homens não admitem receber ordens delas por se acharem superiores. Isso fica claro na experiência vivida pela colaboradora, visto que sua capacidade e experiência são ignoradas pelos outros colaboradores pelo fato de ela ser mulher.

C – Desenvolvimento profissional

Frase	Sujeito
"Ela não tem tanta dificuldade para entrar, mas para desenvolver ela tem, ela precisa se especializar mais para competir, absorver tantos cursos, tantas funções para se destacar dentro da empresa, a sorte da mulher é que ela consegue fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo."	M01
"ela tem que lutar muito para conquistar seu espaço, por causa das barreiras, e chegar a cargo de chefia acredito que seja ainda mais complicado."	M02
"A mulher tem que esforçar muito mais, por exemplo, na minha área nem todos tem a mesma qualificação que a minha, mas alguns têm o mesmo cargo, porém sei que esta mesma pessoa que não tem qualificação consegue desempenhar uma atividade, e que por limitação física eu não consigo."	M04
"Acho que a mulher tem dificuldade de demonstrar seu potencial, e de certa forma é limitada pela organização, devido a cultura."	M07
"a gente não tem muita moral, não temos credibilidade perante aos homens."	M08

Quadro 8: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Nessa unidade de sentido, de um modo geral, as mulheres sabem que há uma limitação para conseguirem desenvolver suas carreiras, por essa razão elas precisam se especializar mais, trabalhar mais e lutar por espaço dentro da organização mais do que um homem. Para a mulher não basta conquistar a função que deseja, ela precisa provar diariamente que pode estar desempenhando aquela função.

Essa ideia está em conformidade com o depoimento de uma das depoentes, que diz que ocupa certo cargo na organização que outros homens também ocupam; porém, eles possuem menos qualificações que ela, mas o cargo exige força física constante e o homem é visto socialmente como o mais adequado para exercer esse tipo de atividade. Assim, mesmo

detendo um maior conhecimento, ela reconhece sua limitação física para certos tipos de atividade e acaba não se sobressaindo, tendo que se esforçar muitos mais para se destacar.

D – Contratação e demissões

Frase	Sujeito
"a empresa é mais operacional, por exemplo eu tive sorte, eu conhecia os donos da antiga empresa, e fui fichada como operadora, você tem que ter alguém para te dar uma mãozinha."	M02
"quando eu concorri a vaga de almoxarife, a coordenadora do almoxarifado não queria mulher, ela falou para mim, ' eu não quero mulher, mas quero que concorra e me convença que eu posso te aceitar na vaga!."	M05
"depende da função, quem me contratou falou que buscava uma mulher, por causa do dinamismo, organização, por conseguir realizar várias atividades. Em relação ao pessoal do apoio, onde o serviço é mais pesado, acho que não contratariam muita mulher."	M08
"Por ser almoxarife a primeira coisa que vem a cabeça é que o homem seria melhor para o cargo do que a mulher, devido ao peso, a lidar com outros homens, então acredito que determinados casos, isso influencia diretamente."	M07

Quadro 9: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Na hora de contratar e demitir, as mulheres têm a concepção de que em certas funções, por exemplo as que exijam força física ou as de altos cargos, o homem terá privilégios, na hora de contratar terá preferência e na hora de demitir será o último, principalmente numa empresa em que o foco do trabalho é operacional e o quadro de funcionários é predominantemente masculino. Contudo, percebe-se que as mulheres estão na luta pelo seu espaço no mercado de trabalho e, mesmo sabendo dessas limitações, elas buscam conseguir ocupar essas vagas, como pode ser visto no relato de uma delas, que alega que a coordenadora queria um homem para função de almoxarife, mas que ela poderia tentar o processo seletivo para provar que ela conseguiria executar a função. Após o teste de aptidão, a depoente se mostrou melhor e apta a ser contratada para exercer tal atividade do que os homens que concorreram com ela.

Fica nítido o preconceito e a discriminação em relação ao sexo, a mulher tem que provar ser capaz de ocupar tal posição dentro da empresa, enquanto o homem é imediatamente visto como apto a exercer tal função, e sua capacidade não é colocada à prova.

Outro ponto é que em certos cargos é necessária a intervenção de alguém com um cargo mais elevado para facilitar a entrada da mulher nos cargos de predominância masculina,

pois, diferente do homem, a mulher pode acertar cem vezes, mas, se cometer um erro, ela será julgada pelo fato de ser mulher, e não como uma pessoa que possa falhar.

