



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
ESCOLA DE DIREITO TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE TURISMO**

**MARIANA DORNELAS DE CARVALHO**

**REFLEXÕES SOBRE GÊNERO E GOVERNANÇA:  
UM ESTUDO NOS HOTÉIS DE OURO PRETO - MG**

**Ouro Preto  
2019**

**MARIANA DORNELAS DE CARVALHO**

**REFLEXÕES SOBRE GÊNERO E GOVERNANÇA:  
UM ESTUDO NOS HOTÉIS DE OURO PRETO - MG**

Monografia apresentada ao curso de Turismo da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Turismo.

Orientadora: Profa. Dra. Carolina  
Lescura de Carvalho Castro

**Ouro Preto**

**2019**

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

C331r Carvalho, Mariana Dornelas De .  
Reflexões sobre gênero e governança [manuscrito]: Um estudo nos hotéis de  
Ouro Preto - MG. / Mariana Dornelas De Carvalho. - 2019.  
51 f.: il.: color., gráf., tab..

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Lescura de Carvalho Castro.  
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Escola de  
Direito, Turismo e Museologia. Graduação em Turismo .

1. Governança pública. 3. Gestores de hotéis - Ouro Preto(MG). 4. Mercado de  
Trabalho. 5. Gênero. I. Castro, Carolina Lescura de Carvalho. II. Universidade  
Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 338.488.2

Bibliotecário(a) Responsável: Angela Maria Raimundo - SIAPE: 1.644.803



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE TURISMO

**FOLHA DE APROVAÇÃO****MARIANA DORNELAS DE CARVALHO****REFLEXÕES SOBRE GÊNERO E GOVERNANÇA: UM ESTUDO NOS HOTÉIS DE OURO PRETO - MG**

Membros da banca

CAROLINA LESCURA DE CARVALHO CASTRO VOLTA - DOUTORA - UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
ALISSANDRA NAZARETH DE CARVALHO - DOUTORA - UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
ISABELA BARBOSA FREDERICO - DOUTORA - UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Versão final

Aprovado em 11 de dezembro de 2019

De acordo

Carolina Lescura de Carvalho Castro Volta



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Lescura de Carvalho Castro Volta**, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR, em 23/07/2020, às 20:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0069875** e o código CRC **3BEEB8D7**.

**Referência:** Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.005294/2020-13

SEI nº 0069875

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000  
Telefone: 3135591447 - www.ufop.br

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço aos meus pais, meu alicerce e inspiração diária, obrigada por nunca medirem esforços para que eu chegasse até aqui.

À Gabriela e Stela, pela cumplicidade e por sempre me apoiarem por toda essa trajetória.

Gostaria de agradecer em especial a minha orientadora Carolina Lescura, pela paciência e solicitude nesta reta final.

E por fim agradeço aos entrevistados, pois esse trabalho só foi concluído graças a participação deles.

## RESUMO

O objetivo geral do presente estudo foi investigar e refletir sobre a predominância do sexo feminino atuando no setor de governança. O trabalho traz discussões sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e os desafios encontrados. Quanto a classificação metodológica, trata-se de uma pesquisa de campo de natureza qualitativa. Foram realizadas pesquisas bibliográficas e pesquisas de campo com a realização de entrevistas com quatro gestores de hotéis localizados na cidade de Ouro Preto, onde existe o setor de governança, a fim de identificar questões relacionadas a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho. O tema discutido é de grande importância para a atualidade, pois traz reflexões a fim de buscar cada vez mais a igualdade no mercado de trabalho. Entre os resultados, observou-se que apesar dos gestores afirmarem não existir preferência pelo gênero feminino nas contratações, o número de mulheres trabalhando nesse setor é notoriamente maior do que o sexo masculino. Observou-se também que existe uma preferência pelas funcionárias casadas e com filhos à funcionárias solteiras, pelo fato delas transmitirem mais responsabilidade com relação ao exercício do trabalho. Em relação a parte gerencial dos hotéis, ao contrário do que as pesquisas bibliográficas concluíram, em todos os hotéis analisados existem mulheres na parte da gerência, contudo, vale destacar que este trabalho, por adotar uma abordagem qualitativa e por envolver um pequeno número de respondentes, não permite generalizações sobre seus resultados.

**Palavras-chave:** Setor de governança; Gênero. Gestores; Mercado de Trabalho; Ouro Preto – MG.

## **ABSTRACT**

The general objective of the present study was to investigate and promote reflections on the predominance of females working in the governance sector. The work brings discussions as the woman in the job market and the challenges encountered. As for the methodological classification, this is a qualitative field research. Bibliographic research and field research were conducted with interviews with four hotel managers located in the city of Ouro Preto, where there is the governance sector, in order to identify issues related to insertion in the labor market. Among the results, it was observed that although managers say there is no preference for women in hiring, the number of women working in this sector is noticeably higher than men. It was also noted that there is a preference for married employees with children over single employees, because they convey more responsibility with regard to job responsibilities. Regarding the managerial part of the hotels, contrary to what the bibliographical researches concluded, in all the analyzed hotels there are women in the management part.

**Keywords:** Governance sector. Gender. Managers. Job market. Ouro Preto - MG

## **LISTA DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 01: Gráfico sobre diferença salarial no setor de turismo no Nordeste.

GRÁFICO 02: Relação da quantidade de homens e mulheres no turismo do Nordeste.

GRÁFICO 03: Comparação entre número de homens e mulheres em rede de hotéis do Nordeste.

GRÁFICO 04: Relação de homens e mulheres em cargos gerenciais e cargos dos demais setores



## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Perfil dos entrevistados

Tabela 2: Relação de funcionários homens e mulheres nos hotéis entrevistados

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

UHs: Unidades Habitacionais

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

COMPLETUR: Empresa Júnior de Projetos de Eventos e Consultoria  
Empresarial

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPITULO 1 – MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Inserção da mulher no mercado de trabalho .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 A atuação profissional das mulheres .....</b>	<b>16</b>
<b>CAPITULO 2 – MULHERES NA GOVERNANÇA .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1 O setor de governança dentro da hotelaria.....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO 3 – ANÁLISE SOBRE A VISÃO DOS GESTORES NA CONTRATAÇÃO DAS MULHERES NO SETOR DE GOVERNANÇA .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Metodologia .....</b>	<b>31</b>
<b>3.2 A escolha do hotéis entrevistados .....</b>	<b>32</b>
<b>3.3 Perfil dos entrevistados.....</b>	<b>33</b>
<b>3.4 Análise e discussão de resultados .....</b>	<b>34</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>44</b>

## INTRODUÇÃO

As mulheres estão lutando cada vez mais pelos seus direitos e por maior reconhecimento no mercado de trabalho. Tendo em vista que os estudos a respeito do gênero são cada vez mais importantes para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, a mulher vem definindo um novo papel para si mesma na sociedade e nas organizações e dessa maneira vem conseguido desempenhar funções de maior relevância no mercado de trabalho.

Apesar de muitos problemas ainda serem enfrentados por mulheres, como por exemplo, salários menores do que os dos homens pagos pelo mesmo trabalho, menores chances no âmbito profissional (GOMES, 2005), notamos que, cada vez mais, elas estão se inserindo no mercado de trabalho.

A justificativa para o presente trabalho pode ser dada pelo interesse de buscar cada vez mais estudos e discussões sobre as mulheres no mercado de trabalho e no turismo. Observa-se que muitos trabalhos ainda são relacionados ao sexo feminino. Entender como foi dado o processo da inserção da mulher no mercado de trabalho e os motivos pelo qual existem trabalhos relacionados ao gênero feminino foi uma das motivações para este estudo. Além disso, o presente estudo também pode contribuir para a comunidade científica acerca dos temas discutidos.

Até hoje o gênero feminino é fortemente associado a trabalhos que são relacionados às atividades domésticas em razão do histórico de funções que a mulher desempenhou ao longo dos séculos devido à cultura patriarcal, ou simplesmente por serem julgadas menos capacitadas que os homens (ARAÚJO, 2015). Pela razão do trabalho de governança ainda ser relacionado à mulheres simplesmente por ser da “natureza feminina”, o objetivo geral desse trabalho foi promover reflexões sobre a atuação do sexo feminino atuando no setor de governança.

Para que o objetivo geral seja alcançado, foram traçados os seguintes objetivos específicos, que delinearão toda a pesquisa.

- Refletir teoricamente sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como os desafios que ela encontra para garantir a sua inserção;
- Identificar se o setor de governança hoteleiro na cidade de Ouro Preto (MG) é um setor predominantemente feminino;
- Investigar entre os empresários de Ouro Preto (MG) como aconteceram os processos de contratação e a relação do papel feminino na área de governança.

Para tanto, foram realizadas pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo com realização de entrevistas semiestruturadas com 4 gestores responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção de hotéis e hotéis pousada onde havia o setor de governança na cidade de Ouro Preto – MG. No roteiro foram abordadas questões a fim de identificar se existe predominância do sexo feminino do setor de governança, se existe preferência por algum gênero, se funcionários casados e com filhos sofrem discriminação no momento da seleção e se existem mulheres na parte gerencial do hotel.

O presente trabalho está dividido em três capítulos. O primeiro capítulo faz um recorte histórico sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, pois não é desde sempre que as mulheres fazem parte desta realidade. O capítulo também visa discutir sobre a atuação profissional delas, pois apesar de nos dias de hoje as mulheres estarem inseridas no mercado, ainda podemos analisar muitas diferenças quando comparado ao sexo masculino.

No segundo capítulo será abordado o contexto de governança dentro da hotelaria, trazendo conceitos e definições sobre o assunto. Também será abordado assuntos que trazem a reflexão sobre as dificuldades encontradas pelas mulheres no mercado de trabalho.

O terceiro capítulo apresenta a metodologia do estudo que contemplou a realização de uma pesquisa qualitativa aplicação de um roteiro semiestruturado à gestores dos hotéis da cidade de Ouro Preto. O capítulo final tem como intuito apresentar os resultados da pesquisa, bem como realizar um diálogo com a teoria apresentada nos dois capítulos iniciais.

E por fim, são apresentadas as considerações finais do trabalho, consolidando os principais resultados obtidos com o estudo e indicando algumas limitações e sugestões para futuras pesquisas.

