

Artigos

Questão de gênero nas organizações

Luciana Dias da Rocha¹; Larissa Klosowski de Paula²

¹Graduada em Administração pela Faculdade Intermunicipal do Noroeste do Paraná – FACINOR.

²Graduada em História e Mestre em Ensino – Formação Docente Interdisciplinar, UNESPAR / Campus Paranavaí.

Doutoranda em História – UFGD. Integrante do Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação e Diversidade do Campo (GEPEDIC) e do Grupo de Estudos e Pesquisas em Ensino, História e Educação (GEPEHED). Docente na Faculdade UniBF.

Palavras-chave:

Mulheres.
Diferença de Gênero nas Organizações.
Igualdade de Gênero.

Resumo

Procurou-se desenvolver, neste artigo, algumas abordagens que mostram a concepção do Sicredi Rio Paraná – PR\SP, Unidade de Nova Londrina, acerca das questões de gênero. Isso porque essa empresa possui mulheres a frente de algumas atividades dentro da empresa. Neste sentido, a pesquisa teve por objetivo geral investigar os critérios aderidos por organizações no momento da contratação, promoção e valorização da mulher dentro das empresas, assim como das relações entre os gêneros biológicos. A coleta de dados foi realizada com a gerente do setor de recursos humanos por intermédio de um questionário, cujo as perguntas buscavam esclarecer sobre as formas pelas quais essas relações acontecem. Os resultados foram analisados mediante o cruzamento dos apontamentos coletados na entrevista e de sua correspondência ou não com o que fora encontrado na bibliografia acerca da temática.

1 INTRODUÇÃO

A concepção de igualdade de direitos entre homens e mulheres sempre foi um assunto plausível para a discussão, buscando a ruptura de paradigmas de desigualdade entre sexos. Nesse sentido, de acordo com Pedro (2011), a mulher nunca se acomodou mediante o contexto ao social que delegava à ela a função de somente educar os filhos e cuidar dos afazeres do lar. Aos homens, nesse paradigma, caberia sair para trabalhar fora de casa e sustentar toda a família, subjugando a mulher, que seria dominada por ele, não possuindo nem se quer seu próprio dinheiro.

Ao decorrer dos tempos, a mulher começou a perceber que poderia ir além das paredes do lar, conquistando espaço que somente os homens estavam ocupando na sociedade comercial. No entanto, a inserção feminina ao mundo do trabalho e a requisição pelos direitos de voto e ao salário foram consideradas opções radicais, e elas acabaram cercadas de discriminação e descrédito por parte da sociedade. (KARAWEJCZYK, 2013). No Brasil, de acordo com a autora supramencionada, desde a Constituição de 1934, o direito de voto é assegurado às mulheres. No entanto, de acordo com Louro (2004), essa realidade não demonstra igualitária no campo social, permanecendo as amarras nos campos da educação, da economia, entre outros.

É notável que as mulheres já obtiveram muitas vitórias na luta pela igualdade, exemplo disso tem-se o dia internacional da mulher, comemorado no dia oito de março, que representa uma conquista e um

marco muito importante. Este dia, de acordo com Mattos e Gitahy (2007), é resultado de uma série de fatos, lutas e reivindicações das mulheres (principalmente nos Estados Unidos e Europa) por melhores condições de trabalho e direitos sociais e políticos, que tiveram início na segunda metade do século XIX e se estenderam até as primeiras décadas do XX. No dia oito de março de 1857, de acordo com as autoras supramencionadas, trabalhadoras de uma indústria têxtil de Nova Iorque fizeram greve por melhores condições de trabalho e igualdade de direitos trabalhista.

Vale ressaltar ainda, que quando se trata do acesso feminino ao mercado de trabalho, embora, de acordo com Smith (2003) as mulheres nunca estiveram por completo afastadas dessa realidade, essa incorporação aumentou gradativamente, por necessidades situacionais como o advento da Primeira e Segunda Guerras Mundiais. Diante disso, surgiram os movimentos feministas, os quais lutam pelos direitos das mulheres, pela igualdade de sexo e raça.

Conforme os estudos relacionados às mulheres e suas conquistas foram avançando, um novo conceito passou a ser utilizado para além da categoria de mulher. Para ampliar a concepção de diferença calcada no sexo, Scott (1992) cunhou o conceito denominado como gênero, que possibilita a diferenciação entre homem e mulher para além da perspectiva biológica, ou seja, definir o masculino do feminino para além de suas características físicas, levando em consideração a dinâmica de formação dos seres em sua construção. Ao encontro dessa perspectiva, quando se analisa algumas empresas, percebe-se que a diferença entre os funcionários vai além das características físicas de cada um. Embora em boa parte das organizações as mulheres estejam assumindo e executando as mesmas tarefas que os homens, com o mesmo grau de responsabilidade, tal como mencionado por Handerson, Ferreira e Dutra (2016), por vezes a diferença se nota no salário abaixo do esperado e recebido pelo gênero masculino, e em nível hierárquico a sua posição é relativamente inferior comparado com o sexo oposto. Mais do que comemorar o dia oito de março, é necessário refletir sobre as questões acima apresentadas.