E - Visão de si enquanto mulher

Frase	Sujeito
"[...] determinada, corre atrás do que deseja, querer conquistar, quer ser reconhecida. Posso citar um exemplo meu, eu fui a primeira mulher do Brasil a dirigir um fora de estrada, até eu conseguir essa vaga foi muito difícil, até então na época não havia muita mulher que dirigia máquinas, ônibus, isso era considerado serviço para homem."	M01
" [...] organizada, tem mais atenção, é mais detalhista, a mulher consegue fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo."	M02
" [...] ter habilidade de fazer muitas coisas ao mesmo tempo e ser multifuncional."	M05
" [...] muito detalhista, comprometida com o serviço, elas gostam de fazer as coisas com bastante precisão, capricho, não que o homem não faça, mas é uma característica marcante na mulher mesmo, de prestar atenção nos mínimos detalhes."	M06
" [...] persistente, corre atrás."	M07

Quadro 10: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

No que se refere a essa unidade de sentido e à compreensão que as mulheres pesquisadas possuem de si mesmas, pode-se destacar as qualidades que estão associadas ao gênero, tais como: persistência, detalhista, comprometida, multifuncional, organizada. Essas características mostram a percepção que as mulheres possuem delas como profissionais e, assim, definem qual é seu perfil de trabalho, sendo esse perfil voltado para atividades mais estratégias e de gestão. Essa visão dificulta romper a imagem de que a mulher serve apenas para trabalhar em escritório, pois, uma vez que seu perfil é voltado para gestão, empresas sempre irão contratá-las para executar esse tipo atividade.

F- Reconhecimento

Frase	Sujeito
"Não valoriza, acredito que seja pelo receio de mulher na área, porque acham que homem tem mais facilidade do que mulher, então não somos bem vistas realizando esta atividade."	M04
"Eles me vêem muito bem, comecei como aprendiz, fui contratada como auxiliar de almoxarife e agora fui promovida para assistente administrativo, mas não houve promoção salarial do último cargo para esse, apenas cargo."	M05
"Falta o retorto financeiro, porque eu acho que o dinheiro não é um fator motivacional depois de um certo patamar de sua vida, mas até atingir esse patamar o dinheiro é um fator motivacional sim."	M07
" [...] se eu fosse mais bem remunerada, talvez eu me sentiria mais realizada e feliz."	M08

Quadro 11: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Em relação ao reconhecimento, o ponto de destaque é a remuneração: elas não se sentem realizadas financeiramente; algumas alegam que não se sentem bem vistas exercendo certas atividades e que por isso não são reconhecidas financeiramente pelo trabalho desenvolvido. A depoente M05 teve a oportunidade de crescer dentro da empresa e alcançou um cargo melhor, contudo, a oportunidade foi apenas de cargo: não houve um retorno financeiro pela promoção. O reconhecimento financeiro não é um ponto de destaque da empresa em questão, mas esse reconhecimento é um dos principais fatores motivacionais dentro das organizações e, por isso, os funcionários se sentem desvalorizados e desmotivados para desempenhar suas atividades, mesmo que estejam desempenhando uma função que gostem.

G- Tratamento diferenciado

Frase	Sujeito
"[...] eles acham que tudo numa empresa ou até na sociedade, só homem que entende ou só o homem que manda. Nenhum serviço tem sexo, as pessoas têm dom. Eu entrei numa auto-escolta apenas para tirar carteira de moto, os outros veículos aprendi sozinha, mas em compensação eu consegui queimar uma lasanha no micro-ondas."	M01
"[...] se tiver um segurança masculino e eu, se eu disser a eles para fazer um procedimento usando os equipamentos adequados, eles não fazem nada, se o segurança masculino disser a mesma coisa é acatado."	M02
"Sinto isso quando a pessoa está mais na área operacional, já ouvi comentário: 'aquela menina vai dar conta?'"	M03
"Homem sempre tem preferência e mulher sempre fica para trás."	M04

Quadro 12: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Por fim, nessa última unidade de sentido, é notável que as mulheres não se sentem confortáveis com o tratamento diferenciado que elas recebem dentro da empresa devido à questão de gênero e em muitos casos elas sentem que esse tratamento as diminui como profissionais. É possível notar, então, que a cultura carrega em si a diferenciação conforme a anatomia, distinguindo o que deve ser para os homens e o que deve ser para mulheres.

A capacidade e a competência do sujeito não devem ser definidas de acordo com o sexo, mas pelas escolhas e preferências que ele teve na vida e, quanto à sua capacidade profissional, pela sua especialização e experiências ao longo da sua carreira. Há ótimas mulheres nas cozinhas de grandes restaurantes, porém, também há ótimas mulheres nas áreas

de estratégia, nas áreas operacionais, desde que sejam reconhecidas como tais.