Espera-se que o estudo possa trazer cada vez mais a igualdade das mulheres no mercado de trabalho e que cada vez mais os gestores hoteleiros procurem trazer para as contratações a análise da competência do profissional e não o olhar sobre o gênero.

## **CAPITULO 1 – MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Neste capítulo serão expostas as visões dos autores sobre os assuntos explorados neste trabalho. Será abordado a questão histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho, como foi todo esse processo, e as dificuldades encontradas pelas mulheres no seu dia a dia.

### **1.1 Inserção da mulher no mercado de trabalho**

A participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo continuamente no Brasil ao longo das últimas décadas. As discussões sobre relações de gênero estão ganhando destaque no desenvolvimento das diversas bases estruturais da sociedade. Os estudos a respeito do gênero são tão importantes para o desenvolvimento de uma forma mais justa aos ideais de igualdade. Conforme destaca Gomes (2005) muitos problemas foram e ainda estão sendo enfrentados por mulheres, como por exemplo, salários menores do que os dos homens pagos pelo mesmo trabalho, menores chances no âmbito profissional.

Este cenário, apesar de ter evoluído para menor diminuição das desigualdades, se deu como surgimento das relações de trabalho, principalmente durante a primeira Revolução Industrial, onde a mulher ocupa um papel de coadjuvante nas atividades produtivas, e o homem como protagonista (PROBST;RAMOS, 2003).

Durante as primeiras relações de trabalho, na época em que o ser humano vivia de caça e colheitas, as atividades eram bem distribuídas, e ambos os gêneros possuíam papel fundamental para a manutenção das sociedades, pois a divisão de funções era, na maioria dos casos, homens responsáveis pela caça e mulheres responsáveis pela plantação e colheita (LEOPOLDI, 2004).

Já durante os períodos imperialista e medieval, por exemplo, as mulheres eram vistas como submissas, tratadas como objetos sexuais, escravas, amas de leite e cuidadoras do lar. Logo, vemos a mudança de tratamento do gênero feminino, e do pensamento humano, o qual defende a ideia de um gênero superior (PROBST;RAMOS, 2003).

O período da Revolução Industrial, caracterizou-se também pelas longas jornadas de trabalho em péssimas condições, inexistência de segurança e direitos trabalhistas, até mesmo para os homens. As mulheres e crianças ganhavam até quatro vezes menos, tinham maiores jornadas de trabalho e eram frequentemente punidas tanto moral, quanto fisicamente (PROBST; RAMOS, 2003).

Porém, foi durante as guerras, que as mulheres ocuparam cargos que os homens atuavam, entretanto este fato ocorreu pela extrema necessidade de manter as atividades produtivas, logo vemos que não houve uma inserção das mulheres pelo reconhecimento de suas capacidades, mas sim porque era necessário realizar um plano de emergência enquanto os homens lutavam (FALQUET, [2006?]).

Após as guerras, principalmente na década de 70, a participação da mulher no mercado de trabalho cresceu muito no Brasil, conforme citam Araújo e Ribeiro (2015):

Uma das mais importantes transformações sociais ocorridas no Brasil, desde os anos 70, foi o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. A população economicamente ativa (PEA) feminina, cresceu 260% entre 1970 e 1990 enquanto que a masculina apenas 73% de acordo com o IBGE "(ARAUJO; RIBEIRO, 2001, p.2).

A desvalorização do trabalho, a falta de reconhecimento dos valores e direitos das mulheres em suas atividades de trabalho, vêm de relações de sexagem estabelecida no mercado, sendo que esta relação faz com que o empregador veja o corpo apenas como uma máquina, um instrumento de produção, sem qualquer tipo de direito e valores a serem respeitados (FALQUET, [2006?]).

Apesar de toda a dificuldade da mulher no mercado de trabalho, para Castells (2018) a inserção do trabalho feminino se explica em quatro fatores: crescimento da economia informacional global, mudanças tecnológicas no processo reprodutivo, desenvolvimento do movimento feminista e a rápida difusão de idéias em uma cultura globalizada.



## 1.2 A atuação profissional das mulheres

A luta das mulheres pelos seus direitos e por maior reconhecimento no mercado de trabalho ainda é constante, porém a partir de alguns movimentos sociais feministas e mudanças nas legislações, a mulher tem conquistando seu espaço no mundo corporativo e na sociedade (ARAÚJO, 2015).

De acordo com o IBGE (2011), houve uma intensificação na participação da mulher no mercado, é possível constatar um salto de apenas 18% em 1970 para 50% brasileiras inseridas no mercado de trabalho no país (COSTA *et al*, 2011).

Contudo, mesmo com todas essas lutas, ainda não há efetivamente direitos iguais, pois além de terem salários menores, elas ainda estão fortemente atuando em cargos relacionados à atividades domésticas em razão do histórico de funções que a mulher desempenhou ao longo dos séculos devido à cultura patriarcal, ou simplesmente por serem julgadas menos capacitadas que os homens (ARAÚJO, 2015).

Para Araújo (2015), conforme as mulheres foram conquistando seu espaço no mercado de trabalho, os cargos ocupados por elas foram desvalorizados ou até mesmo negligenciados, rebaixados socialmente e economicamente, como por exemplo o cargo de enfermeira ou professora. A autora ainda defende que, quando estes cargos são ocupados por homens, são mais valorizados, como o cargo de chefe de cozinha. Fato este que mostra como a desvalorização moral e social do trabalho em relação ao gênero, ainda é muito presente (ARAÚJO, 2015).

Para que as mulheres ocupem cargos mais importantes, exige-se que elas sejam muito mais qualificadas que os homens, ou que tenham algum tipo de vínculo com o trabalho doméstico (SILVEIRA;MEDAGLIA, 2016).

Segundo Saffioti (1987) há um processo de naturalização dos processos socioculturais, pois essas funções foram criadas socialmente quando a família se estruturou dessa forma, com a mulher exercendo “naturalmente” sua função de mãe e cuidadora do lar. Enquanto que ao homem, quando do surgimento da divisão social do trabalho, com a geração do excedente, separando o espaço da produção e o da reprodução, coube o exercício dos afazeres fora do âmbito privado do lar. A partir daí, a identidade social, segundo a autora, foi socialmente construída.

É de extrema importância compreender como a naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher e outras categorias sociais constitui o caminho mais fácil e curto para legitimar a “superioridade” dos homens, assim como a dos brancos, a dos heterossexuais, a dos ricos (SAFFIOTI, 1987, p.11)

No turismo, muitas vezes contrata-se mulheres devido às suas “habilidades” que se relacionam com o trabalho doméstico, pois são consideradas receptivas, cuidadosas e servidoras (SILVEIRA;MEDAGLIA, 2016). Logo, são sempre relacionados aos trabalhos de governança, enquanto os trabalhos de gerência, administração, gestão e demais responsabilidades, são na maioria das vezes ocupadas pelos homens (SILVEIRA;MEDAGLIA, 2016).

Estudos apontam que, na maior parte das regiões do mundo, as mulheres compõem a maioria dos profissionais do turismo, com tendência à concentração em sub-empregos e nos de baixos salários, e ainda realizam uma grande quantidade de trabalho não remunerado em negócios de turismo familiar (UNWTO, 2011).

Estudar as relações e influências do gênero no setor turístico é de fundamental importância e pode oferecer meios de desenvolvimento e aprimoramento de metas, planos, projetos e objetivos para a abertura do mercado e crescimento do poder feminino em todos os níveis

Apesar de haver a participação de muitas mulheres no mercado de trabalho no setor de turismo, é possível encontrar a reprodução do modelo industrial sexista nesta área, onde se percebe o predomínio salarial e de

capacitação masculina, em detrimento da superioridade quantitativa feminina (SILVEIRA E MEDAGLIA, 2016).

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e o Ministério do Trabalho e Previdência Social entre o período de 2004 – 2014 mostrou que, apesar da evolução da presença da mulher no mercado de trabalho, o perfil. Os homens, negros ou brancos, continuam sendo a maioria no mercado de trabalho, com taxa de 80% de presença, enquanto as mulheres dos dois grupos raciais chegavam a 60% de ocupação em postos de trabalho.

Ainda segundo a pesquisa realizada pelo Instituto Econômico Aplicada (IPEA), a renda também melhorou nos últimos anos, mas não foi suficiente para equiparar os ganhos entre gênero e raça. O trabalho doméstico ainda continua sendo um dos líderes entre postos ocupados por mulheres, concentrando 14% da população feminina, ou 5,9 milhões. As mulheres negras são maioria entre trabalhadoras domésticas: 17,7% contra 10% das brancas.

Para Silva (2014) as mulheres se preocupam mais com sua formação do que a maioria dos homens, por isso se destacam mais por sua diversidade e processos multifuncionais. Com a elevação de níveis de escolaridades, mulheres aumentam as suas conquistas, como maior qualificação, o que facilita a sua entrada no mercado de trabalho.

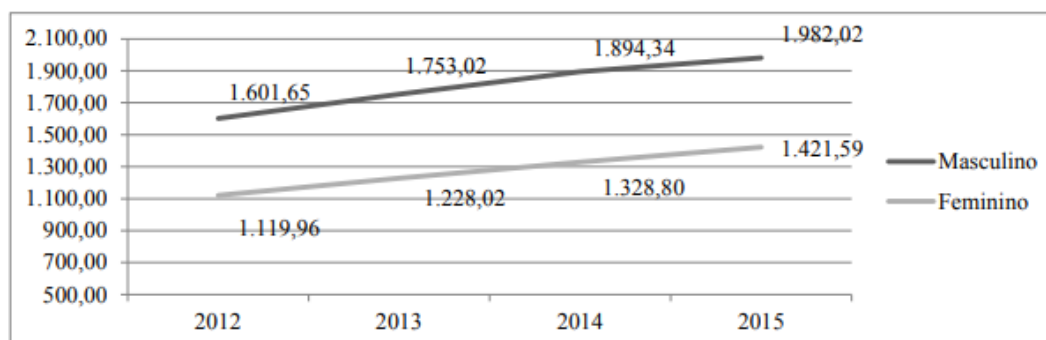
Além do esforço dessas mulheres em trabalharem, cuidares de suas casas, filhos e de si mesmas, as jornadas duplas, ainda mostram-se dispostas a estudarem, provando que realmente são capazes de realizar muitas coisas com eficiência e dedicação. Porém mesmo com todo o esforço feminino, ainda há preconceito, um fator que pode atrapalhar a ascensão profissional e um salário mais digno.