Apesar de a sociedade estar em contínua transformação e avanços tecnológicos, e a mulher já ter provado que é capaz de assumir grandes responsabilidades e de gerenciar uma grande organização, a realidade dentro de algumas empresas ainda é a mesma do século passado: onde o homem é o “chefe” e a mulher é apenas uma coadjuvante, como pode ser observado nos apontamentos de Bruschini (1994). Nesse sentido, esse estudo propõe como problematização compreender quais são os critérios aderidos por organizações no momento da contratação, promoção e valorização da mulher dentro das empresas.

Através da questão acima citada, parte-se da hipótese de que, se homens e mulheres conseguem desenvolver as mesmas funções com as mesmas habilidades, é necessário que as empresas reavaliem seus conceitos, cultura, e sua forma de enxergar a mulher no mercado de trabalho para que a mesma possa assumir os mesmos cargos com os mesmos salários. Diante disso, não só a mulher será beneficiada, mas sim a organização e a sociedade como um todo. A partir do momento que a organização mudar sua forma de pensar quebrando os pré-conceitos com relação às mulheres, a discrepância que hoje existe de salários entre homens e mulheres e de cargos de liderança, será minimizada. Com a finalidade de atingir o propósito dessa pesquisa, foi realizado um estudo de campo na empresa SICRE-DI Rio Paraná PR\SP Unidade de Nova Londrina, que possui em seu departamento mulheres a frente de algumas atividades. A coleta de dados foi realizada no mês de junho do ano de 2019 com a gerente do setor de recursos humanos. Os resultados foram analisados mediante o cruzamento dos apontamentos coletados na entrevista e de sua correspondência ou não com o que fora encontrado na bibliografia acerca da temática. Em salvaguarda à identidade da entrevistada, não fora citado seu nome.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Sobre o estado da arte: breve revisão da literatura sobre a questão feminina no mundo do trabalho

A questão do papel da mulher na sociedade e as suas conquistas ainda são muito discutidas no Brasil, principalmente em relação às classes trabalhistas, onde o sexo feminino luta pela conquista de seu papel e contra a cultura de incertezas acerca de sua capacidade de realização. Segundo Seixas (1998), com a Revolução Industrial, surgiram as máquinas que tornam possível a fabricação de bens de consumo, as novas relações estabelecidas a partir deste contexto alteraram o modo de produção, as relações do homem com o seu trabalho, com a natureza, e consequentemente com os outros e consigo mesmo.

Mediante a ampliação do trabalho para o meio do capitalista, enxergou-se no sexo feminino um meio de implantação na mão de obra ajustada às máquinas com condições precárias de trabalho e custos inferiores aos que seriam pagos aos homens (mão de obra barata), isso porque o trabalho era comparado de menor equivalência ao do sexo masculino. Neste mesmo contexto, as concepções divulgadas no século XVII reforçaram a imagem da mulher como um ser sem vontade própria. A exemplo disso, Rousseau detinha um discurso de que a educação feminina deveria ser restrita ao doméstico, pois, segundo ele, elas não deveriam ir a busca do saber, considerado contrário à sua natureza. Essa sociedade que lutava tanto por liberdade passou a exigir que as mulheres fizessem parte dela, mas como mães, guardiãs dos costumes, e como seres dispostos a servir o homem. De acordo com ZETKEN (1988):

[...] como combatente na luta de classes, a proletária necessita de igualdade jurídica e política com o homem e, portanto, com as mulheres pequeno burguesas, da classe média e da intelectualidade burguesa. Como trabalhadora independente necessita dispor livremente de seu salário e de sua pessoa, como a mulher da grande burguesia. Mas, apesar de todos os pontos de coincidência nas reivindicações reformistas, jurídicas e políticas, as proletárias não tem nada em comum com as mulheres de outras classes, quando se trata dos interesses econômicos fundamentais. Portanto, a emancipação da mulher operária não pode ser obra das mulheres de todas as classes, mas sim unicamente obra de todo o proletariado, sem diferença de sexo (ZETKEN apud MARTINS, 1988, p. 9)

Diante a esse contexto muitas mulheres sofriam por não possuírem escolaridade e conhecimento, pois seu contexto era fechado em uma visão de cuidado ao lar e aos filhos, se submetendo as regras do esposo. E a questão de a mulher ir atrás de seu próprio trabalho era vista como uma ameaça aos homens, os quais tinham um olhar de competição e busca pelo trabalho que não era sua função. Porém, conforme as lutas feministas foram crescendo, de acordo com Karawejczyk (2013), os movimentos trabalhistas se instigaram na reformulação das contratações e na inserção da mulher no trabalho de maneira mais assídua.