Conforme relato de uma das depoentes, ela era melhor dirigindo um caminhão fora de estrada do que cozinhando. Fica evidenciada a necessidade, por parte das mulheres, de que o pensamento dentro das organizações mude e que as mulheres tenham mais oportunidades de desenvolver e mostrar seu trabalho e, dessa forma, ter o reconhecimento devido. A mulher está em busca de espaço, e não de substituir o homem.

4.3 Percepção do Homem

A – Assédio

Frase	Sujeito
"[...] Já presenciei um caso de um colaborador conversando com uma das jovens aprendizes e questionando-a se ela já havia iniciado a vida sexual, a menina ficou super constrangida e se retirou do local."	H01
"A gente ouve histórias, mas aqui nunca presenciei."	H04
"Já presenciei em reuniões algo que tinha que ser resolvido entre superior e subordinado, e o problema foi exposto na frente de todo mundo, com palavras esdrúxulas, ela saiu da sala chorando."	H05
"[...] em relação a piadas acho que vão sempre existir, igual ao preconceito, o ser humano tem preconceito de tudo, pode ser um preconceito de uma criança, “ah você é menino demais, não dá conta de fazer isso”, preconceito com o mendigo na rua, preconceito com pessoa negra, preconceito com mulher, com homossexual."	H09

Quadro 13: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa

Nessa unidade de sentido, ficam claros os casos de assédio e preconceito contra a mulher. A cultura machista ainda é predominante na sociedade, evidenciando as prepotências dos homens em relação às mulheres e a utilização de atitudes de grosseria, violência, assédio sexual e moral para intimidar a mulher. Nesse sentido, eles agem de uma forma que não agiriam com outro homem. Dentro do local de trabalho aproveitam de situações e, em muitos casos, do cargo que ocupam para se impor e diminuir a mulher. O machismo se sustenta devido a essa interação homem e mulher, em que, segundo Beauvoir (2015), “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.” (BEAUVOIR, 2015, p.10). Esse pensamento se perpetua durante a história, devido a fatores na dinâmica familiar, sócio culturais e educacionais, ambiente que visa doutrinar e manter o sistema no qual o homem é o dominador e a mulher é a dominada.

B – Pontos fracos – na visão do homem

Frase	Sujeito
"[...] fisicamente, pois não há igualdade onde exige força física."	H01
"[...] a emoção, sentimentalismo e capacidade de absorver o meio, isso é muito forte nelas."	H03
"[...] ponto para controle que seria o emocional, ela se envolve mais que o homem."	H04

Quadro 14: Unidade de Sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Os relatos mostram que, na visão dos homens, o ponto fraco da mulher é o sentimentalismo, visto que elas se envolvem emocionalmente nas tarefas que executam dentro da empresa. Por exemplo, quando surge uma oportunidade para se trabalhar na área operacional, dado o envolvimento emocional das mulheres, elas enfrentam dificuldades para ocupar essas vagas, pois os gestores não acreditam que elas serão capazes de controlar o emocional e separar o pessoal do profissional. Outro ponto é a questão física: para muitos líderes uma mulher não será capaz de desempenhar com a mesma destreza que um homem um trabalho que exige um esforço físico. Mesmo que eles já tenham visto a mulher executar tal tarefa satisfatoriamente, eles ainda vão optar pelo homem.

C – Desenvolvimento profissional

Frase	Sujeito
"[...] vai depender muito da capacidade da mulher em correr atrás, por exemplo, você sai de casa para trabalhar, vai depender de você de melhorar seu desempenho e buscar o avanço na sua carreira profissional, tanto para homem como para mulher, e barreiras existem, mas vai da cabeça de cada um."	H02
"[...] acho que mulher muito competente, mas se você for olhar o mundo, a mulher ainda é menosprezada, atrapalhada, não por escolha pessoal, pois a cultura ainda influencia para ela seja prejudicada."	H03
"Barreira sempre vai ter, mas não acredito que seja impedimento."	H04
"Às vezes ela está fazendo certo, mas ela ainda não tem a credibilidade dos chefes, que seriam na maioria homens, ela tem que esforçar muito mais para mostrar seu trabalho, mesmo que esteja certo, mesmo que esteja perfeito."	H05
"[...] ela tem que se esforçar mais para se destacar perante o homem, não pode fechar os olhos e dizer que isso não existe, por mais que ela estude, trabalhe ela tem que ter um a mais."	H09

Quadro 15: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Nesta unidade de sentido, percebe-se que os homens têm consciência que há barreiras que impedem as mulheres de crescer profissionalmente, porém não acreditam que essas barreiras as impeçam de se desenvolver totalmente, apenas tornam o processo moroso, desde que elas estejam dispostas a correr atrás do que desejam.