É possível observar que o tema gênero não é muito explorado em relação à área do turismo, logo vemos que é necessário estudar mais sobre este tema para que haja maior compreensão em relação às diferenças e desigualdades. deste setor, visto que ele seja uma área de trabalho que tenha características tão parecidas com as outras áreas profissionais, onde predomina o jugo masculino. (SILVEIRA E MEDAGLIA, 2016).

De acordo com dados do artigo intitulado, “A mulher no trabalho: A situação de que funcionários da hotelaria de João Pessoa – PB” da revista Exame (2011) destaca que na lista de 500 maiores empresas segundo a Fortunes, apenas 11 são lideradas por mulheres. No Brasil, apenas 8% das campanhas são presididas por mulheres, segundo dados do Instituto Brasileiro De Governança Corporativa. Há quem culpe os filhos, preconceitos, ou, simplesmente dificuldades para equilibrar a vida pessoal e profissional.

Em relação à diferença salarial, podemos exemplificar com um cenário (Figura 1) encontrado na região Nordeste do Brasil, onde o turismo é mais forte do que as outras regiões do país. Neste gráfico vemos a discrepância de salários entre homens e mulheres, que muitas vezes, pode possuir esta diferença até mesmo ocupando o mesmo cargo (SILVEIRA;MEDAGLIA, 2016).

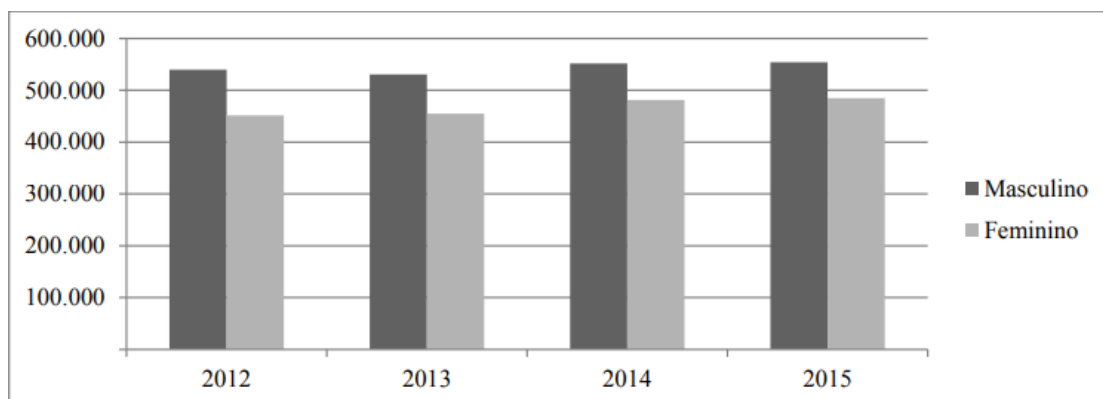
Gráfico 01: Gráfico sobre diferença salarial no setor de turismo no Nordeste.



Fonte: SANTOS, NOIA, GUIMARÃES, 2017.

Já para ilustrar a diferença de inserção de mulheres no mercado em relação aos homens, temos no gráfico a seguir (gráfico 2) uma relação também no Nordeste brasileiro, o qual mostra que a quantidade de homens inseridos ainda supera o de mulheres (SILVEIRA; MEDAGLIA, 2016).

Gráfico 02: Relação da quantidade de homens e mulheres no turismo do Nordeste.



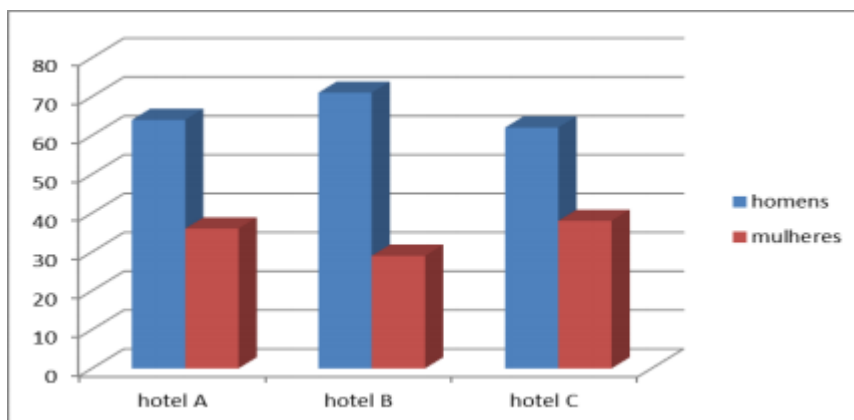
Fonte: SANTOS, NOIS E GUIMARÃES, 2017.

Percebemos então, que os desafios enfrentados pelas mulheres na inserção do mercado de trabalho, principalmente no setor de turismo, têm como uma de suas causas, a neutralização dos processos sócio culturais e a discriminação, ou seja, enxergar como algo normal, relacionar mulheres ao trabalho de governança simplesmente por ser da “natureza feminina” o trabalho doméstico, além de exigir que sejam extremamente qualificadas para ocuparem os mesmos cargos que os homens, ou ainda serem destratadas, privadas de direitos, de salários justos e de serem reconhecidas (SILVEIRA;MEDAGLIA, 2016).

Apesar destas dificuldades apresentadas, não podemos deixar de esclarecer que o setor turístico tem sido um dos que mais cresce a representação feminina, e que mais mulheres estão assumindo cargos de gestão e liderança, apesar da maioria de funcionários nestes setores e cargos ainda sejam ocupados por homens, porém é possível observar um crescimento das mulheres em números expressivos (COSTA *et al*, 2011).

Para ilustrar melhor o apresentado acima, temos um gráfico (gráfico 3) comparando o número de funcionários homens e funcionárias mulheres de um conjunto de hotéis na região nordeste do Brasil. É possível perceber que há mais homens do que mulheres, nos cargos do hoteleiro (COSTA *et al*, 2011).

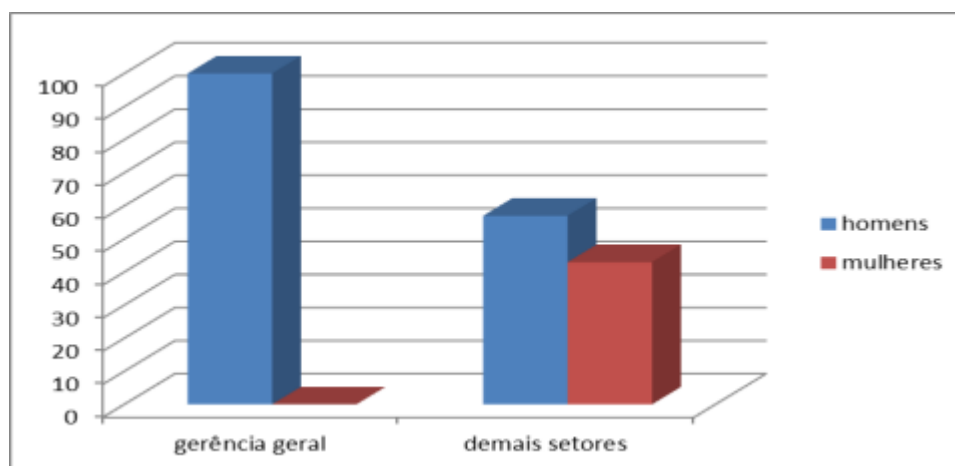
Gráfico 03: Comparação entre número de homens e mulheres em rede de hotéis do Nordeste



Fonte: Costa et al, 2011.

Apesar destes fatores, podemos analisar que no Nordeste as mulheres ocupam cargos mais gerais, sendo que as lideranças e gerências ainda são dominadas por homens, como mostra o gráfico a seguir (gráfico 4) (COSTA *et al*, 2011).

Gráfico 04: Relação de homens e mulheres em cargos gerenciais e cargos dos demais setores



Fonte: COSTA *et al*, 2011.

Uma adversidade encontrada é que, nos setores de governança, as mulheres lideram as gerências, porém este fator ocorre devido ao exposto anteriormente, sobre as mulheres estarem sempre relacionadas aos trabalhos e

atividades domésticas, ao contrário do setor de manutenção, ou de finanças por exemplo, que são liderados por homens em sua grande maioria (COSTA *et al.*, 2011).

Para mudar este cenário mediante estes fatos, uma alternativa para que haja maior inserção das mulheres e menores desigualdades, seria primeiramente entender que a diferença de gêneros não diz respeito às suas respectivas capacidades. Como defende Bandeira “entende-se por gênero o conjunto de normas, valores, costumes e práticas através das quais a diferença biológica entre homens e mulheres é culturalmente significada” (BANDEIRA, 2005, p. 7).

Já para Moraes (2005), as diferenças encontradas entre os gêneros, não são fatores biológicos mas sim os fatores que a própria sociedade construiu, logo da mesma maneira, pode ser modificada pela mesma sociedade.

Outra autora afirma a ideia de que a questão do gênero e suas diferenças foram construídas historicamente, e justifica através da cultura do patriarcado, pois este impõe hierarquias entre os seres socialmente desiguais, mas defende também que assim como foi construído, essa ideia não só pode como deve ser modificada, principalmente modificar a ideia de que o trabalho da mulher deve ser atrelado à atividades domésticas, somente (LUNARDI *et al.*, 2015).

Ao entendemos estes conceitos, fica mais fácil de mudarmos nossas práticas e, conseqüentemente, mudar o cenário atual de desigualdades e preconceitos entre os gêneros (LUNARDI *et al.*, 2015). Quando paramos de ver homens e mulheres diferentes em relação às suas capacidades devido ao fator construído historicamente, abrimos as portas para construir um novo modelo, em que haja igualdade, respeito, oportunidades e valorização de ambos os gêneros de forma igualitária (LUNARDI *et al.*, 2015).