Com o acontecimento da I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), o espaço da mulher no ambiente de trabalho foi ressignificado à medida que se crescia a necessidade por manutenção das forças produtivas, o que não necessariamente significou que as condições de trabalho e salário fossem garantidas, assim como as formas de propagação do imaginário social sobre as mulheres trabalhadoras. Esse imaginário depreciativo acerca da mulher trabalhadora se perpetuou, e, de acordo com os princípios de London (2008, p.169), que através de uma poesia fez uma comparação irônica mostrando o preconceito e distinção que as mulheres vivem no mundo organizacional, há distinções de representações quando os atos são praticados pelos diferentes gêneros:

Um homem de negócios tem agressividade; uma mulher de negócios faz muita pressão.
Um homem de negócios é detalhista; ela é chata.
Algumas vezes ele perde a paciência por estar muito envolvido em seu trabalho; ela é ranzinza.
Ele sabe como ir até o fim; ela não sabe quando desistir.
Ele permanece firme; ela é durona.
Ele é um homem que conhece o mundo; ela andou por aí.

Ele não tem medo de dizer o que pensa; ela é tagarela.
Ele toma alguns martinis devido à pressão excessiva do trabalho; ela se embriaga.
Ele exercita ativamente sua autoridade; ela é fanática pelo poder.
Ele subiu a escada do sucesso; ela conseguiu deslizar até o topo. Ele é um chefe rígido; é duro trabalhar para ela.

As mulheres que chegam à liderança tentam se moldar a partir das características propagadas pelo sexo oposto, e enfrentam problemáticas no que se refere à forma como são vistas socialmente, como fica delimitado no poema. De acordo com Vergara (2009, p.11):

As mulheres que ascenderam profissionalmente recorreram a estratégias de simulação do comportamento masculino: buscaram falar menos e de forma mais direta, se assexualizaram, vestindo terninhos de tons escuros, bem como passaram a gesticular menos (VERGARA, 2009, p.11).

Segundo uma pesquisa recente realizada pelo “Grupo Catho”, empresa que funciona como um classificado *online* de currículos e anúncios de vagas em diversas áreas, cujo atividades são baseadas em recrutamento e seleção:

As mulheres conquistam cargos de direção, mas cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. No entanto, essas executivas ganham, em média 22,8% menos que seus competidores de colarinho e gravata. A boa notícia é que essa diferença nos rendimento vem caindo rapidamente. Por estar a menos tempo no mercado, é natural que elas tenham currículos menos robusto que os dos homens. A diferença nos ganhos tende a inexistir em um futuro próximo

Novamente, embora haja modificações consubstanciais nas formas de inserção no mercado de trabalho, ainda é notória a permanência da diferença entre os salários, mesmo que as mulheres cheguem às posições de destaque e liderança mais cedo. De acordo com Castells (1999) *apud* Mello et al. (2014, p.9):

As mulheres estão sendo cada vez mais promovidas a cargos multifuncionais que requerem iniciativa e bom nível de instrução, uma vez que as novas tecnologias exigem uma força de trabalho dotada de autonomia, capaz de adaptar-se e reprogramar suas próprias tarefas.

Neste sentido, surgiu a preocupação em se compreender como a inserção da mulher e suas formas de relações de trabalho ocorrem na empresa já mencionada como escopo de pesquisa.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho foi realizado na cooperativa SICREDI - Rio Paraná no município de Nova Londrina, entre maio e julho de 2019. A pesquisa teve como finalidade observar e analisar as relações trabalhistas e de contratação de ambos sexos, visando observar se há desigualdades em relação aos cargos, salários entre outros aspectos que se julga importante, para os sexos biológicos. Além disso, foi possível analisar se houve modificações de como era tratado a desigualdade do sexo masculino e feminino no âmbito organizacional e se houve ou não um avanço em relação à bibliografia que aborda a temática, citada anteriormente. Assim sendo, o cunho dessa pesquisa é qualitativo, acordo com Triviños (1987).