Fica claro o fenômeno teto de vidro nesta unidade de sentido, já que fica claro que mesmo sendo perceptíveis as barreiras impostas às mulheres devido ao gênero, os homens ignoram essa situação e esperam que as mulheres contornem ou permaneçam realizando as atividades consideradas secundárias, pois para alguns as mulheres querem roubar o espaço deles dentro das empresas.

D - Contratação e demissões

Frase	Sujeito
"[...] as vezes anunciamos vagas, claro que não podemos especificar o sexo, mas há áreas que já sabemos que não vai ser contratada mulher. Por exemplo abriu uma vaga no laboratório, a vaga era para o noturno, e o pessoal não queria colocar uma mulher por ter vários homens trabalhando nesse horário, e ela ficaria sozinha de noite."	H01
"Dependendo do tipo de atividade, no batente, pegar no pesado é o homem, mas serviço de escritório, serviço gerais eu acho que o peso é mesmo. A mulher tem a capacidade melhor de absorver informação."	H02
"Dependendo da área sim, tem serviços e funções que hoje em dia são ocupados apenas por homens, eu não contrataria uma mulher para trabalhar de 00h as 8h no serviço de operação batendo marreta, eu não acho justo, não que ela não tenha capacidade."	H03
"[...] se não tiver uma pessoa cabeça, com um estudo maior, com a cabeça aberta à mulher vai perder o cargo que está disputando com um homem."	H08

Quadro 16: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Esses relatos contribuem para mostrar a divisão sexual no trabalho, pois, para o homem, lugar de mulher não é na área operacional. Um dos relatos aborda ainda o receio de deixar uma mulher sozinha com vários homens, em razão de não conseguir prever o comportamento deles nessa situação. O homem se vê no direito de intimidar e coagir a mulher, o que pode levar ao abuso sexual. Contudo, ao invés de tentarem mudar a cultura e criarem mecanismos que impeçam e barrem os homens de agirem abusivamente com a mulher, tiram a oportunidade da mulher de ocupar uma vaga de emprego

E – Mulher vista pelos homens

Frase	Sujeito
"A forma que eu vejo, na parte administrativa é bem respeitada, pois a maioria é mulher, na área operacional vejo um pouco mais restrito, por ter alguns serviços mais braçais."	H01
"Para mim a mulher é um símbolo de força de vontade, para muitos a empresa é apenas um lugar para ganhar um dinheiro no final do dia, mas a mulher está sempre correndo atrás, está sempre motivada, sempre com força de vontade para fortalecer o empreendimento, mas alguns a vêem como querendo roubar o espaço do homem, e não é bem assim."	H02

Acho que ainda não existe igualdade, por assim dizer, não estou dizendo por números de cargos, mas de responsabilidade, às vezes você vê os cargos e funções você ainda ouve dizer: “ah para ela está bom”.	H03
"acho que elas deviam ser mais valorizadas, e não são, mas isso se deve ao fator cultural, uma cultura arcaica e besta, onde o homem se acha o melhor."	H05
"[...] já trabalhei com muita mulher que trabalhava mais que homem, mas os cargos acima não enxergam isso como ponto positivo."	H08

Quadro 17: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Essa unidade de sentido trata a visão da mulher por parte dos homens, evidenciando que ainda há um pensamento de que lugar de mulher é na parte administrativa e que o pouco que for oferecido à mulher é o suficiente, pois, conforme a divisão sexual no trabalho, a mulher executa tarefas secundárias, não sendo necessário, dessa forma, um reconhecimento tão elevado pela execução de tal tarefa. Contudo, nota-se que alguns homens já vêm mudando um pouco seu pensamento, ou seja, que estão dispostos a não seguirem a cultura enraizada e estão abrindo as mentes, visto que já enxergam a mulher como um símbolo de força de vontade, que querem seu espaço dentro da empresa para ser parte dela, pela igualdade de direitos, e não para roubar o lugar do homem.

F - Qualidade da mulher

Frase	Sujeito
"[...] a mulher é mais organizada que homem e a mulher consegue fazer mais de uma atividade simultaneamente."	H01
"[...] persistência."	H02
"[...] elas são mais arrojadas, eficientes, organizadas que os homens."	H03
"A Mulher é mais reflexiva, detalhista, melhor em planejamento."	H04
"[...] a mulher é mais cuidadosa, ela se entrega mais naquilo que está fazendo, tem atenção maior, carinho naquilo que está fazendo"	H06
"[...] ela consegue ficar focado no objetivo e fazer várias coisas ao mesmo tempo."	H07
"[...] mais detalhista, mais caprichosa no que faz, tem uma visão mais controlada do que o homem."	H08

Quadro 18: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa, 2017.