Estas práticas devem ser levadas não só para os comportamentos cotidianos das pessoas, mas também em processos seletivos de admissão, em políticas de empresas e instituições comerciais, de ensino, garantindo assim que haja a devida valorização e reconhecimento das capacidades de mulheres no Brasil e no mundo (LUNARDI *et al.*, 2015).

Outra medida que pode ser tomada e que auxilia na diminuição desta desigualdade, seria promover maior acesso às informações e educação para todas as pessoas, principalmente as de baixa renda, incluindo assim, mulheres de classes desprivilegiadas, possibilitando um melhor preparo para processos seletivos e de admissão (LUNARDI *et al*, 2015).

Fica evidente que a inserção da mulher no mercado de trabalho foi dada a partir da necessidade em ajudar os seus maridos no sustendo da casa, principalmente após a primeira Revolução Industrial, onde a mulher ocupa um papel de coadjuvante nas atividades produtivas, e o homem como protagonista.

Podemos observar que as mulheres ainda estão fortemente atuando em cargos relacionados à atividades domésticas e que é notório a discrepância da diferença salarial da mulher comparado ao do homem.

Não podemos deixar de esclarecer que o setor turístico tem sido um dos que mais cresce a representação feminina, e que mais mulheres estão assumindo cargos de gestão e liderança, apesar da maioria de funcionários nestes setores e cargos ainda sejam ocupados por homens, porém é possível observar um crescimento das mulheres em números expressivos.



## **CAPITULO 2 – MULHERES NA GOVERNANÇA**

O presente capítulo retrata o contexto de governança dentro da hotelaria, onde serão abordados conceitos e definições sobre o assunto. As dificuldades encontradas pelas mulheres no mercado de trabalho também serão abordadas, afim de trazer discussões sobre o assunto.

### **2.1 O setor de governança dentro da hotelaria**

Segundo Vidal e Simonetti (2010), a atividade de governança em hotelaria teve origem na França, no século XVII, trazida pelas famílias nobres, onde a governanta chefiava as grandes mansões, cuidando da arrumação, limpeza e administração da residência.

Já no novo contexto do século XXI, com o incremento da hotelaria, foi necessário uma formação especializada para atender os diversos setores que compõe a organização hoteleira (MENEZES *et al*, 2011)

Segundo Petrocchi (2002), o produto turístico é constituído por três serviços básicos: o transporte, a hospedagem e o atrativo, sendo a hotelaria e o turismo inseparáveis. A hotelaria é considerada um setor imprescindível na viabilização do turismo, pois segundo Gazoni (2005) os turistas necessitam, com poucas exceções, de um local para descansar e recuperar as energias durante seu tempo de permanência na destinação.

Segundo Popp e Silva (2007) a área de hospedagem representa de 60% a 70% do movimento financeiro de um hotel e é, por isso, um dos pilares de seu funcionamento. Essa área também engloba outros setores de atendimento direto e indireto. Pode ser dividida em dois principais setores: a governança e o serviço de frente (*front-office*)

Popp e Silva (2007) definem que o setor de governança é composto pelos seguintes subsetores: Lavanderia; Arrumação dos apartamentos e banheiros; Frigobar; Limpeza dos apartamentos (UHs–Unidades Habitacionais) e áreas sociais. O setor é chefiado pela governanta executiva que, além de

supervisionar as atividades operacionais, é responsável pela sua administração.

Luz, Santos e Silva (2017) definem que a governança cuida de todo o hotel, como o serviço de lavanderia/rouparia e limpeza geral. Sendo assim, este setor é responsável pelo andamento de toda a limpeza e organização do hotel, que pode ser resumida em “decoração, arrumação dos quartos, lavagem das roupas, frigobar, áreas comuns, apartamentos, etc.” (LUZ; SANTOS; SILVA, 2017, p.55). Porém a organização do setor de governança depende muito do porte do hotel, se adequando as necessidades do empreendimento (OLIVEIRA *et al*, 2014, p.8).

Zanette (2010, p. 55) relata que esse setor é responsável por todo planejamento, organização, liderança de equipes, direção e controles de operações relacionadas à higienização, manutenção e conservação do empreendimento.

Cândido e Viera (2003) destacam que o setor de governança possui o maior número de funcionários e também é o que lida com mais materiais e suprimentos. Entende-se que o setor de governança de um hotel desempenha várias atividades, relacionadas à arrumação e à limpeza dos apartamentos, as quais devem estar em perfeita harmonia para que a qualidade dos serviços oferecidos seja reconhecida por todos (CARLOS, 2007).

Logo, nota-se que setor de governança de um hotel deve ser o mais planejado e bem qualificado, tendo em vista que ele é a sua vitrine, já que o principal produto de um hotel é a unidade habitacional.

Vale ressaltar que o desejo e necessidade de uma UH bem arrumada, de organização da estrutura do hotel, entre outras coisas, bem como sua satisfação dependem do trabalho e dedicação dos colaboradores deste setor. Este segmento também está atrelado a hospitalidade do hotel, pois se um hóspede se sente bem, a vontade, confortável e seguro no lugar onde se hospeda, terá confiança e sempre retornará ao mesmo.

Podemos destacar a importância da governança, ou seja, do modo de organização interna proposto pela equipe de um estabelecimento hoteleiro, seja ele uma pousada, um hotel ou até mesmo um restaurante. Esta organização interna visa atender de maneira satisfatória os seus clientes. (OLIVEIRA *et al*, 2014)

Percebemos que a atividade de governança muitas vezes pode ser confundida com outras funções. Carlos (2017) afirma que é comum os hóspedes associarem a atividade de governança à da camareira, chegando até a confundir as funções. Cândido e Viera (2003, p. 48) discorrem, nesse mesmo sentido, que “o setor de governança é aquele que se reporta ou ao gerente de hospedagem ou ao gerente geral, sendo que isso irá depender da estrutura de cada hotel.”

O setor hoteleiro, por trabalhar com a prestação de serviços, tem o elemento humano como um dos requisitos principais. Assim, as empresas hoteleiras e os profissionais devem estar sempre atualizados, não basta apenas uma cama bem feita, um recepcionista solícito ou uma boa comida. Quando se está hospedado em um hotel, as expectativas pessoais são bem maiores, pois se espera sempre muito mais do que o solicitado e do que está sendo pago (ANSARAH, 2004)

De acordo com Davies (2003)

[...] o funcionário executa as tarefas sob as vistas de outras pessoas a quem tem obrigação de servir. Se, por qualquer razão, esse funcionário encontrar dificuldades no trato com outras pessoas, tem dois caminhos a seguir: superar essas dificuldades ou mudar de emprego. (DAVIES, 2003, p. 136).

Já Martin (2004, p. 11) afirma que para administrar com mais eficiência os funcionários de governança, é preciso tentar entender suas características culturais, psicológicas e sociais. De acordo com o autor conhecer o colaborador de governança propicia ao gestor uma melhor eficiência no conduzir os serviços.

Cândido (2001 p. 15) afirma que uma governanta deve realizar as atividades do seu departamento de forma competente, com profundo

conhecimento e domínio de tudo, pois o conhecimento será motivo de sucesso tanto da profissional como do hotel que ela representa.

## **2.2 Os desafios encontrados**

A principal finalidade da hotelaria é o fornecimento de hospedagem, alimentação, segurança, e vários outros serviços que devem carregar em sua essência a atividade de bem receber, e que depende fundamentalmente do elemento humano, a habilidade de lidar com pessoas, de trabalhar em equipe e a predisposição para servir (CASTELLI, 2001).

De acordo com este pensamento, Beneduce (2007) alegou que a mulher tem uma predisposição ao “ato de servir”, fato que sugere uma afinidade entre o público feminino e as ações de bem receber e acolher os hóspedes, intrínsecas à hotelaria.

Uma visão pré-estabelecida sobre quais são as funções femininas no mercado de trabalho, as concentram em atividades derivadas das funções tradicionais, como o serviço doméstico costura cuidados com as crianças e com os doentes, entre outras (Instituto ETHOS, 2004,p. 29).

Visto desta forma, alguns padrões são estabelecidos e limitam as funções da população feminina apenas à funções mais básicas e distante das que possuem maior liderança e autonomia, o que nos apresenta um contexto de desafios e lutas pela inserção das mulheres em cargos mais altos e com maiores prestígios e reconhecimentos (FOCHI, 2005).

Além da diferença de ocupação de cargos, as mulheres enfrentam diferenças discrepantes em relação aos salários, até mesmo quando realizam as mesmas funções de homens ou estudando mais que eles, como apontam os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: mulheres brasileiras recebem salário, em média, 49% inferior ao dos homens e, ganham menos que os homens (30% a menos, mesmo estudando mais) em todos os estados brasileiros, independentemente do grau de escolaridade (IBGE, 2006).

A busca pelo reconhecimento e justiça nas ocupações dos cargos de liderança tem sido frequente, e estudos mostram que as mulheres possuem diversas características marcantes que são exigidas para funções de liderança

como: generosidade; harmonia; capacidade de comunicação com o grupo; capacidade de liderar de forma mais participativa, cooperativa e menos centrada no líder; capacidade de negociação e resolução de problemas baseada na empatia e racionalidade. Teixeira (2001, *apud* MOLLER; GOMES, 2010, p. 685)

Especialistas no setor de turismo e hotelaria, afirmam que as mulheres são boas profissionais para o setor hoteleiro porque são ágeis, organizadas, detalhistas, sensíveis, criativas e conseguem lidar com conflitos, critérios estes imprescindíveis para a boa prestação de serviços hoteleiros, caracterizando que o gênero está organizando fortemente as relações de trabalho no setor hoteleiro. (FREITAS, 2014)

Freitas (2014) afirma que o perfil feminino combina com a hotelaria, pois, é uma ramo que exige sensibilidade e organização, sendo que, no contato com os hóspedes é necessário ter agilidade, e simpatia, e além disso as mulheres possuem outra característica importante que é a versatilidade.

Já Naisbitt e Aburdene (1994), citam outras características femininas que vão ao encontro com os valores do mercado do futuro, como: sensibilidade, organização, cooperação, sociabilidade não só no setor hoteleiro, mas também no mercado de trabalho de uma geral.

