

**Gênero em uma Indústria de Utensílios Domésticos:
Um estudo de caso**

Meri Diana Medeiros da Silva

Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de especialização
em Psicologia – Ênfase em Psicologia Organizacional –
sob orientação da Prof.^a Dr.^a Claudia Sirangelo Eccel

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Instituto de Psicologia

Porto Alegre, dezembro de 2012.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família: ao meu esposo Francisco Marcelo e a minha filha Francine, pela compreensão, carinho e apoio. Amo vocês.

Em especial ao meu esposo Francisco Marcelo, que me ajuda nas realizações dos meus sonhos, e a Pós-Graduação foi uma delas. Obrigada, amor por tudo. Te Amo.

À Claudia Eccel, que foi mais do que apenas minha orientadora. Foi minha mestra, minha guia e, principalmente, minha amiga. Soube ir além da simples arte de orientar, respeitou os momentos difíceis que passei, confiou em mim e no meu potencial. Obrigada por me ajudar a tornar este trabalho possível.

O que se precisa para ser feliz? Trabalho e amor.

(Sigmund Freud).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
1 MUNDO DO TRABALHO	6
2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	10
4 DESCRIÇÃO DOS DADOS ENCONTRADOS	12
4.1 Empresa de nosso Estudo.....	12
4.2 Perfil dos Profissionais e suas Qualificações.....	13
4.3 Homens e Mulheres na Empresa.....	13
4.4 Média Salarial dos Homens X Média Salarial das Mulheres	13
4.5 Formas de Contratação Praticadas pela Empresa.....	14
4.6 Quantidade de Homens e Mulheres nos Processos Seletivos	14
4.7 Perfil do Quadro de Gerentes ou Coordenadores da Empresa.....	14
5 QUADRO RESUMO	16
6 ANÁLISE DOS DADOS.....	17
CONCLUSÕES.....	20
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21
ANEXOS.....	23

INTRODUÇÃO

O século XXI foi marcado pelas rápidas transformações globais, políticas, econômicas, sociais, educacionais e culturais decorrentes e em paralelo, pelas mudanças nas formas de trabalhar, em função da alta competitividade global. Essas transformações causam impactos na vida dos profissionais, aumentando o ritmo de trabalho, a concorrência e, também o perfil dos trabalhadores, dentro e fora das organizações. Tradicionalmente, as indústrias eram compostas por trabalhadores homens, e, a grande maioria das mulheres era responsável pelo cuidado com a casa e a família (MARCONDES *et al.*, 2003, SILVA & GITAHY, 2008, SEGNINI, 1998).

Atualmente a mulher vem conquistando o seu espaço, mas mesmo com estas conquistas algumas diferenças de status em relação aos homens continuam a existir.

Para entendermos melhor a inserção da mulher no mercado de trabalho, é importante compreender como se dão atualmente as relações de gênero no ambiente organizacional. Neste contexto, o objetivo geral deste trabalho é analisar a inserção da mulher em uma empresa do ramo Industrial do Setor de Utensílios Domésticos da Região Metropolitana de Porto Alegre (RS).

1 MUNDO DO TRABALHO

Rápidas transformações se produziram no mundo do trabalho, sobretudo após a consolidação do modelo econômico globalizado. Atualmente o mercado de trabalho é mais competitivo, flexível e com modificações, tanto na empresa, quanto na vida dos trabalhadores. Estes precisam adaptar-se a essas modificações buscando qualificação e aperfeiçoamento para buscarem permanência nas organizações (CATTANI & HOLZMANN, 2006).

Em paralelo, que desde a década de 1980, as empresas vêm reduzindo os quadros de funcionários por causa dos custos. Com equipes reduzidas, sobrecarrega-se as equipes para dar conta das atividades laborais antes divididas com maior número de trabalhadores. Considerando o mercado de trabalho em geral, Kovács (2001) observa a existência de três grupos: um grupo de funcionários assalariados que trabalham com carteira assinada e com seus benefícios; outro grupo é de excelentes profissionais qualificados que trabalham autonomamente, são flexíveis em horários, negociam seus salários, carga horária, e por último, um grupo de excluídos que acabam fazendo um pouco de tudo dentro da organização.

A precarização situa-se num contexto de mudanças de padrões de acumulação de capital, que engendra transformações importantes na organização da produção de mercadorias. Este fenômeno demonstra a tendência do processo de produção capitalista que, diante das contradições sistêmicas que impedem a manutenção das taxas de lucros intensifica a produtividade do trabalho, potencializando um nível mais elevado de exploração do trabalhador. Além do desemprego, a reestruturação produtiva capitalista gera uma gama enorme de trabalhadores que são obrigados a se sujeitarem a condições precárias de trabalho (HIRATA, 2009).

Galeazzi (2006) cita em seu estudo que o termo “precarização das relações de trabalho” tem relação com um conjunto de mudanças econômicas e sociais no mundo do trabalho, geralmente caracterizada pela desqualificação nas relações de contrato trabalhista. A precarização das relações de trabalho refere-se ao trabalho mal remunerado, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade no trabalhador. Dessa forma, o trabalhador se sente instável no emprego, tem restritos os seus direitos e carece de oportunidades de crescimento profissional. Para essa

autora, a precarização se refere a ausência ou redução de direitos trabalhistas, garantias de trabalho e a qualidade no exercício da atividade. A autora refere-se ainda que a precarização seja também um trabalho mal remunerado ou pouco reconhecido.