Nesta unidade de sentido, nota-se que na visão dos colaboradores as qualidades inerentes à mulher são o planejamento e a organização, definindo, mais uma vez, o perfil profissional da mulher voltado para área de gestão e estratégica. Fica perceptível, então, o porquê de as mulheres não serem bem vistas ocupando cargos no qual a predominância é masculina, já que para a maioria elas não têm o perfil para ocupar tal função.

G – Tratamento diferenciado

Frase	Sujeito
"acredito que o serviço grosseiro de campo não é para mulher, é mais do gênero masculino. Mas vai da capacidade de cada um resolver o serviço."	H02
"Acho que não, mas é o que vejo. Por exemplo, hoje é uma mulher que tira férias do nosso diretor geral, tem mulheres muito fortes na área da controladoria, mulher na área infra-estrutura, na área de produção tem mulher que comanda a área, poderia ser homem, não estou falando de cargos e salários, mas de pontos de decisão."	H04
"o que faz diferença é o perfil profissional e a força de vontade da pessoa."	H06
"Vejo a mulher dentro da empresa mais na parte gerencial, administrativa, ela é mais minuciosa, detalhista, o homem quer resolver."	H09

Quadro 19: Unidade de sentido

Fonte: Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa

A última unidade de sentido aborda a percepção do homem em relação ao tratamento diferenciado dado dentro da organização em razão do gênero. Para alguns, há um tratamento diferenciado no que se refere ao cuidado com as palavras ou tom de voz, ou até em relação a qual função está locada, ao passo que para outros o tratamento é o mesmo. Há um conflito de percepção dentro da organização em relação ao tratamento dado ao homem e a mulher, isso pode ser consequência das mudanças que vêm ocorrendo na sociedade, o que se evidencia no fato de que alguns homens já conseguem perceber a discrepância entre homens e mulheres dentro das empresas.

4.4 Comparação entre unidades de sentido

Baseado na análise das 17 unidades de sentido, compostas por oito relatos femininos e nove relatos masculinos, apresenta-se um quadro no qual se comparam as unidades de sentido extraídas dos relatos dos depoentes.

UNIDADE DE SENTIDO	HOMENS	MULHERES
Assédio	Naturalização do assédio	Masculinização da mulher
Ausência x Percepção da discriminação	Descontrole emocional da mulher	Distorção da imagem da mulher
Desenvolvimento profissional	Barreiras sutis. Depende da força de vontade da mulher.	Precisa ser mais qualificada mesmo que seja para desempenhar atividade que um homem desempenha.
Contratação e demissões	Depende da função a ser exercida. Igualdade de direitos.	Precisa muitas vezes de indicação para conseguir desenvolver o trabalho na área operacional. O homem sempre tem vantagem.

Visão de si enquanto mulher e visão do homem em relação à mulher	Restrição em serviços que exijam força física. Mulher organizada.	Mulher é organizada, persistente e multifuncional.
Tratamento diferenciado	Perfil feminino voltado para gestão.	Acham que não são capazes de trabalhar na área operacional. Homem tem preferência, principalmente em certos setores.

Quadro 20: Síntese das unidades de sentido

Fonte: Elaboração própria.

É possível notar a visão distinta entre homens e mulheres. Para o homem, a cultura não é tão separativa, eles acreditam que a mulher tem seu espaço, ela apenas necessita se esforçar um pouco a mais para alcançar o que deseja. Porém esse esforço é visto pelas mulheres como muito alto, sua dedicação é muito maior do que a de um homem, seu investimento nos estudos e em conhecimento é bem maior, o que é verdade: conforme o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2011 a mulher tinha em média sete anos a mais de estudo que o homem.

Em relação às brincadeiras e piadas, para os homens isso é comum e tratam de forma natural, e essa naturalização forçada por eles faz com que as mulheres ignorem situações abusivas, porém no local de trabalho elas sempre precisam se impor e mostrar que é necessário respeito e que são profissionais e estão na empresa para executar o trabalho delas; segundo as mulheres, os homens não as veem como profissionais, não dão o devido valor ao trabalho desempenhado por elas, enquanto para eles as mulheres tendem ao exagero devido a serem mais sensíveis e se envolverem mais emocionalmente.

O modo de enxergar as mulheres e como elas se sentem interfere diretamente no desenvolvimento de suas carreiras, pois se criam barreiras sutis que dificultam esse desenvolvimento, com isso, as mulheres dedicam mais tempo ao estudo e no trabalho tendem a acumular funções para mostrar que são capazes. Elas tentam a todo o momento provar para si mesmas e para a sociedade que trabalho não é questão biológica, e sim de aptidão. Como bem aponta uma das depoentes, o trabalho é questão de dom e não de sexo, ou seja, o desempenho vai depender exclusivamente da capacidade de realizar certa tarefa, e não porque você é mulher ou homem.