4 RESULTADO E DISCUSSÃO DOS DADOS

A coleta de dados foi desenvolvida através de entrevista. Os dados coletados foram primários, classificados por Mattar (1997, p.134) como aqueles que não foram coletados com o propósito de atender as necessidades específicas da pesquisa. As fontes básicas de dados primários são pesquisas realizadas com pessoas que tenham informações sobre o pesquisado e situações similares. Foram descritos conteúdos relativos ao tema e em seguida foi elaborado um questionário semiestruturado que se direcio-

nou a entrevista aplicada com a Assessora de Gestão de pessoas do SICREDI Rio Paraná de Nova Londrina. Assim sendo, primeiramente realizou-se questões gerais acerca da formação da entrevistada e sua área de trabalho, de modo que os seguintes dados foram coletados:

QUADRO 1. Mapeamento pessoal

Para qual empresa trabalha e qual seu cargo na mesma?	Sicredi - Assessora de Gestão de Pessoas
Nos conte um pouco acerca da sua carreira e sobre o exercício da sua profissão (Ex. formação, quanto tempo tens de carreira, como é o seu trabalho...)	Psicóloga, especialista em gestão de pessoas, cinco anos de experiência na área de gestão de pessoas, atuando com recrutamento e seleção, treinamentos e suporte em gestão de pessoas diversos.

Fonte: das autoras. (2019)

Vale ressaltar que a área da psicologia que se aplica no gerenciamento de pessoas é a psicologia organizacional, que tem por objetivo a utilização dos princípios científicos do comportamento humano nas organizações e é muito importante dentro de uma organização, posto que, de acordo com Job (2003), colabora para a resolução de conflitos e para manutenção da saúde mental do trabalhador. Neste sentido, pode-se afirmar que a formação da entrevistada em muito colabora para um bom andamento organizacional.

Outro fator de importância nas organizações é, de acordo com Arantes (2010), a diversidade. Sobre essa premissa, questionou-se a entrevistada acerca das possíveis dificuldades no exercício da profissão, ligadas ao fato dela ser mulher, haja vista que na bibliografia mencionada na seção anterior, estas estavam presentes. Sobre esse questionamento, a resposta da entrevistada contrariou o que se encontrou na bibliografia elencada para a análise, de modo que se catalogou os seguintes resultados:

QUADRO 2. Relação com o ambiente de trabalho

Quais as maiores dificuldades enfrentadas por você no exercício da profissão? Você nota algum empecilho ligado ao seu sexo biológico dentre essas dificuldades (ex. colegas de trabalho que fazem piadas acerca do fato de seres mulher, dificuldade de voz ativa, problemática com ausência necessária por conta de problemas ligados ao lar...)?	Não, nosso ambiente é de inclusão.
---	------------------------------------

Fonte: das autoras. (2019)

Segundo a entrevistada, o SICREDI é um ambiente de inclusão devido aos princípios cooperativos onde homens e mulheres se relacionam sem problemas dentro do ambiente trabalho se respeitam. Vale ressaltar esse ponto positivo posto que, de acordo com Arantes (2010) a inclusão da diversidade de gêneros nas organizações não fica ligada apenas a cumprimento de legislação, posto ter colaboradores de diferentes gêneros é ter várias opções de ideias, culturas e criar equipes criativas permitindo também uma organização democrática.

No entanto, não se pode deixar de lado que muitas mulheres, além da jornada de trabalho de oito horas diárias nas organizações, possuem uma segunda jornada sendo mães, esposas, donas de casa, entre outras atividades que lhe consomem uma quantidade considerável de tempo para além do destinado ao trabalho remunerado, de modo que cumprem suas atividades domésticas após sua jornada de trabalho. Sobre esse questionamento, a seguinte resposta foi catalogada:

Quadro 3. Jornada de trabalho

Você possui dupla jornada de trabalho (ex. além do horário normal de trabalho ainda lida com atividades do lar)? Se sim, tens ajuda nas atividades do lar?	Não, temos uma responsabilidade sobre a qualidade de vida dos nossos colaboradores por sermos uma das melhores empresas para se trabalhar.
---	--

Fonte: das autoras. (2019)

Segundo da Agência Brasil, as mulheres trabalham, em média, 7,5 horas a mais que os homens por semana devido à dupla jornada, que inclui tarefas domésticas. Nos apontamentos realizados pela entrevistada, notou-se que o SICREDI Rio Paraná, em relação a dupla jornada, não se responsabiliza quanto a esse tipo de particularidade da vida feminina, relegando as suas preocupações apenas ao escopo de trabalho dentro da empresa. Considera-se, no entanto, que a empresa em si não pode alterar essa realidade.