Costa *et al.* afirma que o gênero feminino possui capacidade de realizar várias atividades ligadas ao cuidado, portanto as empresas de hotelaria possuem setores onde as mulheres sobressaem.

Tanke (2004) observa alguns obstáculos que acontecem o cotidiano das mulheres no setor hoteleiro, como desigualdades em relação aos salários pagos e às jornadas de trabalho intensas, além das dificuldades em conciliar o papel de mãe/esposa com o trabalho.

É preciso superar o estereótipo feminino presente no imaginário dos homens que limita o papel das mulheres na sociedade ao ambiente doméstico, é o que afirma Sorj (2001, p.144)

As mulheres que entram no trabalho remunerado não conseguem se desvincular da responsabilidade doméstica. Esse é um contexto de subordinação da mulher, pois a ela é imposta culturalmente essa responsabilidade mesmo que ela assuma como o homem, outras responsabilidades como o rendimento mensal da família. A posição de subordinação da mulher na família é refletida na posição de inferioridade feminina também no mercado de trabalho.

Observa-se que, apesar das variadas qualidades e atribuições citadas às mulheres, a maioria se relaciona com tarefas domésticas e de criação, logo ocorre a relação de perfil feminino apto ao serviço de hotelaria, porém é necessário entender que além de todas estas, há outras qualificações que não restringem o sexo feminino à estes tipos de atividades e, que são aptas à cargos de administração, coordenação, liderança e chefia (SALVADOR, 2012).

Vale ressaltar também, a importância da mão de obra feminina nos cargos estratégicos enquanto elas se mostram fundamentais na identificação de desejos e necessidades do mercado consumidor feminino que, nos últimos anos, cresceu consideravelmente (MEYER; ARAGÃO, 2010). Para o setor da hospitalidade, a maior participação feminina na linha de frente e em áreas de apoio nas operações do setor comprovam a importância da mulher nos serviços de hotelaria (Tanke, 2004).

Costa *et al* (2011) apresenta que, infelizmente, no mercado empresarial ainda são poucas as mulheres que alcançam cargos de liderança. Porém, diferenças de trabalho masculino e feminino estão diminuindo nos empregos considerados de baixa remuneração que são oferecidos a ambos os gêneros apontando para uma situação de equidade neste sentido. (LEONE *et al* 2003).

As mulheres têm ampliado sua participação neste mercado, sobretudo em cargos de supervisão e gerência (RUTHERFORD, 2004; TANKE, 2004). As mulheres podem ter aptidões muito maiores que os homens, especialmente, nos cargos estratégicos, isto porque, segundo Gianini (2012), das 16 competências consideradas decisivas para exercer funções de comando, o público feminino se destaca em 12, conforme pesquisa realizada pela *Harvard Business Review* (FERREIRA; SILVA; SILVA, 2016)

Leis, políticas e iniciativas contribuem para a mudança deste cenário. No Brasil, por exemplo, a primeira lei acerca do trabalho da mulher foi de 17 de maio de 1932, alcançando, em seguida, dignidade constitucional. Mas isso não implicou necessariamente em sua inclusão no mercado de trabalho de forma justa, com igualdade de oportunidades dentro das organizações (FERREIRA;

SILVA; SILVA, 2016)

A presença das mulheres ocupando posições de liderança segue sendo, no começo do século XXI, excepcional e minoritária, resultando em uma quase nula visibilidade pública (BARBERÁ HEREDIA; RAMOS LOPEZ, 2004, p. 147). Continua a ser raro encontrar mulheres em altos cargos associados ao poder político ou ao mundo econômico (NOGUEIRA, 2006). O pouco espaço ocupado pelas mulheres ainda é tema recorrente e problema sentido na grande maioria dos setores da sociedade.

Ao analisar os dados e argumentos apresentados pelos autores, vemos que temos um cenário onde a ocupação de cargos de liderança pelas mulheres vem crescendo, porém ainda há um padrão de cargos e posições designados às mulheres, defendendo a ideia de que as mesmas possuem um perfil doméstico e zelador. Para o ramo da hotelaria e principalmente atividades que envolvem a governança, as mulheres tem se destacado apesar de ainda serem a minoria, e mesmo possuindo mais estudos ou títulos que seus concorrentes homens, sua remuneração encontra-se geralmente mais baixa.

## **CAPÍTULO 3 – ANÁLISE SOBRE A VISÃO DOS GESTORES NA CONTRATAÇÃO DAS MULHERES NO SETOR DE GOVERNANÇA**

Neste capítulo será apresentado a pesquisa de campo realizada nos hotéis localizados na cidade de Ouro Preto – MG. A pesquisa teve como enfoque investigar a visão dos responsáveis pelo recrutamento e seleção dos funcionários do setor de governança (os gestores) para analisar a predominância do sexo feminino atuando no setor de governança nos hotéis de Ouro Preto – MG.

### **3.1 Metodologia**

Este estudo tem por finalidade a compreensão acerca da mulher no setor de governança hoteleiro. O desenvolvimento do trabalho foi feito a partir de uma revisão bibliográfica, com material disponível como artigos científicos livros, dissertações e outros, a fim de realizar levantamento da literatura existente, para a definição e conceituação dos temas centrais para o trabalho.

Complementar a isso, foi realizada uma pesquisa de campo de natureza qualitativa. A pesquisa qualitativa tem a sua importância por traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social, trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação (NEVES, 1996).

Como técnica para a pesquisa foram aplicados roteiros de entrevista semiestruturados com os gestores dos hotéis onde haviam o setor de governança. Optou-se por tal técnica de coleta, pois o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre suas experiências, e ao mesmo tempo, permite respostas livres e espontâneas. As questões elaboradas para a entrevista levaram em conta o embasamento teórico da investigação e as informações que o pesquisador recolheu sobre o fenômeno social (TRIVIÑOS, 1987).

O objetivo das entrevistas foi apreender o olhar dos responsáveis pelo recrutamento e seleção dos funcionários do setor de governança (os gestores) para entender a visão deles sobre a predominância do sexo feminino atuando neste setor nos hotéis de Ouro Preto – MG.



A pesquisa foi realizada durante o mês de novembro de 2019, na cidade de Ouro Preto –MG. O roteiro semiestruturado (apêndice 1, p.48) contém 17 perguntas. As entrevistas foram todas gravadas e tiveram duração média de 10 minutos.

Após a realização das entrevistas, elas foram transcritas e submetidas a uma análise qualitativa, dialogando com o referencial teórico construído neste trabalho.

### **3.2 A escolha do hotéis investigados**

Para realizar a escolha dos locais entrevistados, foi utilizado um inventário turístico feito pela Completur (Empresa Júnior do Curso de Turismo da Universidade Federal de Ouro Preto) para a prefeitura de Ouro Preto –MG no ano de 2019. Esse inventário turístico foi encontrado no próprio site da prefeitura e nele consta todos os meios de hospedagem da cidade.

Para esta pesquisa foram analisados apenas os locais denominados como hotel e hotel pousada. Após analisar todos os meios de hospedagem, foram encontrados 16 hotéis e hotéis pousada na cidade de Ouro Preto. Dos 16 hotéis encontrados, apenas 7 hotéis tem o setor de governança. Para identificar se os hotéis tinham setor de governança, foi necessário entrar em contato com todos os estabelecimentos por meio de e-mail e telefonema. Após identificar 7 hotéis com o setor de governança, 5 foram entrevistados. Os outros 2 hotéis não foram entrevistados, pois os responsáveis pelo recrutamento e seleção não estariam disponíveis para entrevista no período determinado para a realização das mesmas.

Um hotel que não consta no inventário turístico disponível no site da prefeitura também foi analisado. Esse hotel não está na lista, pois foi inaugurado após o levantamento.

### 3.3 Perfil dos entrevistados

O perfil dos entrevistados está apresentado no quadro 1, que foi organizado a partir dos elementos de análise: idade, cargo, formação e a quanto tempo trabalha na empresa.

Conforme consta no termo de autorização para entrevista, modelo disponibilizado no (apêndice 2, p.49) o nome dos hotéis e dos entrevistados não será divulgado. Para isso os hotéis foram denominados como Hotel 1, Hotel 2, Hotel 3, Hotel 4, Hotel 5 e Hotel 6.

Tabela 1: Perfil dos entrevistados

Entrevistados	Hotel 1	Hotel 2	Hotel 3	Hotel 4	Hotel 5	Hotel 6
<b>Idade</b>	23 anos	23 anos	23 anos	Não informado	44 anos	61 anos
<b>Cargo</b>	Proprietário	Proprietário	Proprietário	Gerente	Administração	Diretor
<b>Formação</b>	Graduand o em turismo	Graduand o em turismo	Graduand o em turismo	Turismóloga	Técnica e m contabilidade	Mestrado completo  e graduando em Turismo
<b>Tempo de Empresa</b>	5 anos	5 anos	5 anos	7 anos	19 anos	24 anos

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Os hotéis 1, 2 e 3 obtêm as mesmas respostas, pois o entrevistado é o proprietário dos 3 hotéis e é ele quem cuida do processo de recrutamento e seleção de todos os funcionários desse setor dos hotéis.

A partir da análise do quadro 1, podemos observar que todos os entrevistados possuem curso superior, sendo assim, todos possuem escolaridade elevada. Outro fator observado é que apenas um dos entrevistados não possui o curso de turismo.

Costa *et al* (2011) apresenta que, infelizmente, no mercado empresarial ainda são poucas as mulheres que alcançam cargos de liderança. Mas podemos analisar que no cenário dos hotéis de Ouro Preto – MG isso é diferente. Dos 4 entrevistados que faziam parte da área gerencial do hotel, 50% foram mulheres e 50% homens. Contudo, deve ser levado em consideração que o universo da pesquisa é muito pequeno, o que não permite assegurar que está é uma realidade na cidade de Ouro Preto - MG

Notamos também que dos quatro entrevistados, todos responderam que existem mulheres na área gerencial do hotel. As mulheres têm ampliado sua participação neste mercado, sobretudo em cargos de supervisão e gerência (RUTHERFORD, 2004; TANKE, 2004).

### **3.4 Análise e discussão de resultados**

Este capítulo se destina à discussão dos resultados obtidos nas entrevistas, de modo a analisá-las com o exposto no referencial teórico.