Além disso, o mercado vem se modernizando e a tecnologia evoluindo para que a maioria dos trabalhos braçais seja substituída por máquinas, o que poderia diminuir a desigualdade vista pelo ângulo da capacidade de executar trabalhos físicos; contudo, mesmo

para operar uma máquina, a mulher é vista como frágil, como já acontece no uso das empilhadeiras, em que não é necessário nenhum tipo de porte físico, e sim agilidade e conhecimento do equipamento para manuseá-lo, porém, na hora da contratação, a mulher ainda é barrada.

De acordo com a CNI (2016), nos dados apresentados pelo Ministério do Trabalho é notório o crescimento das mulheres na indústria em áreas apenas ocupadas por homens. Um ponto que chama a atenção é o número crescente de mulheres que estão se especializando em cursos técnicos industriais: de acordo com dados de 2006 a 2015 do SENAI, a participação de mulheres cresceu muito, correspondendo a um aumento de 65% nesses anos. As áreas de cursos que ganham destaque com o crescente número de mulheres é o setor têxtil e vestuário, com 83% de mulher, alimentos e bebidas, 63%, couro e calçados, 56%, química, 50% e geologia e joalheira, com 49%.

Setores industriais com maior crescimento de participação de mulheres empregadas			
Setor/ Ano	1995	2015	1995-2015
Extrativo mineral	7,10%	11,80%	65,80%
Material de transporte	9,30%	14,00%	60,80%
Alimentos e bebidas	23,90%	35,80%	49,30%
Indústria metalúrgica	10,60%	14,80%	39,90%
Madeira e mobiliário	15,40%	21,50%	39,30%
Indústria mecânica	13,00%	19,10%	37,30%
Construção Civil	7,10%	9,40%	31,10%
Papel e gráfico	24,90%	31%	24,70%
Serviço de utilidade pública	16,40%	19,10%	16,20%
Elétrico e comunicação	31,60%	34,90%	10,60%
Média da Indústria	22,50%	25,80%	14,30%

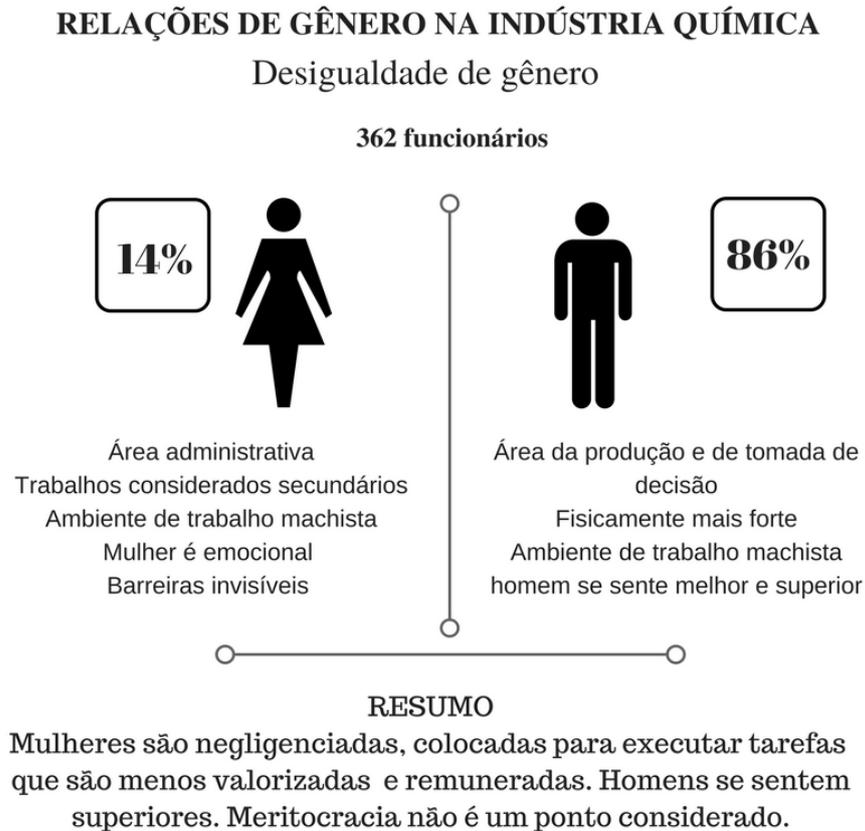
Quadro 21 Setores industriais com maior crescimento de participação de mulheres empregadas

Fonte: Ministério do Trabalho, RAIS- 2016

É perceptível o interesse das mulheres em ocupar funções dentro da indústria, podendo-se destacar o número de alunas que estão em busca do curso de química, porém não é possível notar o mesmo número de mulheres trabalhando dentro da indústria química em áreas para a qual se especializaram. Percebe-se, então, que a mulher quer ganhar espaço, porém o mercado precisa absorvê-la.