No que tange à participação das mulheres em tarefas domiciliares, vale ressaltar que ela é substancialmente maior que a dos homens, tanto nos afazeres domésticos, quanto na categoria cuidados - que incluem, entre outras, ações de auxiliar nos cuidados pessoais, ler, jogar ou brincar, até transportar ou acompanhar para escola, médico, exames, parque. De acordo com Ana Luiza Neves de Holanda: a única tarefa em que homens destinam mais tempo que as mulheres envolvem pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos. Dada à essas características, importou questionar a entrevistada acerca das possíveis políticas de valorização do trabalho feminino prestado à empresa, já que a mesma não pode se responsabilizar por aquele realizado fora dela. Nesse sentido, a política de valorização é uma forma de motivar os colaboradores, além de ser vista como forma de reconhecimento e melhorando, conseqüentemente, o desempenho da empresa, posto que colaborador satisfeito é sinônimo de colaborador que interage melhor com a atividade desenvolvida.

Quadro 4. Políticas de valorização do trabalho feminino

A sua empresa possui políticas de valorização do trabalho feminino? Se sim, quais são elas e o que você, enquanto mulher trabalhadora, acha dessas medidas?	Sim, temos comitês internos que valorizam as mulheres enquanto lideranças, as participantes se sentem participantes nos negócios da comunidade local
--	--

Fonte: das autoras. (2019)

Neste sentido, de acordo com a entrevistada, a cooperativa conta com comitês internos para valorizar as mulheres, visto que isso é algo muito importante posto que os trabalhadores passam uma quantidade considerável de tempo dentro da organização, sendo importante a criação de um ambiente agradável e motivador. Esse tipo de ambiente é completamente devastado quando existem casos de assédio. Esse comportamento não é novo nas organizações, de modo que, de acordo com Freitas (2001, p. 10), entende-se por assédio

[...] toda a conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 1998, p. 55). Ainda que o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve.

Vale ressaltar que para ser considerado assédio não precisa ter contato físico, gritos, humilhações entre outras condutas. Isso traz muitas conseqüências para organização, tais como a perda de produtividade, de qualidade, entre outras. Levando isso em consideração, questionou-se a entrevistada, em

caráter de personalidade dada à ética que envolve o cargo que ela ocupa dentro da empresa, se alguma vez ela havia passado por situação de assédio. A resposta não foi novidade para as pesquisadoras, afirmando uma triste realidade que recai sobre as trabalhadoras brasileiras.

Quadro 5. Situações de assédio

<p>Alguma vez na vida já presenciastes situações de assédio, seja contigo ou com outras mulheres, seja nesta ou em outras empresas? (Não há necessidade de nos revelar a empresa onde o fato ocorreu, caso tenha ocorrido). Caso a resposta seja "sim", poderias nos contar mais sobre o caso (apenas se se sentires à vontade para tal, se não, apenas nos sinalize que não se sente confortável para relatar).</p>	<p>Sim, em outras empresas, elogios constrangedores.</p>
---	--

Fonte: das autoras. (2019)

Apontou a entrevistada já ter presenciado situação de assédio em uma outra empresa, caracterizado por ela enquanto “elogio constrangedor”, o que de fato é uma situação que expôs a colaboradora a situação vergonhosa. Sobre essa problemática, não houve novidade em relação ao panorama já apontado nas pesquisas acerca da temática. Mudando o foco das questões, do âmbito pessoal para o profissional, questionou-se a entrevistadas acerca do número de colaboradores de ambos os sexos presentes na empresa. Sobre essa questão, os seguintes dados foram catalogados:

Quadro 6. Quantidade de funcionários

<p>Com quantos colaboradores a Cooperativa de Nova Londrina Conta nos dias de hoje? Quantos são homens e quantas são mulheres?</p>	<p>237, sendo 117 mulheres.</p>
---	---------------------------------

Fonte: das autoras. (2019)

De acordo com Arantes (2010), uma organização mista tem muito mais chances de construir equipes criativas devido quantidade de ideias e a oportunidade de troca entre seus membros e de suas experiências acumuladas na vivência e ressignificada por diversos olhares. No entanto, torna-se importante considerar que dada às particularidades históricas e culturais acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho, ressaltadas no tópico anterior, é ainda necessário que certos incentivos ao trabalho feminino ainda existam no âmbito organizacional. Tendo isso em vista, questionou-se a entrevistada sobre a existências de políticas de valorização do trabalho feminino dentro da empresa. Sobre esse questionamento, a seguinte resposta foi catalogada:

Quadro 7. Incentivo à inserção feminina e valorização do trabalho da mulher

<p>A empresa valoriza o crescimento profissional e incentiva a inserção da mulher nesse ramo? Se sim, isso ocorre por quais maneiras?</p>	<p>Sim, de todas as formas possíveis. Prezamos pela equidade.</p>
--	---