Concomitante é importante compreender como se deu a entrada das mulheres no mercado de trabalho, de maneira mais expressiva a partir da década de 1960, sob os efeitos da divisão sexual do trabalho, que atribui aos homens e as mulheres papéis e reconhecimentos diferentes na sociedade. A divisão sexual do trabalho é um dos aspectos das relações sociais de sexo e a existência de trabalhos de homens e de mulheres expressa não as possibilidades e capacidades “naturais” de quem deva executá-los, mas uma assimetria das relações de poder entre os sexos, definidoras da submissão das mulheres aos homens e da opressão que estes exercem sobre elas (HOLZMANN, 2006).

Para além do biológico, o gênero é entendido como uma categoria descritiva e analítica que trata da construção social da diferença entre os sexos. Segundo (SCOTT, 1995, p. 75) o termo gênero é utilizado para apresentar o discurso da diferença dos sexos. “Trata-se, então, de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e mulheres, o que exclui, portanto, explicações biológicas”.

Siqueira (2002) corrobora que gênero é um sistema de significados, um conjunto de efeitos produzidos sobre os corpos, os comportamentos, as relações sociais e das diferenciações atribuídas entre homens e mulheres.

2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No século XIX houve grandes mudanças nos sistema capitalista, tanto na produção quanto na organização do trabalho, com o incremento da mão de obra feminina. Com a escassez de homens disponíveis, especialmente em função das Guerras, além do avanço da tecnologia, as empresas passaram a empregar mulheres em atividades anteriormente ocupadas por homens.

A entrada das mulheres nas atividades laborais remuneradas, no entanto, se deu balizada pela divisão sexual, que separa o trabalho produtivo do reprodutivo. O primeiro, comumente associado aos homens, é realizado nos espaços públicos, é remunerado e reconhecido e se associa ao papel do homem provedor. Já o segundo, delegado às mulheres, diz os cuidados com o lar, os filhos e os afazeres domésticos, e que não são vistos como “trabalho de verdade”, com uma recompensa financeira e status (CATTANI & HOLZMANN, 2006).

Em função destes significados historicamente arraigados, a participação feminina no mercado de trabalho segue marcada por um lugar diferente e, em muitos casos, por impossibilidades e discriminações. São vários os estudos que apontam para os desafios enfrentados pelas mulheres, como, por exemplo, o de Eccel, Flach e Oltramari (2007), que retrata o mercado de tecnologia da informação.

Na década de 1990, a inserção da mulher no mercado de trabalho foi marcada pela participação crescente nas organizações e nos quadros de funcionários. Pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) comprovaram o crescimento do número de mulheres se inserindo no mercado de trabalho, mas ainda em setores de menor status, como também apontam Cattani e Holzmann (2006) e com remuneração mais baixa que os homens, mesmo quando elas exercem a mesma função, com a mesma carga horária e mesmo nível de escolaridade, detonando que a escolaridade da mulher não se refletia e necessariamente em ganhos financeiros.

Segundo o Instituto Ethos (2004) em pesquisa do IBGE (2004), as mulheres constituíam mais de 50% da população brasileira e representavam 45,3% da população economicamente ativa (PEA). Nos últimos 30 anos a mulher dobrou sua participação na PEA, de 21% para 40%, equivalente a 33 milhões de trabalhadoras. Dados quantitativos do IBGE de 2005 reforçaram que o percentual de mulheres no

conjunto de trabalhadores brasileiros cresceu de 21%, em 1970, para 43,5%, em 2005.

Atualmente a mulher vem conquistando mais espaços organizacionais, pelo seu nível de escolaridade e capacitação, mas geralmente, necessita as atividades profissionais conciliar com os afazeres domésticos. Os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 2011, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicada pelo Jornal Zero Hora no mês de setembro de 2012, mostram que as mulheres estão encontrando mais oportunidades de emprego e ganhando melhor em relação à antes. Em comparação com os anos anteriores, no Rio Grande do Sul, as mulheres reduziram a diferença salarial em relação aos homens e alcançaram o topo do ranking das mais escolarizadas no Brasil tornando o Estado aquele onde há mais mulheres em idade ativa trabalhando.

Neste mesmo estudo, é apontada a hipótese de a crescente absorção da mulher pelo mercado de trabalho ser também, uma consequência do baixo desemprego no Estado. A taxa de desemprego no Rio Grande do Sul era uma das menores no Brasil em 2011, 4,6%. Assim, diante da escassez de mão de obra, parte das empresas estaria contratando mulheres para funções antes restritas aos homens. No entanto, o número médio de horas semanais pelas mulheres em 2011 foi de 39,2 horas, contra 43,4 horas dos homens, ou seja, uma diferença de 4,2 horas entre homens e mulheres.

A seguir serão esclarecidos os procedimentos metodológicos do estudo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a realização do presente estudo, empreendeu-se uma pesquisa exploratória com abordagem qualitativa. A metodologia utilizada foi um estudo de caso na empresa do ramo Industrial do Setor de Utensílio Domésticos da Região Metropolitana de Porto Alegre (RS).

A coleta de dados ocorreu no mês de Agosto de 2012 por meio de uma entrevista semiestruturada, com o Gestor de Recursos Humanos.