O cenário das relações de gênero na empresa química pode ser visto no esquema da

Figura 2.

**Figura 2:** Esquema descritivo das relações de gênero na empresa química**Fonte:** Elaboração própria.

Contudo, enquanto a cultura tratar as diferenças de gênero como algo natural, sendo o homem o dominador e a mulher a dominada, por causa do estereótipo, a discriminação de gênero será algo constante no âmbito social e profissional, as barreiras continuarão a existir e a prejudicar o desenvolvimento profissional da mulher, não importando o conhecimento que elas tenham. A meritocracia não será um ponto para promoção dentro das empresas, elas continuarão sendo negligenciadas e alocadas em cargos considerados secundários dentro da indústria, e em muitos casos terão que adequar seu perfil ao do homem, se masculinizando para se enquadrem ao padrão definido pela organização.

Assim, fica evidenciado neste trabalho que a mulher não tem as mesmas oportunidades que o homem; mesmo estando aptas a executarem trabalhos na área de

produção química, ou em cargos estratégicos, o homem ainda será a primeira opção até que haja uma mudança na cultura organizacional e social.

5 Considerações finais

No presente trabalho, em sua parte introdutória, demonstrou-se o interesse em entender como se dão as relações de gênero no contexto organizacional de uma empresa do ramo químico. Para isso, realizou-se coleta de dados com 17 funcionários para investigar a questão de gênero na empresa, que foram analisados e interpretados a partir da fenomenologia. Para mais, foi realizada uma breve revisão da literatura sobre o conceito de gênero, divisão sexual do trabalho e o fenômeno teto de vidro e a descrição da indústria química para dar embasamento às interpretações dos relatos.

Após uma análise da metodologia aplicada neste trabalho, identificaram-se 14 unidades de sentidos, sendo sete ligadas aos relatos dos homens e sete aos relatos das mulheres. As unidades evidenciadas nos relatos das mulheres foram: relação com homens – o assédio; percepção da discriminação de gênero; desenvolvimento profissional; contratações e demissões; visão de si enquanto mulher; reconhecimento e tratamento diferenciado. As unidades evidenciadas dos relatos dos homens foram: assédio; pontos fracos – a visão do homem; desenvolvimento profissional; contratação e demissões; mulher vista pelos homens; qualidade da mulher e tratamento diferenciado.

Após uma análise comparativa das unidades de sentido, é notória a divisão sexual do trabalho dentro da indústria química. Mesmo que algumas transformações na sociedade venham apontando mudanças no modo de pensar e agir das pessoas, ainda é muito forte a cultura machista, na qual o trabalho leve e secundário deve ser destinado às mulheres, e o homem tem mais conhecimento e aptidão para desenvolver tarefas que demandam um maior risco gerencial e maior força física.

Portanto, conclui-se com este trabalho que a mulher vem conquistando espaço na indústria química, porém é evidente que essas conquistas são consequências da masculinização da mulher e do engessamento da empresa para transformar o perfil masculino como o padrão de agir dentro das organizações. Ainda se faz necessário debater sobre a divisão sexual do trabalho e o impacto das barreiras invisíveis no desenvolvimento e crescimento da mulher no mercado de trabalho, com foco na indústria química para quebrar o paradigma que profissional tem o perfil definido pelo determinismo biológico e não pela sua capacidade e conhecimento adquirido por anos de estudo e experiência.