Fonte: das autoras. (2019)

Embora notou-se que a SICREDI Rio Paraná visa a equidade mediante as palavras da entrevistada, restou dúvidas acerca da efetividade dos incentivos à inserção e permanência da mulher nesse ramo, haja vista que as maneiras pelas quais isso ocorre não foram explicitadas pela entrevistada. Porém a entrevistada alegou que há muitas formas de fazê-lo. No que tange aos pontos positivos acerca da contratação de mulheres e homens, um dos objetivos específicos dessa pesquisa, as seguintes respostas foram catalogadas:

Quadro 8. Pontos positivos na contratação de mulheres e homens.

Como gestora de departamento pessoal, podes nos relatar quais são os pontos positivos quando na contratação de mulheres?	Não fazemos distinção de gênero nas admissões, mas, percebemos que as mulheres tem apresentado bom desempenho e adaptação
Quais os pontos positivos na contratação de homens?	Não fazemos distinção de gênero nas admissões.

Fonte: das autoras. (2019)

Mediante a isso pode-se perceber que, de acordo com Capelli *et al.* (2006), a concepção de mulher na sociedade teve grande evolução, pois percebe-se de acordo com a entrevistada que atualmente não se tem distinção no momento da contratação. Os benefícios do trabalho feminino são observados diante ao desempenho das mulheres na execução dos trabalhos, o que na concepção antiga as mulheres serviam apenas para afazeres domésticos e cuidado com os filhos. É pertinente este questionamento, para que seja possível realizar uma análise do mundo atual e principalmente no meio trabalhista ao qual se tinha concepções distintas das que se reformularam atualmente.

Embora a entrevistada tenha afirmado que não há distinção de gênero, houve a solidificação de algumas características femininas, ao passo que o mesmo não ocorreu quando se trata da contratação masculina. Mero descaso ou algo que pode ser lido nas entrelinhas? A importância de ressaltar os pontos de contratação está no papel dos gestores das empresas mediante a contratação dos servidores e ter como relato os critérios utilizados por eles.

Além do questionamento anterior, questionou-se acerca dos pontos negativos na contratação de ambos os gêneros. As seguintes respostas foram catalogadas:

Quadro 09. Pontos negativos na contratação de mulheres

Quais são os pontos negativos quando na contratação de mulheres?	Não há.
Quais os pontos negativos na contratação de homens?	Não há.

Fonte: das autoras. (2019)

Diante a análise da resposta da entrevistada, pode-se ressaltar que, pelo menos no que tange ao relatado, a empresa SICREDI não tem diferenciação de gênero como critério de contratação. Desta forma pode-se definir uma mudança de “olhar” diante do período de realização da pesquisa em relação ao apontado na bibliografia usada como referencial. Mais uma vez, importante ressaltar que essa constatação não cobre todos os ambientes de trabalho, concatenando uma visão em uma empresa, sobre a perspectiva de um sujeito específico (a entrevistada). Dadas às características de jornadas distintas de trabalho fora do círculo de remuneração, assim como da não distinção na contratação entre homens e mulheres, despertou-se o interesse de abordar se entre os mesmos haviam índices de assiduidade diferentes e se, em caso positivo, as justificativas eram distintas. Sobre essa questão, os seguintes dados foram catalogados:

Quadro 10: Assiduidade

Quanto à assiduidade dos funcionários, é possível perceber diferenças entre homens e mulheres? Quais são as justificativas mais comuns dadas pelos funcionários e pelas funcionárias quando chegam atrasados?	Não. Trabalhamos a cultura de pontualidade e não temos problemas graves de atrasos.
Quais as justificativas relatadas pelos funcionários quando necessitam se ausentar? Elas são diferentes entre homens e mulheres?	Não temos altos índices de ausência, mulheres tendem a ser o número maior por nosso quadro ser em 70% feminino, muitas delas mães onde podem despende do trabalho para cuidar do filho esporadicamente devido problemas de saúde.

Fonte: das autoras, Grifos nossos.