Os itens que foram abordados pela entrevista foram as relações de trabalho presentes, focando em específico a inserção de mulheres no setor de produção e as possíveis diferenças entre homens e mulheres. O entrevistado foi questionado sobre o percentual de homens e mulheres na organização, a existência ou não de diferenças em seus postos de trabalho, remuneração e formas de contratação, qualificações e perfis buscados nos trabalhadores, gênero dos candidatos participantes nos processos seletivos. De um modo geral, questionou-se o Gestor de RH acerca das oportunidades de homens e mulheres na inserção do mercado de trabalho.

Trata-se de um estudo de caso segundo a definição de Hoppen (1997) que comenta que este método examina um fenômeno em seu meio natural, a partir de múltiplas fontes de evidências (indivíduos, grupos, organizações) empregando várias técnicas de coleta de dados (entrevistas, questionários, documentos, etc.).

Yin (2005) reforça que um estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real. Vilabol (2008) ressalta que o estudo de caso é uma categoria de pesquisa cujo objetivo é uma unidade que se analisa profundamente. Pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida, como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa ou uma unidade social. Visa conhecer o seu “como” e os seus “porquês”, evidenciando a sua unidade e identidade própria. É uma investigação que se assume como particular olhando sobre uma situação específica, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico.

Evidencia-se como um tipo de pesquisa que tem sempre um forte cunho descritivo. Um estudo de caso pode ter um profundo alcance analítico, pode interrogar a situação. Pode confrontar a situação com outras já conhecidas e com

teorias já existentes. Pode ajudar a gerar novas questões para futura investigação. As características ou princípios associados ao estudo de caso se superpõem às características gerais da pesquisa qualitativa. Como trabalhos de investigação, os estudos de casos podem ser essencialmente exploratórios, servindo para obter informação preliminar acerca do respectivo objeto de interesse.

Neste estudo de caso, a técnica para a coleta de dados foi a entrevista semiestruturada a qual de acordo com Manzini (1990/1991, p.154) refere que a entrevista semiestruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Para o autor, este tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas.

Além disto, Trivinos (1987, p. 146) aponta que a entrevista semiestruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teoria de hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa. Favorece não somente a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade.

4 DESCRIÇÃO DOS DADOS ENCONTRADOS

Neste momento iremos realizar uma breve caracterização da empresa pesquisada, sendo em seguida apresentada uma discussão dos dados encontrados.

4.1 EMPRESA DE NOSSO ESTUDO

A empresa estudada atua no mercado nacional e internacional há 42 anos, mantém uma posição de liderança no setor de utilidades domésticas em plásticos. Conta com duas Plantas Industriais (Sul e Nordeste) e três Centros de Distribuição (Sul, Sudeste e Noroeste) capacitados para distribuir toda a extensa linha de produtos da empresa. Estrategicamente localizada em uma área de grande fluxo de transportes, favorece o escoamento dos produtos tanto para o MERCOSUL quanto para as demais rotas de saída, contribuindo para a agilidade do negócio. Também fornece seus produtos a mais de 45 países. Atualmente a empresa conta com 652 colaboradores, possuem 17 linhas de produtos e mais de 800 itens nos segmentos de cozinha, mesa, lavanderia, limpeza, organização, jardinagem, animais e bebê.

Também podemos citar que a empresa vive um momento de inovação e investimento em Softwares e maquinário com tecnologia e com profissionais qualificados. No refeitório dos colaboradores há uma caixa de sugestões ao longo do ano inteiro, para que o funcionário coloque ali suas sugestões de melhorias de processo, economia, qualidade de vida. Anualmente esta caixa é aberta em reuniões de diretoria, para conhecer as idéias dos funcionários e implantar as possíveis melhorias sugeridas.

Após esta breve caracterização da empresa, apresentamos os dados encontrados na pesquisa. Os itens em destaque foram: perfil dos profissionais e suas qualificações, número de homens e mulheres na empresa, média salarial dos homens versus média salarial das mulheres, formas de contratação praticadas pela empresa, oferta de candidatos homens e mulheres nos processos seletivos, perfil do quadro de gerentes ou coordenadores da empresa.

4.2 PERFIL DOS PROFISSIONAIS E SUAS QUALIFICAÇÕES

Na entrevista realizada, o Gestor de RH declarou que o perfil dos profissionais é diversificado, sendo que na área de produção é exigido o Ensino Médio Completo ou em andamento e ser maior de 18 anos. Para a área Administrativa é ideal que o colaborador esteja cursando Ensino Superior em Administração ou áreas afins, e, para a área de Gestão, a empresa exige Ensino Superior Completo com Pós-Graduação e experiência no ramo. A faixa etária dos contratados é a partir de 18 anos e no máximo 35 anos. O entrevistado relatou que o perfil de Gestor em diversas áreas demanda ter disponibilidade para viajar, conhecimentos na língua estrangeira.

4.3 HOMENS E MULHERES NA EMPRESA

Segundo o entrevistado informou, não há discriminação para inserção de homens e mulheres na organização, mas prevalecem as mulheres nas áreas produtivas. O entrevistado referiu: *“As mulheres tem habilidades para lidar com o trabalho minucioso, são organizadas, atenciosas e sabem lidar com o trabalho rotineiro”*. As mulheres são a maioria na organização: 64%, ou seja, 417 mulheres e 235 homens. No entanto, nos cargos de gerentes, supervisores, coordenadores, destacam-se os homens, sendo 21 homens e apenas 8 mulheres. As mulheres são mais numerosas nas áreas produtiva, administrativa, comercial/marketing e, com destaque, na área de produção.