A partir da hipótese de que o setor de governança é predominantemente feminino, uma das perguntas realizadas foi: Quantos funcionários tem na área de governança e quantas delas eram mulheres. Apenas em dois hotéis existem homens na área de governança e notamos que o número de funcionárias mulheres é muito maior do que a dos funcionários homens. Isso eleva a hipótese de que o setor de governança na cidade de Ouro Preto – MG é um setor predominantemente feminino.

Tabela 2: Relação de funcionários homens e mulheres nos hotéis entrevistados

Hotéis	Hotel 1	Hotel 2	Hotel 3	Hotel 4	Hotel 5	Hotel 6
<b>Número de Funcionários</b>	4	5	4	3	4	4
<b>Número de Mulheres</b>	3	5	4	3	4	3
<b>Número de homens</b>	1	0	0	0	0	1

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Foi perguntado para os entrevistados se existe preferência pela contratação de algum gênero:

Então, na verdade não tenho preferência, mas o que o mercado oferece são mais mulheres do que homens. (HOTEL 1, 2 e 3)

Não. (HOTEL 4)

Não, hoje é mais em relação de prática mesmo, se a pessoa teve a prática, tanto faz o gênero. (HOTEL 5)

Na verdade não existe uma preferência, existe uma necessidade, eu tenho o meu quadro e quando sai uma mulher, eu contrato uma mulher, e quando sai um rapaz eu contrato um rapaz. Não existe preferência não. Vai depender mais na questão da governança, as arrumadeiras tem um perfil mais para limpeza, organização e os homens servem mais para pegar o serviço mais pesado. As meninas geralmente recusam ou pode ficar um pouco constrangedor para uma mulher, por exemplo, ficar carregando uma escada, uma cama nos corredores, e assim, passando pelos hóspedes, gera um constrangimento. (HOTEL 6)

Todos os entrevistados responderam que não existe preferência, mas vale ressaltar a resposta do Hotel 1, 2, 3 e Hotel 6, onde é possível analisar que ainda há um padrão de cargos e posições designadas às mulheres, defendendo a ideia de que as mesmas possuem um perfil doméstico e zelador. ETHOS (2004) afirma que existe uma visão pré-estabelecida sobre funções femininas no

mercado de trabalho, que se concentram em atividades derivadas das funções tradicionais, como o serviço doméstico costura cuidados com as crianças e com os doentes, entre outras.

Quando perguntado se já deixaram de contratar um funcionário pelo gênero, todos os entrevistados responderam que não.

Também foi perguntado sobre as dificuldades que eles enxergam ao contratar uma mulher. Todos os entrevistados responderam que não existem dificuldades. Vale a pena ressaltar a resposta dos hotéis 1 e 6, onde eles fazem a observação de que muitas vezes o mercado oferece muito mais mulheres do que homens para a contratação nesse setor. De acordo com este pensamento, Beneduce (2007) alegou que a mulher tem uma predisposição ao “ato de servir”, fato que sugere uma afinidade entre o público feminino e as ações de bem receber e acolher os hóspedes, intrínsecas à hotelaria.

Eu não encontro dificuldades, eu não olho em questão de gênero, eu olho o que a pessoa tem a me oferecer. Se tiver um cara com um currículo com grande capacitação eu posso optar pelo cara, agora se aparece uma mulher com currículo de grande capacitação eu opto pelo mulher. (HOTEL 1, 2 e 3)

Eu nunca tive dificuldade nenhuma em relação de contratação em relação de ser mulher, tanto faz ser mulher ou homem. A gente olha mesmo em relação do desenvolvimento da pessoa. Se a pessoa é esperta, de confiança, transmite confiança. Olhamos também outros lugares que ela já passou, se a as pessoas sabem de alguma coisa, porque a gente procura saber. E a gente vê o desenvolvimento dela aqui dentro também. Então não tem dificuldade, é mesmo o que ela vai transmitir para mim. Então as vezes tem a mulher com problema de ser dona de casa, ser mãe, família, essas coisas, mas a gente não olha isso aqui não. A gente olha mais a disponibilidade da pessoa em si, que ela transmite pra gente e o desenvolvimento dela aqui dentro também. (HOTEL 5)

Na verdade eu não vejo dificuldade. Existem no mercado a oferta que é muito maior. Quando a gente faz um recrutamento, uma seleção, aparece muito mais mulher do que homem, então eu não vejo essa questão. Quando eu faço a seleção eu estou vendo a função, ou seja, exatamente o serviço que a pessoa vai fazer, se ela é mais apropriada pra homem ou pra mulher, mas não existe essa coisa. Inclusive hoje o meu quadro é equilibrado, ele tem 50 % de mulher e 50% de homem. Não porque eu queira 50 %, 50%, mas é porque as funções são mais ou menos equilibradas. Eu tenho mais ou menos 50% de funções que são muito mais bem exercidas por mulheres e outros 50% por homens. (HOTEL 6)

Podemos destacar a fala da entrevistada do Hotel 5, onde é destacado a mulher como dona de casa, mãe, e com família, como um problema, mas para o entrevistado isso não interfere no processo de contratação. (Carreira, Ajamil & Moreira, 2001). Assim como em outros setores, alguns obstáculos perpassam o cotidiano das mulheres no setor hoteleiro, a exemplo das desigualdades em relação aos salários pagos e às jornadas de trabalho intensas, além das dificuldades em conciliar o papel de mãe/esposa com o trabalho. Ferreira e Silva (2017) apontam que existem obstáculos no cotidiano das mulheres no setor hoteleiro, como desigualdades em relação aos salários pagos e às jornadas de trabalho intensas, além das dificuldades em conciliar o papel de mãe/esposa com o trabalho.

Ao perguntar se existem barreiras na contratação de funcionários homens, todos os entrevistados responderam que não.

Foi perguntado se o entrevistado acredita que exista diferença no desempenho de um funcionário homem e de uma funcionária mulher:

Sim, porque na verdade existem características que a mulher tem que o homem talvez não tenha. A questão do asseio, a mulher tem uma visão mais analítica do que a do homem (...) (HOTEL 1, 2 e 3)

Não (HOTEL)

Eu acho que não tem diferença assim. Acho que antes a gente poderia até ter, mas hoje eu vejo que é muito pela pessoa. Tem muita mulher caprichosa, mas tem muito homem caprichoso também. Não sei se é criação, se é da pessoa, se a pessoa nasce com isso, se é dom. Acho que muitas vezes é dom, então eu acho que isso vem da pessoa. Então não dá para diferenciar muito em relação a isso. É perfil de cada um mesmo, eu já vi mulheres que trabalham com a gente aqui que não tem nada a ver para limpar uma coisa, que não tem aquele capricho. E vem um homem que as vezes a gente acha que não tem perfil pra isso, e na hora que a pessoa começa a trabalhar é um excelente funcionário. (HOTEL 5)

Depende da função. Homens desempenham melhor algumas funções, enquanto mulheres outras. Mas em geral o desempenho não faz diferença. (HOTEL 6)

Notamos que para todos os entrevistados, muitas vezes existe a diferença no desempenho de um funcionário homem e de uma funcionária mulher. Calvosa *et al* (2009) explicam que é importante a compreensão de que o cenário contemporâneo está mudando, tanto para os homens quanto para as mulheres.

Existe uma predisposição direcionada para a diminuição de vínculos formais e tradicionais de empregos, que fazem com que o gênero não seja de real importância para a ocupação de determinados cargos, anteriormente destinados apenas aos homens.

Ao perguntar se a formação profissional interfere na contratação do funcionário, dois dos entrevistados afirmaram que não interfere, já outros dois afirmaram que interfere. Isso mostra que cada vez mais o mercado de trabalho está procurando funcionários capacitados.

Interfere, porque demonstra que a pessoa é mais acadêmica e tem uma noção maior de onde ela vai trabalhar, mas hoje em dia existe pessoas que não tem curso e dão de dez a zero em pessoas que tem curso. (HOTEL 1, 2 e 3)

Sim, é preciso que ela tenha um mínimo de conhecimento, até mesmo para escrever. A gente trabalha não somente com a questão prática, mas também com a questão de leitura, de comunicação. Então a pessoa que não tem a possibilidade de se comunicar com o mínimo que a comunicação precisa, fica ruim porque a gente pode ter problema de atendimento. Então na verdade, cada uma das funções exige um certo conhecimento, desde o conhecimento básico. As funções mais básicas, mais práticas, exigem um conhecimento menor, mas desde que entenda um pouco de comunicação. Nós fazemos também um treinamento. (HOTEL 6)

Quando perguntado se existem barreiras na contratação de funcionários com filhos, a maioria diz não ter problemas em contratar funcionários com filhos. Tanke (2004) afirma que as mulheres tem das dificuldades em conciliar o papel de mãe/esposa com o trabalho. Mas observamos que essa é uma visão preconceituosa e dentro dos hotéis entrevistados isso não é uma realidade.