Diante a resposta da entrevistada a esses questionamentos, pode-se evidenciar que embora o discurso social de igualdade esteja se alastrando na sociedade, ainda pode-se encontrar o papel tradicional da mulher (o de esposa e mãe) resvalando diretamente em suas vidas profissionais. Isso porquê, conforme as respostas da entrevistada, as mulheres tendem a possuir índices de assiduidade diferente dos homens dadas às responsabilidades de cuidado despendidos com a família, além de apresentarem mais problemas de saúde que os homens. Essa resposta concatena com as abordagens levantadas na bibliografia de referência para esse trabalho, afirmando que ainda há a naturalização dos cuidados sobre a égide feminina. Para complementar as abordagens levantadas acerca do papel de cuidadora e se isso empecilha no âmbito profissional, questionou-se a entrevistadas acerca da disposição dos funcionários quando em situações adversas. Sobre essa questão, as seguintes respostas foram catalogadas:

Quadro 12. Disposição para o trabalho e situações adversas

No que se refere à disposição para o trabalho, alguma vez já tivestes contato com uma mulher que foi trabalhar indisposta por conta de atividades ligadas ao lar? (Ex. cuidar de um filho doente, passar a noite no hospital com um parente, ter se desgastado de alguma forma nos serviços domésticos, entre outros)	Não, fazemos a gestão de qualidade de vida onde estas situações não são permitidas.
Algumas das situações descritas acima já foram relatadas por algum funcionário do sexo masculino? Se sim, quais?	Não.

Fonte: das autoras.

Ainda restava saber se em relação ao cliente poderia ser observada alguma atitude de inequidade de gênero. Para tanto, questionou-se as entrevistadas acerca de se alguns casos de preferência pelo atendimento em virtude chegaram até o seu conhecimento. Sobre isso, a entrevistada afirmou que não, conforme demonstrado a seguir:

Quadro 13. Confiabilidade do cliente

Em relação aos clientes, há discrepâncias relacionadas à confiabilidade do serviço prestados por homens e por mulheres? (ex. alguma vez já ouvistes que há clientes que preferem atendimento masculino ou feminino sem expressar motivo aparente)	Não.
--	------

Fonte: das autoras.

Essa resposta evidencia que o padrão de confiabilidade no trabalho feminino se modificou, pois as mulheres já ganharam espaço na sociedade para se inserir no meio trabalhista.

No que tange a opinião das entrevistadas, duas últimas questões foram levantadas acerca da igualdade de gênero. Para estas, as seguintes respostas foram catalogadas:

Quadro 14. Crença na igualdade de gênero e relação da empresa frente a isso.

Enquanto gestora, acredita que haja igualdade entre homens e mulheres nos mais variados ambientes de trabalho? Poderia nos justificar a sua resposta?	Sim, creio que esta cultura está se desenvolvendo nos ambientes organizacionais. Em congressos que participo percebo que temos líderes mulheres e há um grande espaço conquistado por mulheres.
Se você pudesse falar em nome da empresa, qual seria a visão da mesma em relação à diferença de gênero?	Trabalhamos com equidade de gênero.

Fonte: das autoras.

Quando se trata em diferenças de gêneros, vale ressaltar que muitos debates e lutas sociais foram estabelecidos para se chegar ao resultante dos apontamentos da entrevistada, onde se analisa desde o início os debates e a busca pelo espaço na sociedade, pois desta forma dão oportunidade para o gênero feminino se inserir no meio trabalhista. É viável analisar a inserção das mulheres no mercado de trabalho que vem sendo verificada durante muitos anos diante o elevado grau de preconceitos que vem se superando e visto que esse fator parte até dos diferenciais de salários entre gêneros apesar de exercerem a mesma função.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciar esta pesquisa teve por objetivo geral investigar os critérios aderidos por organizações no momento da contratação, promoção e valorização da mulher dentro das empresas. No entanto, as considerações realizadas em meio ao desenvolvimento da pesquisa puderam comprovar hipóteses estabelecidas para além disso.

Isso porque para concluir o objetivo bibliograficamente foram explorados conteúdos sobre o histórico, evolução e conceitos acerca da temática das mulheres no mundo do trabalho, identificando que as lutas por inserção e permanência são contínuas e que a mulher ainda lida com uma dupla jornada de trabalho.

Também pode-se evidenciar que a diferença entre homens e mulheres vem diminuindo cada vez mais, posto que as organizações não pretendem substituir o estilo masculino pelo feminino, mas sim apostar na junção dos estilos para melhor qualidade, maior integração e interação nas equipes de trabalho, valorizando a cultura organizacional e diminuindo a desigualdade entre as diversidades de gêneros, sem, no entanto, exterminá-las.

Ademais, foi possível identificar que embora as diferenças não sejam mais o problema no ambiente de trabalho, ainda é identificável a permanência de casos de assédio, da interferência de questões particularmente ligadas ao papel de mãe no ambiente de trabalho e, também, na aceitação desse papel nesses ambientes, posto que a entrevistada não revelou nenhuma penalidade cometida quando isso acontece. Destarte, vale destacar que ainda se carece de informação acerca de se essa visão é especificamente delineada pelo sujeito que ocupa um espaço de destaque dentro da empresa, posto que a entrevistada se aloca em um cargo hierarquicamente mais alto que o dos trabalhadores comuns. Sendo assim, abre-se espaço para complemento da pesquisa, em momento posterior e oportuno, para questionamentos de se essa realidade é observada e vivenciada pelos colaboradores em nível hierárquico mais baixo.