4.4 MÉDIA SALARIAL DOS HOMENS X MÉDIA SALARIAL DAS MULHERES

De acordo com o entrevistado, existe grande diferença entre média salarial de homens e mulheres em função dos cargos ocupados. *“Nos cargos de gerência os homens têm salário maior que as mulheres. A média salarial de homens e mulheres*

é diferenciada, enquanto os homens em média recebem R\$ 7.451,00, as mulheres recebem em média R\$ 5.423,00”, ou seja, no mesmo nível hierárquico, a saber, gerencial, os homens recebem maior remuneração do que as mulheres, sem justificativa aparente. O mesmo acontece nas áreas administrativas, produção e comercial/marketing, onde, embora sejam maioria, os seus salários são menores.

4.5 FORMAS DE CONTRATAÇÃO PRATICADAS PELA EMPRESA

Todos os funcionários têm a carteira de trabalho assinada (CLT), tanto homens quanto mulheres.

4.6 QUANTIDADE DE HOMENS E MULHERES NOS PROCESSOS SELETIVOS

O entrevistado afirma que nos processos seletivos há predomínio de candidatas mulheres para todas as áreas. Já os homens que se inscrevem, procuram a área produtiva. A contratação deles se dá nos processos produtivos considerados mais pesados, ou seja, que exigem força física é vistos como mais difíceis e muitas vezes envolvem riscos. As mulheres são mais selecionadas para o trabalho leve, que são tarefas vistas como mais fáceis detalhistas e em máquinas injetoras, que não requerem esforço físico, apenas concentração.

4.7 PERFIL DO QUADRO DE GERENTES OU COORDENADORES DA EMPRESA

A empresa é familiar, administrada por um Superintendente homem, um Diretor Geral homem, e mais doze Gerentes específicos de cada setor, entre eles oito mulheres. Nas gerencias das áreas administrativas as mulheres estão em maior número do que os homens. Mesmo assim, percebe-se que nas posições gerenciais,

em geral, existe um número maior de homens, e as mulheres continuam conquistando seu espaço mais lentamente.

Em termos percentuais na empresa observamos a presença de mulheres em 90% das vagas na produção, 60% nas áreas administrativas, ambas sem funções gratificadas, e 10% de mulheres nos cargos gerenciais.

5 QUADRO RESUMO DOS DADOS

Número de trabalhadores	652
Qualificação dos trabalhadores	Ensino Médio 42%; Ensino Superior 20%; Ensino Fundamental Completo 38%.
Percentual de mulheres na organização	64%
Média Salarial Homens X Mulheres	Média salarial dos homens maior do que das mulheres. Cargos gerenciais: homens 27% maior Área Produção: homens 50% maior
Quantidade de Homens e Mulheres nos Processos Seletivos	Predomínio de mulheres 60%
Postos ocupados por mulheres	Produção: assistentes de produção, operadora de injetora, montagem e pré-montagem. Administrativo: Supervisora, auxiliar administrativo. Comercial: Gerente de vendas e Gerente de Marketing.
Formas de contratação utilizadas	CLT
Perfil dos Gestores	Gestores com formação Superior Completo. Conhecimento da Língua Inglesa. Mulheres e Homens com idade média de 30 anos. Totalizando 72% homens e 28% mulheres gerentes.

Quadro 1 – Dados da empresa foco da pesquisa
FONTE: Dados da pesquisa

6 ANÁLISE DOS DADOS

A empresa estudada mostra que a mulher faz parte de 64% do quadro de funcionários, mas os cargos em que o sexo feminino se destaca são nos setores da produção, comercial e administrativo. No setor produtivo, algumas mulheres atuam em máquinas injetoras, utilizam um ritmo acelerado em seu trabalho, ao mesmo tempo em que a máquina devolve o produto, a funcionária organiza o produto em caixas, coloca etiquetas, e esse processo leva, em média 50 segundos. Ainda neste setor, destaca-se o processo de montagem de potes e trabalhos manuais, para os quais seleciona-se as mulheres por supostamente terem mais destreza. As mulheres também atuam nas atividades de adesivagem dos potes e tampas, limpeza do setor e montagem de Kits de produtos.

A empresa conta com três turnos na área da produção. O primeiro turno das 06h00min as 14h00min; o segundo turno das 14h00min às 22h00min horas; e o terceiro turno das 22h00min as 06h00min da manhã, de segunda a sábado. Apenas as áreas produtivas e a área da expedição trabalham aos sábados, por causa da grande demanda de trabalho. Nessas áreas, o homem destaca-se em atividades mais estratégicas como: liderança de equipe, supervisão e planejamento como reuniões com montadores para discutir a produtividade e discussão de novos investimentos e direcionamento. Nesta empresa o homem é colocado nas áreas de chefia enquanto a mulher atua nos trabalhos manuais e organização dos setores.

Carlotto (2007) aponta a discriminação das mulheres, a precarização, e a exploração da mão de obra feminina. As supostas habilidades manuais das mulheres como a destreza manual, a atenção a detalhes, a paciência para realizar tarefas monótonas e repetitivas. São aproveitadas pela organização que colocam as mulheres em funções, por exemplo, de montagem de peças miúdas, embalagens e etiquetagem dos produtos. As habilidades que as mulheres desenvolvem na área produtiva destacam-se a calma, a paciência, a destreza manual, demonstrando ser um trabalho leve.