Alguns pontos existem, que é a questão normalmente de feriados, que pais querem viajar com os filhos. E quando mais eu preciso aqui são feriados, questões de festas escolares a gente tem que abrir exceção. A gente nunca proibiu de nada aqui, sempre abrimos algumas exceções para poder ir na festa da família, festa do filho. E pode ocasionar de algumas vezes ter até que contratar gente extra, mas nunca chegamos a proibir de nada. (HOTEL 1, 2 e 3)

Não. (HOTEL 4)

Não. Eu acho que hoje tem um índice de desemprego muito grande, mas a relação para contratar está muito difícil. Hoje em dia a gente não está olhando muito o que a pessoa traz para gente em relação do que ela é, se ela é casada ou se tem filho. A gente está olhando mais a capacidade dela dentro da empresa, mas acaba prejudicando, mas se o desenvolvimento dela for bom, se ela for boa de serviço, ela acaba ficando, porque eu tenho funcionário que tem filhos e as vezes isso prejudica um pouco, como o filho estar de atestado porque está doente ou alguma coisa, mas ela presta o serviço tão bem no período que está trabalhando que isso acaba não sendo relevante. Acho que tudo é coisa de analisar mesmo. Aqui pra gente não, mas eu creio que em alguns outros lugares sim. Eu acho que são pontos sabe, por exemplo: ter um filho já é um ponto negativo. Hoje na nossa capacitação de serviço olhamos muito o que a pessoa presta pra gente aqui dentro, porque cada dia que passa a gente vê que o público está mais exigente, então assim, ele quer uma qualidade melhor. Talvez você possa ter filhos e em momento algum você precisou se ausentar do serviço por causa deles e você é uma ótima pessoa para trabalhar, então pode ser um funcionário que a gente precise dele, que é muito responsável, por que precisa trabalhar por conta dos filhos. Muitas vezes a gente tem funcionários que não tem filhos e não tem um pingão de responsabilidade. (HOTEL 5)

Não. Não lembro disso ter acontecido em nenhum momento da minha vida, porque eu procuro saber quantos filhos ele tem, onde ele mora, se ele paga aluguel, se ele mora com a família, enfim, isso de um certa forma faz uma diferença pra eu conhecer mais o perfil do funcionário. (HOTEL 6)

Dentro dessas respostas é possível perceber que existem frases contraditórias em algumas falas do entrevistado do Hotel 5, onde é argumentado que é um problema ter funcionários com filhos, mas que isso não afeta quando o funcionário executa a função muito bem. Outra fala que mostra o preconceito é na afirmação de que ter um filho pode ser um ponto negativo para a contratação. Notamos também que em algumas entrevistas, os gestores acabam fazendo perguntas sobre a vida pessoal dos entrevistados. Isso pode ser considerado invasão de privacidade. Hanashiro e Pereira (2007) ao discutir sobre diferenças, afirmam que todos devem ser tratados igualmente e que existem leis, como a Lei nº9029/95, que proíbe práticas discriminatórias em processos seletivos, manutenção ou rompimento do vínculo de trabalho por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, entre outros.

Ao perguntar se os entrevistados gostariam de fazer mais alguma colocação, apenas o entrevistado do Hotel 1, 2 e 3 e Hotel 5 quiseram fazer uma colocação.

Hoje em dia existe sim uma visão de que a hospitalidade hoteleira é muito afeminada, existe esse estereótipo como camareira, governanta, copeira, recepcionista. Tudo isso joga para um lado feminino, mas não



significa que a gente tenha que contratar somente mulher por causa disso, também existem homens que tem capacidade de trabalhar da mesma forma que uma mulher, (...) existem homens que dão de 10 a 0 também em várias mulheres. Então a gente tem que ter uma mente mas aberta e uma visão melhor. Então se ela tem capacidade em coisas que ela oferecer, vale a pena atender. (HOTEL 1, 2 e 3)

Hoje em dia a gente tem que tomar muito cuidado com essas coisas, porque a gente coloca coisas taxativas na contratação e que na prática não funciona, é o caso de mulheres que tem filhos, igual eu te falei, não é funcional, a pessoa às vezes pode ter filhos, às vezes ela é até muito mais responsável do que aquela que não tem, eu te falo isso em sentido de experiências que eu já tive aqui dentro do hotel. Já tive mães aqui dentro que tem filhos e que demonstraram muito mais responsabilidade em relação às meninas que são solteiras e que não tem filhos, porque hoje trabalhar no turismo é bem complicado, porque as pessoas são muito exigentes, são pessoas que querem bom tratamento. . Se hoje a gente for colocar uma meta aqui que a gente não vai mais contratar quem tem filhos, vamos contratar só quem é solteiro, vai ter uma rotatividade muito grande de funcionários, porque funcionário solteiro gosta de balada, , carnaval, gosta de um feriado prolongado pra viajar. E as pessoas, às vezes, quando é casada é responsável, tem que pagar aluguel, tem um fiho para criar, e vai trabalhar mais focado. Então tem que ver mesmo, porque os critérios mesmos são na pratica aqui no hotel. (HOTEL 5)

Com a fala do representante do Hotel 1, 2 e 3, podemos notar que ainda existem cargos onde o estereótipo é muito presente, como na pesquisa de Silva e Silva (2016), onde foi evidenciado que algumas categorias profissionais são constituídas, majoritariamente por mulheres, como camareira, auxiliar de lavanderia, recepcionista e telefonista. Já outras, por homens: porteiro, mensageiro, cozinheiro, auxiliar de cozinha, garçom, *barman*, *commis*, *garde-manger*, *steward*, cambuseiro, servente e almoxarife. O Hotel 5 reforça em sua fala que que ter filhos ou não deve ser determinante, embora muitos gestores pesem isso no momento da contratação.

Já na fala do representante do Hotel 5, percebemos que muitas vezes o hotel tem a preferência pelo funcionário casado e com filhos, pois esses funcionários trazem muito mais responsabilidade dentro do trabalho.

Ao analisarmos todas as falas dos entrevistados, notamos que o número de funcionárias mulheres é muito maior do que a dos funcionários homens. Muitas vezes isso acontece pelo fato do mercado oferecer mais mulheres do que homens para a contratação nesse setor. Ainda nos dias de hoje existe um padrão de cargos e posições designadas às mulheres, defendendo a ideia de que as mesmas possuem um perfil para atividades domésticas. Apesar de todos

os entrevistados responderam que não existem dificuldades para contratação de mulheres, vemos que ainda existem barreiras, como funcionárias com família e filhos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no aprofundamento teórico para a pesquisa fica evidente que a inserção da mulher no mercado de trabalho foi dada a partir da necessidade em ajudar os seus maridos no sustendo da casa, principalmente após a primeira Revolução Industrial, onde a mulher ocupa um papel de coadjuvante nas atividades produtivas, e o homem como protagonista.

Podemos observar que as mulheres ainda estão fortemente atuando em cargos relacionados à atividades domésticas e que é notório a discrepância da diferença salarial da mulher quando comparado ao homem.

Ao analisar os dados e argumentos apresentados pelos autores, vemos que temos um cenário onde a ocupação de cargos de liderança pelas mulheres vem crescendo, porém ainda há um padrão de cargos e posições designados às mulheres, defendendo a ideia de que as mesmas possuem um perfil doméstico e zelador. Também podemos observar que o pensamento de muitos gestores está mudando e tende a se modificar com o passar dos anos, no que tange a contratação, contudo, notamos falas preconceituosas, onde vemos discursos onde o patriarcado está enraizado, trazendo a ideia de que existem trabalhos tipicamente femininos e trabalhos masculinos..

A análise das entrevistas demonstrou que a suposição do setor de governança ser predominantemente feminino se confirma, quando analisamos que o número de mulheres trabalhando nessa área é muito maior em relação aos homens. Os gestores afirmam não existir preferência pelo gênero feminino nas contratações, mas com essa pesquisa pode ser observado que o número de mulheres trabalhando nesse setor é notoriamente maior do que o sexo masculino. Observou-se também que existe uma preferência pelas funcionárias casadas e com filhos à funcionários solteiros, pelo fato delas transmitirem mais responsabilidade com relação ao exercício do trabalho. Com a análise desses resultados, o presente estudo contribui para a construção do conhecimento científico.

A pesquisa apresentou como limitação um baixo número de respondentes para as entrevistas, devido ao pequeno número de hotéis que contam com o

setor de governança. Pelo fato dos hotéis da cidade serem menores, os gestores acabam não inserindo o setor. Outro ponto é o receio de alguns entrevistados em participar de uma pesquisa com este tema. Notamos também o descaso que muitas vezes acontece do mercado em contribuir com as pesquisas científicas, porém, devido à experiência dos entrevistados e o interesse dos mesmos em ajudar, foi possível a obtenção de informações importantes para a realização do trabalho

Espera-se que o trabalho realizado incentive novas pesquisas sobre a mulheres no mercado hoteleiro, pois é possível observar que o tema gênero não é muito explorado em relação à área do turismo, logo vemos que é necessário estudar mais sobre este tema para que haja maior compreensão em relação às diferenças e desigualdades. Espera-se também, que o trabalho traga contribuições para pesquisas futuras, em especial discussões sobre as mulher no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carla Francyele dos Santos. 2015. A Dupla Jornada De Mulheres Inseridas No Mercado De Trabalho Turístico Em Aracaju-Se. **Revista Caderno e Genero de Diversidades**, Aracaju, SE., v.1, n.1, 2015. Disponível em <<https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/13649/10999>> Acesso em: 10 dezembro. 2018.

ARAÚJO, Verônica Fagundes; RIBEIRO, Eduardo Pontual. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: um análise regional. 2001 (Dissertação – Pós Graduação Economia - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL)

ANSARAH, Marília Gomes. **Turismo: como aprender, como ensinar**.3ª ed. São Paulo: Editora SENAC, 2004.

BANDEIRA, Lourdes. **Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres: avançar na transversalidade da perspectiva de gênero nas políticas públicas**. Brasília: CEPAL, SPM, 2005.

BENEDUCE, Carla Giannubilo . Hospitalidade Substantivo Feminino?, 2007. (Dissertação -Mestrado em Hospitalidade – UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI DE SÃO PAULO.

BRANDÃO, Jammilly Mikaela Fagundes. Liderança feminina na hotelaria: Um estudo com mulheres que exercem cargos de liderança em hotéis localizados em João Pessoa. **Caderno de Estudos e Pesquisas do Turismo**. Curitiba – PR, 2016, v.5. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/20502421-Lideranca-feminina-na-hotelaria-um-estudo-com-mulheres-que-exercem-cargo-de-lideranca-em-hoteis-localizados-em-joao-pessoa-pb.html>> Acesso em: 8 de dezembro de 2018.

CALVOSA, Marcello Vinicius Doria. et al. Desenvolvimento de carreira: O papel da mulher nas organizações. **Revista Cadernos de Administração**, 2009, v. 1, n. 3. Disponível em: >[http://www.fsma.edu.br/cadernos/Artigos/Cadernos\\_3\\_artigo\\_8.pdf](http://www.fsma.edu.br/cadernos/Artigos/Cadernos_3_artigo_8.pdf). <Acesso em: 10 abril. 2011.

CÂNDIDO, Índio. **Governança em hotelaria**. Caxias do Sul: Educs, 4 ed., 2001.

CASTELLI, Geraldo. **Administração hoteleira**. Caxias do Sul: Educs, 2001.