REFERÊNCIAS

- A inserção da mulher no mercado de trabalho:** reflexões teóricas a partir das desigualdades de gênero <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo2/a-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-reflexoes-teoricas-a-partir-das-desigualdades-de-genero.pdf>- Acesso em:04/06
- ARANTES, Elaine Cristina. Ética empresarial. 2018.
- Ana Luiza Neves de Holanda : **Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico, mas a diferença cai.** Disponível em:http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34450 Acesso em 01/09-2019
- Aurélio de Português online <<http://www.dicionarioaurelio.com>>. Acesso em: 26 de Agosto de 2018.
- BRASIL, Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil 34 | (de 16 de julho de 1934) art. 113, inciso 1. Dispõe sobre direito a igualdade. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, Brasília, 16 jul.1934.
- BRASIL, decreto 21.076 24 de fevereiro de 1934. Dispõe sobre o direito do voto. Código eleitoral e consolidado na constituição de 1934, Brasília, 24 fev.1934.
- BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. **Estudos feministas**, 1994, 179-199.
- FRANKEL, Lois P. **Mulheres lideram melhor que homens.** São Paulo. Gente. 2007.
- FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.
- GIDDENS, A. **Sociologia**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- GROSSI, M. Identidade e gênero. IN: Dantas, C. C. **Seminário de relações de gênero.** Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/faced/geerge/redes>>. Acesso em: 21 Set. 2004.
- HENDERSON, Patrícia Araújo; FERREIRA, Marcos Aurélio de Araújo; DUTRA, Joel Souza. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, 2016, 9.3: 488-505.
- Indicador de desigualdade entre homens e mulheres no trabalho parou de cair. Disponível em: <<http://www.oglobo.globo/economia/indicadordedesigualdadehomen-mulher-no-trabalho> > Publicado 07/03/2018 acesso online no dia 17/09/2018
- Jean Carlo Silva dos Santos, Elaine Di Diego Antunes. **Relações de Gêneros e Liderança nas Organizações:** Rumo a um estilo andrógino de gestão Contido em Gestão Contemporânea [recurso eletrônico]. Porto Alegre. Vol. 10, n. 14, (jul./dez. 2013), p. 35-60
- JOB, Fernando Pretel Pereira. **Os Sentidos do Trabalho e a Importância da Resiliência nas Organizações.** São Paulo: EAESP/FGV, 2003. 237p. Tese de Doutorado apresentada ao Curso de Pós-Graduação, Doutorado em Administração de Empresas da EAESP/FGV – Área de Concentração: Organização, Recursos Humanos e Planejamento), 2003.
- KARAWJCZYK, Mônica. As suffragettes e a luta pelo voto feminino. **História**, 2013.
- LOURO, G. L. **Gênero e Magistério:** identidade, história e representação. Disponível em:<www.ufrgs.br/faced/geerge/redes>. Acesso em: 07 Jul. 2004b
- MATOS, Maureen Lessa; GITAHY, Raquel Rosan Christino. A evolução dos direitos da mulher. In: **Colloquium Humanarum**. Directory of Open Access Journals, 2007. p. 74-90.
- Melo Fernanda Augusta de Oliveira, Floriano Viviane Aparecida da Silva, Sé Verônica Aparecida da, Silva Gleice Rodrigues da, Rocha Caroline Dantas, O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras ,2014

OLINTO, M. T. A. Reflexões sobre o uso do conceito de gênero e/ou sexo na epidemiologia: um exemplo nos modelos hierarquizados de análise. **Rev. Bras. Epidemiol.** São Paulo, v.12, n.2, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v1n2/06.pdf>. Acesso em 09.12.2010

Oxford English dictionary (Oxford university Press, 1961) 4

PESQUISA QUALITATIVA: APONTAMENTOS, CONCEITOS E TIPOLOGIAS
<http://gepeto.ced.ufsc.br/files/2015/03/capitulo-angela.pdf>

Samuel Carvalho De Benedicto Wellington Dias Pereira Carlos Maciel Stieg Aline Micheli da Silva Penido Ângelo Constâncio Rodrigues. **Relações de gênero e poder**: uma análise do comportamento humano nas organizações. XVII ENANGRAD, pgs 3, São Luís, Maranhão, 27 a 30 de agosto de 2006.