Neste sentido, Marcondes *et al.* (2003) salientam que os trabalhos tidos como “leves”, que significa não carregar peso, nem esforço físico, mas trabalho leve tem demanda cognitiva alta, porque exige paciência, é rotineiro e mecanizado. Em consonância, Holzmann (2000, p. 261) reforça em seu estudo que na indústria, as

tarefas reservadas às mulheres são, via de regra, as consideradas mais leves, mais simples e, inegavelmente, as mais repetitivas e mais monótonas, que requerem mais paciência e execução mais minuciosa, porque, explícita ou tacitamente, elas são entendidas como as aptidões consideradas inerentes à mão de obra feminina.

No entender do entrevistado, na área comercial/vendas as mulheres tendem a ser mais eficazes em função “características naturais” da mulher, como uma melhor visão das coisas que a rodeia em contraste à visão focada do homem. Segundo o entrevistado são selecionadas as mulheres nessa área, porque exercem as coisas ao mesmo tempo. Considerando estas características o gestor as percebe com mais habilidade para entender o seu cliente, para realizar negociações, delicadeza e a atenção aos detalhes fazem as mulheres mais flexíveis quando lidam com perfis diferentes de clientes. A mulher no âmbito comercial e marketing têm contato direto com os clientes e consumidores, execução do planejamento de venda e comercial, arrumação de loja para os clientes. Os homens nessa área são contratados para a elaboração de estratégias comerciais, planos de marketing com o objetivo de aumentar a venda para os consumidores. Nestas áreas comercial, marketing/trade e televendas há a maior concentração de gestoras femininas da empresa, possivelmente devido as percepções do gestor acima citado. Nestes setores também predominam mulheres nos cargos de execução.

Na área administrativa, a mulher também é mais numerosa no serviço burocrático, como, preenchimento de planilhas, atendimento ao cliente, atendimentos aos representantes de vendas, atendimento ao público interno, rotinas de pagamentos diversos e organização do ambiente. Nessa área, o gestor é do sexo masculino, ou seja, responsável pela gestão e estratégia. As mulheres ficam abaixo dele, nos cargos de supervisora e coordenadora administrativa. Elas participam das reuniões, ficam familiarizadas dos assuntos, mas o responsável pela tomada de decisão é o homem.

A partir da realidade observada, percebemos uma segregação ocupacional das mulheres, na empresa, o que contrasta com o discurso do Gestor de Recursos Humanos, que afirma não haver discriminação na contratação das mulheres. Além disso, as diferenças salariais se justificam pela cultura organizacional de antiguidade, que reflete os valores tradicionais da família patriarcal, na qual o trabalho masculino é mais importante do que o feminino.

A segregação ocupacional aqui apontada remete aos estudos de Carlotto (2007), Eccel, Flach e Oltramari (2007), os quais afirmam que a entrada das mulheres no mercado de trabalho se dá em determinados setores e ocupações, marcados em grande medida pela construção social das habilidades femininas e masculinas. A gestão e o comando da empresa em geral seguem delegados ao homem. Além disto, a questão financeira aponta para uma desvalorização da mão de obra feminina, mesmo quando nas mesmas funções que seus colegas homens, tal como mostrou Carlotto (2007) e Melo, Aparício, Oliveira e Calvosa (2009) que ilustram em sua pesquisa que a distribuição ocupacional das mulheres é muito polarizada de modo que ou as mulheres ganham um salário baixo ou nem tanto, porém menos que os homens para a mesma função e cargo, e que a escolaridade da mulher não se reflete necessariamente em altos rendimentos.

CONCLUSÕES

O objetivo deste trabalho foi analisar a inserção da mulher em uma empresa do ramo Industrial do Setor de Utensílios domésticos da Região Metropolitana de Porto Alegre (RS), buscando identificar e compreender o ingresso da mulher nesta empresa, a remuneração, a ascensão na carreira, ao preconceito e/ou discriminação de gênero dentro do ambiente de trabalho e a diferenciação nas atividades laborais.

Por mais que as mulheres estejam conquistando seu espaço e se inserindo no mercado de trabalho, com formação e capacidade profissional, ainda pesa nas relações a questão de gênero. Mesmo que o sexo feminino tenha mais qualificação, mais competências profissionais e maiores habilidades para lidar com o trabalho exigido, ainda assim são menos desvalorizadas e não tem as mesmas oportunidades de crescimento profissional na organização estudada.

Verificamos no estudo um contraponto entre o discurso do gestor sobre a abertura às mulheres, face à maneira como elas são segregadas internamente. As ocupações menos valorizadas, tidas como leves na produção, ou interrelacionais, na área comercial, são redutos femininos. Já a gestão da empresa e os postos mais valorizados são restritos culturalmente aos homens. Da mesma maneira, a remuneração reforça esta diferença. O estudo demonstrou que, mesmo com estatísticas animadoras no Estado sobre o crescimento da mão de obra feminina, na empresa pesquisada a segregação ocupacional e a discriminação permanecem uma realidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARLOTTO, Maria Cássia (2007). *Gênero, Reestruturação produtiva e trabalho feminino*. Disponível em: <www.ssrevista.uel.br/c_v4n2_carlotto.htm>.

ECCEL, Claudia Sirangelo, FLACH, Leonardo & OLTRAMARI, Andréa Poletto (2007, junho). *Relações de gênero e Flexibilidade no trabalho de profissionais de tecnologia da informação de Porto Alegre: Um estudo multi-caso*. I encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho – Natal/RN. ENGPR.