Referências

- ANTUNES, Adelaide Maria de Souza *et al.* Prospectiva para a indústria química do Brasil: uma visão para o futuro. **Economia & Tecnologia**. Curitiba, v. 26., p.117-128, jul/set., 2011.
- ABIQUIM – **Associação Brasileira da Indústria Química**. Disponível em: <<http://canais.abiquim.org.br>>. Acesso em: 12/09/2017
- BASTOS, Célia Barradas Correia. Pesquisa qualitativa de base fenomenológica e a análise da estrutura do fenômeno situado: algumas contribuições. **Revista Pesquisa Qualitativa**. São Paulo, v. 5, n. 9, p. 442-451, dez. 2017
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2015.
- BOAVA, F.M.F. **O tipo ideal de estratégia: um estudo fenomenológico social em arranjo produtivo local moveleiro**. 2012. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras.
- BOAVA, D.L.T; MACEDO, F.M.F. Contribuições da fenomenologia para os estudos organizacionais. **Cadernos Ebape.br**. Rio de Janeiro, v. 9, p.469-487 , jul. 2011. Edição especial.
- BONELLI, M. G. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. **Contemporânea**. Porto Alegre, n. 1, p. 103-123, jan./jun, 2011.
- BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**. Porto Alegre, v. 2, n. 1 (3), p. 68-80, jan./jul. 2005.
- RODRIGUES, Maria José. **Participação de mulheres no mercado de trabalho industrial cresce 14,3% em 20 anos**. 2016. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2016/11/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-industrial-cresce-143-em-20-anos/>>. Acesso em: 01/01/2018.
- COELHO, D. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: DE NEGRI, J. A., DE NEGRI, F., COELHO, D. (orgs.). **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília: Ipea, 2006, p. 143-159.
- COSTA, R. G.; MADEIRA, M. Z. A.; SILVEIRA, C. M. H. Relações de gênero e poder: tecendo caminhos para a desconstrução da subordinação feminina. In: ENCONTRO NACIONAL DA REDE FEMINISTA E NORTE E NORDESTE DE ESTUDOS E PESQUISA SOBRE A MULHER E RELAÇÕES DE GÊNERO, 17., 2012, Brasil. **Anais...** Disponível em:

<<http://www.ufpb.br/evento/liti/ocs/index.php/17redor/17redor/paper/view/56>>. Acesso em: 20/01/2018.

CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18(2), n. 352, mai./agp. 2010, 507-528.

DANIEL, C. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**. n 25/26, 2011.

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**. n. 115, p. 139-154, 2002.

FERREIRA, A. B. H. **Aurélio século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa**. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GALEMBECK, F.; SANTOS, Á. C. M.; SCHUMACHER, H. C.; RIPPEL, M. M.; ROSSETO, R. Indústria química: evolução recente, problemas e oportunidades. Instituto de Química, Universidade Estadual de Campinas, Campinas - SP, **Brasil Quím.** Nova vol.30 no.6 São Paulo Nov./Dec. 2007

GUNTHER, Hartmut. Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, vol. 22, n. 2, p. 201-210, mai./ago. 2006.

HEIDEGGER, E. **Ser e tempo**. Editora Vozes: Petrópolis, RJ. 5º ed. 2005.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**, 2011. Rio de Janeiro. IBGE, 2017. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 dez.2017.

LAQUEUR, T. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. Trad. Vera Whately. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. p. 23

LIMA, G. S. **Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil**. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2009.

LIMA, G. S.; NETO, A. C.; LIMA, M. S.; TANURE, B.; VERSIANI, F. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013.

LIMA, M. L. C.; MÉLLO, R. P. As Vicissitudes da Noção de Gênero: por uma concepção estética e antiessencialista. **Gênero na Amazônia**, Belém, n. 1, p. 181-206, jan./jun. 2013.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**. Uma perspectiva pós estruturalista. Editora Vozes. Petrópolis, RJ. 6º ed. 2015

MACEDO, G; MACEDO, K. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **rPOT**, v.4, n.1, p.61-90, 2004.

- MACEDO, F. M. F.; BOAVA, D. L. T. ; CAPPELLE, M. C. A; OLIVEIRA, M. de L. S.. Relações de Gênero e Subjetividade na Mineração. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 3, p. 217-236, mar./abr. 2012.
- SAFFIOTI, H. I.B. Rearticulando gênero e classe social. In: BRUSCHINI, C.; COSTA, A. O. **Uma questão de Gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.
- SALVAGNI, J.; CANABARRO; J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v.6, n. 2, p. 88-110, mai./ago. 2015.
- SILVA, S. M. C. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 2015. Disponível em: <<https://www.fea.usp.br/pesquisa/pesquisa-na-fea/teses-e-dissertacoes/info?id=tde-03082016-111152>>. Acesso em: 08/08/2017.
- SILVA, J. C.; MAGRO, C. B. D.; SILVA, M. Z. Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. **RACE**, Unoesc, v. 15, n. 2, p. 447-474, maio/ago. 2016.
- SANDERS, P. Phenomenology: a new way of viewing organizational research. **Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 353-360, 1982.
- SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.
- STEIL, A.V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **RAUSP**, v.32, n.3,p.62-69, 1997.
- TASSO, I., NAVARRO, P., orgs. **Produção de identidades e processos de subjetivação em práticas discursivas** [online]. Maringá: Eduem, 2012.
- VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013.
- ZAULI, A. **Reflexões sobre Diversidade e Gênero**. Centro de Documentação e Informação. Edições Câmara, Brasília. 2015.