ECCEL, Claudia Sirangelo & GRISCI, Carmem Ligia Iochins (2009). *Trabalho, gênero e subjetividade: A valorização dos engenheiros em uma empresa do setor petroquímico*. In: ENANPAD, São Paulo.

CATTANI, Antônio D. & HOLZMANN, Lorena (2006). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS.

GALEAZZI, Irene (2006). *Precarização do trabalho*. Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: UFRGS.

HIRATA, Helena (2009, junho). *A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho* – Sociologias, Porto Alegre, ano11, nº 21. P.24-41.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio*. 2004. Disponível em: <www.ibge.gov.br>.

MELO, Kelli Souza, APARÍCIO, Ingrid, OLIVEIRA, Priscila Coelho & CALVOSA, Marcelo Vinicius Dória (2009, junho). *Desenvolvimento de carreira: O papel da mulher nas organizações*. Revista Caderno de Administração. Ano2. Vol.1, nº 3.

KOVÁCS, Ilona (2001). *Empresa flexível: problemas sociais pós-taylorismo*. In: SANTOS, Maria João et al. *Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho*. Florianópolis. Ed. UFRGS. Socius.

YIN, Roberto K. (2005). *Estudo de caso: Planejamento e métodos*. 3ª Ed; Porto Alegre: Bookman.

MANZINI, E. J (1990/1991). *A entrevista na pesquisa social*. São Paulo: Didática, v.26/27, p.149-158.

MARCONDES, Willer Baumgartem, ROTERMBERG, Lucia, PORTELA, Luciana Fernandes & MORENO, Claudia Roberta de Castro (2003). *O peso do trabalho "leve" feminino a saúde*. São Paulo em Perspectiva, 17(2): 91-101.

SILVA, Nanci Stancki & GITAHY, Leda Maria Caira (2008). Gênero, ciência e tecnologia- ST 22. *Divisão sexual do trabalho e segregação feminina na indústria de linha branca*.

SIQUEIRA, Maria Juracy Toneli (2002). *Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero*. RPOT. Vol.2, nº 1.

SCOTT, Joan (1995, dezembro). *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. In: Educação e Realidade, nº 2, vol. 20.

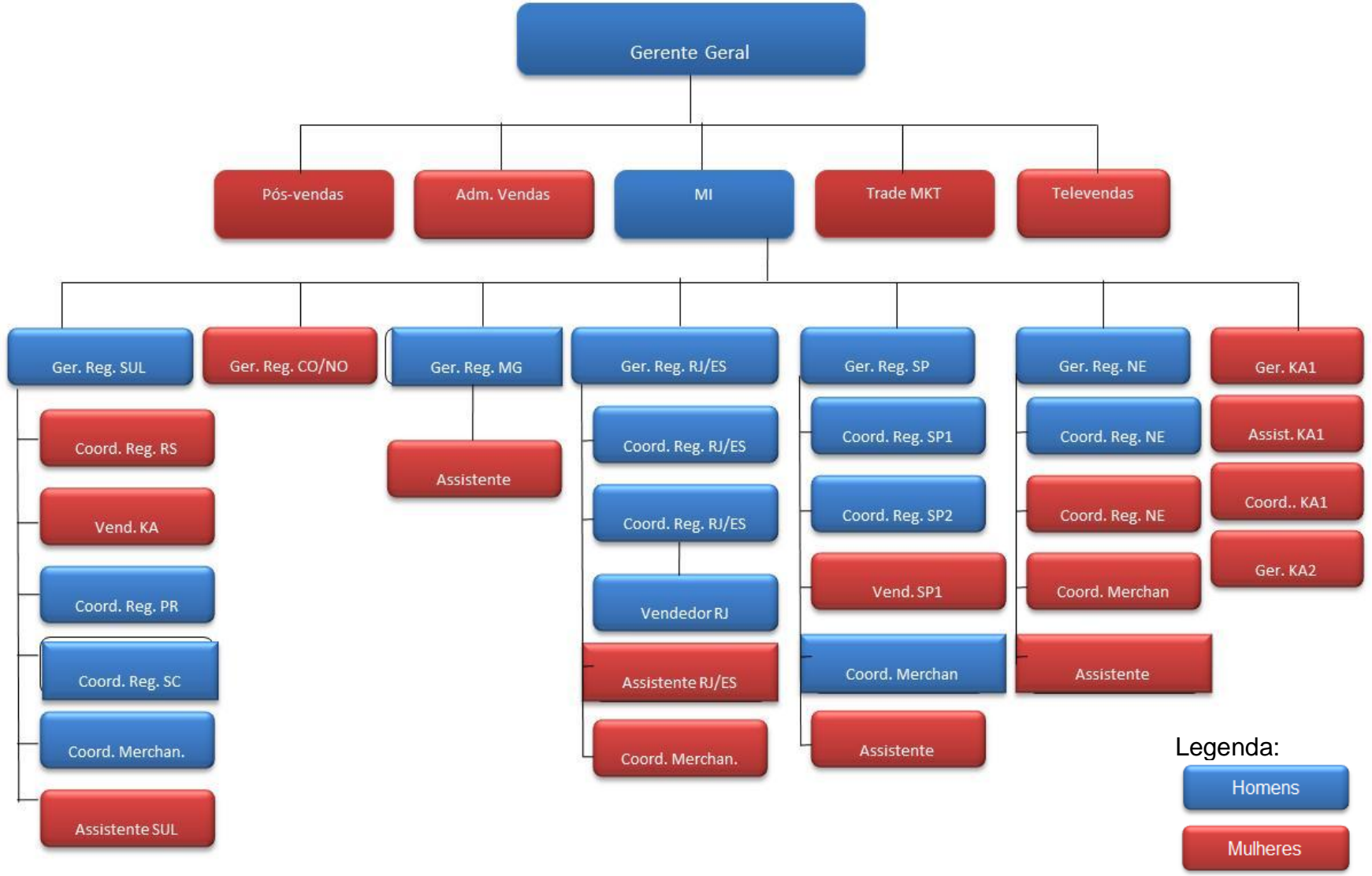
TRIVINOS, A. N. S (1987). *Introdução á pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

VILABOL (2008). Disponível em <http://mariaalicehof5.vilabol.uol.com.br>.

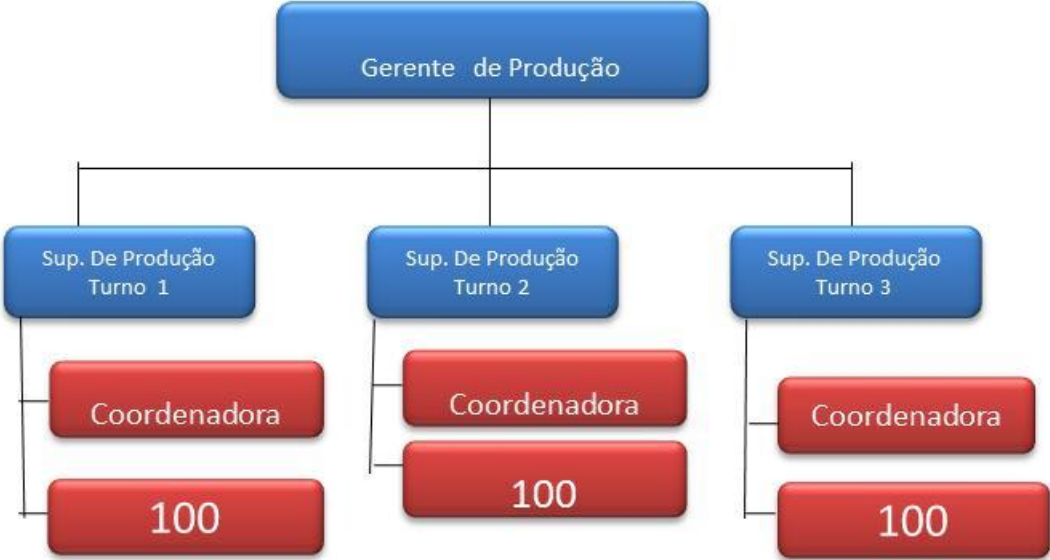
ZERO HORA (2012). <http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/economia/2012/09>.

ANEXOS

ANEXO I



ANEXO II

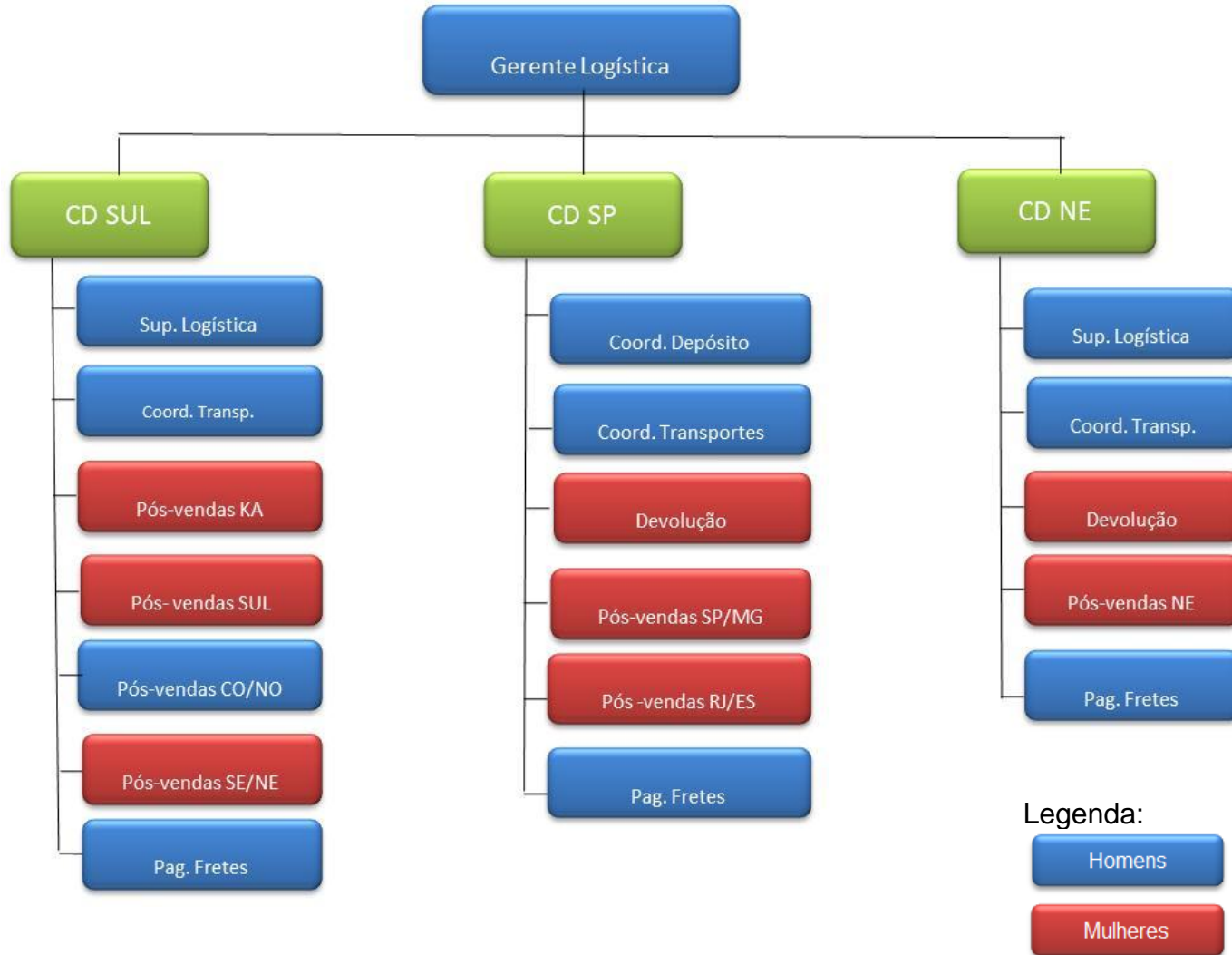


Legenda:

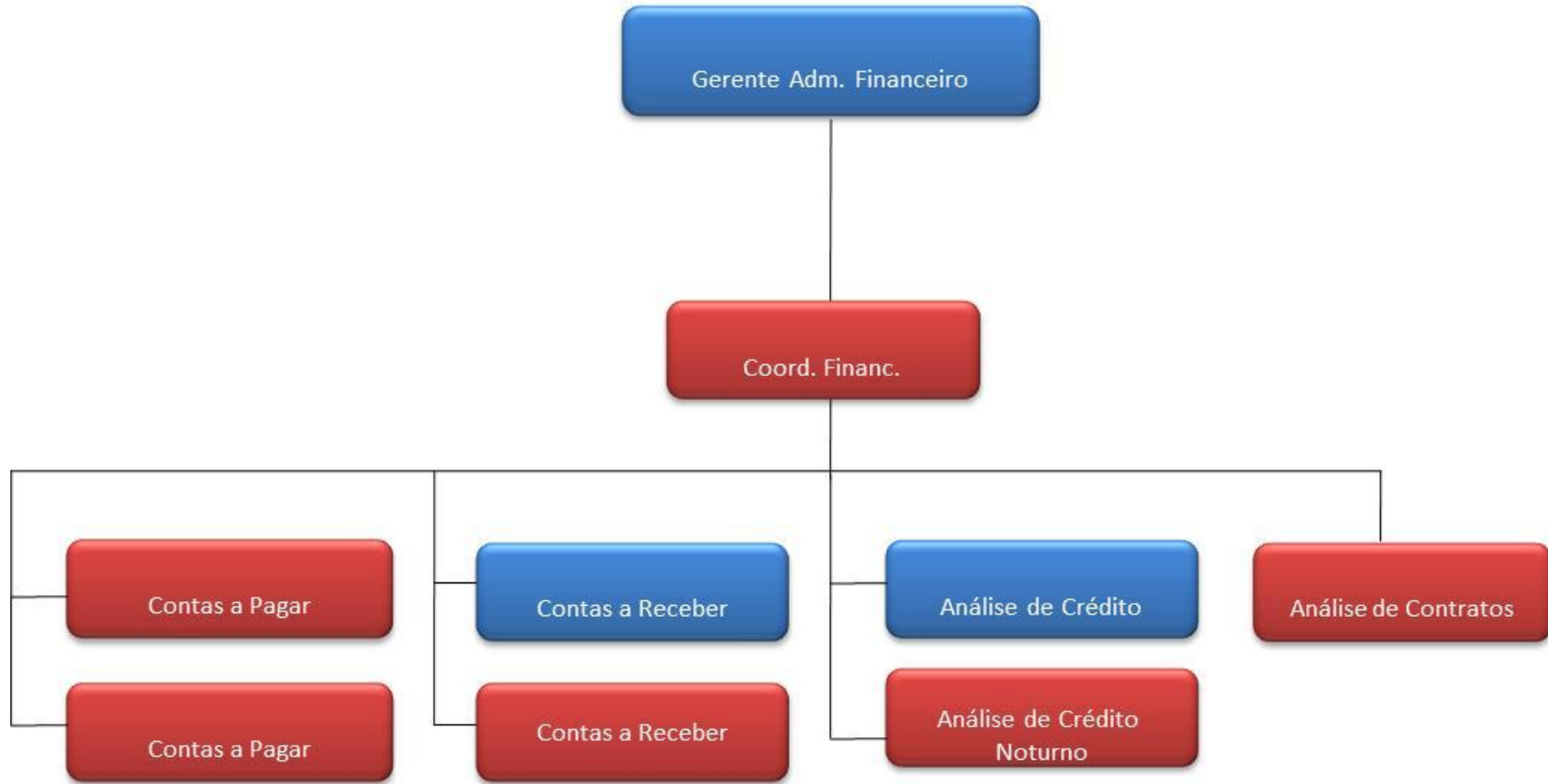
Homens

Mulheres

ANEXO III



ANEXO IV



Legenda:

Homens

Mulheres