CASTELLS, Manuel. **O Poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 2018.

CARLOS, Francielle. **A Comunicação Interna no Setor de Governança: Um estudo de caso em um hotel executivo localizado no centro de Florianópolis, SC**. Santa Catarina, 2017.

COSTA et al. 2011. A MULHER NO TRABALHO: A SITUAÇÃO DE FUNCIONÁRIAS DA HOTELARIA DE JOÃO PESSOA-PB. **Revista Iberoamericana de Turismo**. 2011, v,1, n.2. Disponível em: <  
[https://www.researchgate.net/publication/277155941\\_A\\_MULHER\\_NO\\_TRABALHO\\_A\\_SITUACAO\\_DE\\_FUNCIONARIAS\\_DA\\_HOTELARIA\\_DE\\_JOAO\\_PESSOA-PB](https://www.researchgate.net/publication/277155941_A_MULHER_NO_TRABALHO_A_SITUACAO_DE_FUNCIONARIAS_DA_HOTELARIA_DE_JOAO_PESSOA-PB)>. Acesso em: 10 dezembro. 2018..

DAVIES, Carlos Alberto. **Alimentos & Bebidas**, 2 ed. Caxias do Sul, EDUCS, 2001.

FALQUET, Jules. **TRANSFORMAÇÕES NEOLIBERAIS DO TRABALHO DAS MULHERES**. [2006?]

FERREIRA, Luciana Brandão; SILVA, Amanda Sousa; SILVA, Leandro Bouças. **A Problemática da Inserção das Mulheres nos Cargos de Gerência dos Hotéis de São Luís do Maranhão**. 2016

FREITAS, Thainá Rosalino. **(RE)PENSANDO AS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO HOTELEIRO**. 2014. (Dissertação - Graduação em Hotelaria – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ)

FOCHI, Mirian Cleusa. **Relações de Trabalho e Relações de Gênero na Hotelaria**. Brasília-DF, 2005.

GAZONI, Jefferson Lorencini. **Sustentabilidade em meios de hospedagem**. In: DIAS, Reinaldo; PIMENTA, Maria Alzira. (Org.). **Gestão de Hotelaria e Turismo**. 1º ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005, p. 96-126.

GOMES, Almiralva Ferraz. **O outro no trabalho: Mulher e Gestão**. Disponível em: < <http://www.journals.usp.br/rege/article/view/36522/39243>> acessos em: 9 novembro. 2018

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 17 outubro. 2019.

Instituto ETHOS. **O Compromisso das empresas com a valorização da mulher**. Instituto Ethos: São Paulo. 2004.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Estudo detalha avanços femininos no mercado de trabalho** Disponível em: <[http://ipea.gov.br/index.php?option=com\\_convert&view=article&id=27349](http://ipea.gov.br/index.php?option=com_convert&view=article&id=27349)> Acesso em: 12 dezembro.2018

LEOPPOLDI , José Sávio. 2014. As Relações De Gênero Entre Os Caçadores-Coletores. Disponível Em <<https://www.revistas.ufg.br/fchf/article/view/925>>. Acesso em : 08/12/2018

LUNARDI, Raquel; SOUZA, Marcelino. de; PERURENA, Fátima. **Participação e Decisão no Turismo Rural: uma análise a partir da perspectiva de gênero. Turismo em Análise**. USP. v. 26, n. 2, Abril (2015).

LUZ, Bruna Soares; SANTOS, Daniele Cristina Tavares; SILVA, Aldair Fernandes. Gestão Hoteleira: Estratégias de prospecção e fidelização de novos clientes mediante a crise. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior Viana Sapiens**. Juiz de Fora, v. 5, n. 2, 2014. Disponível em: <<https://viannasapiens.emnuvens.com.br> > revista > article > download> Acesso em: 21 setembro. 2019.

MARTINS, Cláudia Araújo de Menezes Gonçalves; Gondim, Lorena Regina. **Gestão hoteleira**. Manaus, 2011.

MENEZES, Paula Dutra Leão et al. Gestão Hoteleira no Litoral Norte da Paraíba: Estrutura e Funcionamento. **Qualitas Revista Eletrônica, Campina Grande**, v.1. n. 1, 2011. Disponível em:

<<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/895/561>> Acesso em: 20 setembro. 2019.

ARAGÃO, Mariana; MEYER, Carolina. O maior dos mercados emergentes. **Revista Exame**, n. 919, 2010.

MOLLER, Maria Alçada Baptista.; GOMES, Jorge Filipe da Silva Gomes. (2010). **Quid Vincit? O impacto da liderança feminina na implicação organizacional**. In *Análise Psicológica*, Lisboa, 2010.

NAISBITT, John; ABURDENE, Patricia. **Mega tendências para as mulheres**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994.

NEVEZ, José Luis. Pesquisa Qualitativa – Características, Usos e Possibilidades. **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, 2º. Sem., 1996.

OLIVEIRA, Jéssica de Souza et al. **Análise das Maiores Dificuldades Enfrentadas pelos Gestores no Setor de Governança: Um Estudo de Caso em Hotéis de Classe Econômica da Cidade de Manaus, Amazonas**, 2014.

PETROCCHI, Mario. **Hotelaria: planejamento e Gestão**. São Paulo: Futura, 2002.

POPP, Elizabeth Victoria; SILVA, Vanessa Cerqueira. Hospedagem. In:POPP, Elizabeth Victoria et al. **Hotelaria e Hospitalidade**. São Paulo, 2007.

PROBST, Eliana; RAMOS, Paulo. **Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Santa Catarina, 2003.

TANKE, Mary L. **Administração de Recursos Humanos em Hospitalidade**. Florida: Cengage Learning, 2004.

ROMERO, Sonia Mara Thader; FINAMOR, Ana Lígia Nunes. **As questões de gênero no ensino de graduação em administração: o caso de uma universidade privada do Rio Grande do Sul, Brasil**. **Revista Educação**, Porto Alegre, v.32, n.1, 2007. Disponível em:  
<<http://coralx.ufsm.br/revce/revce/2007/01/a10.htm>>. Acesso em: 13 setembro. 2019.



SALVADOR, Denise Silva. A liderança feminina no setor Hoteleiro. Aveiro, 2012. (Dissertação Mestrado em Gestão e Planejamento em Turismo – Universidade de Aveiro)

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SANTOS, Aliete Salles; NOIA, Angye Cassia; GUIMARÃES, Carla Regina Ferreira Freire. 2017. **DESIGUALDADE DE GÊNERO: uma análise do mercado de trabalho no turismo do Nordeste brasileiro**. Disponível em: <[http://www.uesc.br/eventos/viisemeconomista/anais/gt3/gt3\\_t1.pdf](http://www.uesc.br/eventos/viisemeconomista/anais/gt3/gt3_t1.pdf)>. Acesso em: 11/12/2018.

Sem autor, Onde ficar em Ouro Preto. Ouro Preto, 2019. Disponível em <<https://ouropreto.org.br/hoteis-pousadas>> Acesso em: 5 de dezembro de 2019

SILVA, Joseane Maria; SILVA, Laurileide Barbosa. Perfil dos(as) trabalhadores(as) de nível operacional de hotéis da cidade e da região metropolitana de Recife – PE - **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, 3°. 2004

SILVEIRA, Carlos Eduardo; MEDAGLIA, Juliana. 2016. **Relações entregênero e mercado de trabalho de turismólogos em Minas Gerais**. Disponível em: <<http://www.ivt.coppe.ufrj.br/caderno/index.php/caderno/article/view/1044/470>> . Acesso em: 11 dezembro. 2018.

SORJ, Bila. **Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais?** In: GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da (Orgs.). Políticas públicas e igualdade de gênero. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 143-148.

TRIVINOS, Augusto Nivaldo Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. São Paulo: Editora Atlas, 1987.

VIDAL, Mariana Pires; SIMONETTI, Vera Maria Medina. Comprometimento organizacional: um estudo de caso no setor de governança hoteleira. **Revista Hospitalidade**. São Paulo, v. VII, n. 2, 2010. Disponível em: <<https://revhosp.org/hospitalidade/article/view/348/399>>. Acesso em: 20

setembro. 2019.

VIEIRA, Rafaela Costa; COSTA, Helena Araújo. MULHERES EM CARGOS DE GERÊNCIA NA HOTELARIA: Uma análise das barreiras para a ascensão profissional. In:ALVES, Kerley dos Santos (Org.) et al. TURISMO, TRABALHO E GÊNERO uma abordagem interdisciplinar. Ouro Preto, 2016.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori.; PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira. A Gestão da Diversidade: Uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças?. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, n.4, 2010

ZANETTE, Fernanda Germano Corrêa. **Procedimento Operacional Padrão de Governança e Sustentabilidade em Hotelaria**. (Dissertação - Mestrado em Administração - Universidade de Caxias do Sul – UCS)

## **APÊNDICE 1**

### **Roteiro de Entrevista**

1. Nome:
2. Idade:
3. Formação:
4. Cargo:
5. A quanto tempo trabalha na empresa?
6. Quantos funcionários tem na empresa na área de governança?
7. Quantas delas são mulheres?
8. Você tem a preferência pela contratação de algum gênero na área de governança? Se sim, qual e por quais motivos?
9. Você já deixou de contratar um funcionário do setor de governança pelo gênero? Se sim, qual e por quais motivos?
10. Quais são as dificuldades que você enxerga para a contratação de uma mulher?
11. Quando o funcionário é homem, existem barreiras na contratação?
12. Você acredita que exista diferença no desempenho de um funcionário homem e de uma funcionária mulher?
13. A formação profissional do funcionário da área de governança interfere na contratação? Se sim, por quais motivos?
14. O estado civil do funcionário interfere na contratação? Se sim, por qual motivo?
15. Existem barreiras na contratação de um funcionário com filhos? Se sim, quais?
16. Existem funcionárias mulheres na área gerencial do hotel?
17. Há mais alguma colocação que queira fazer?

## APÊNDICE 2



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO  
PRETO ESCOLA DE DIREITO,  
TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE TURISMO

Ouro Preto, 14 de novembro de 2019.

Assunto: Solicitação para realização de pesquisa científica referente ao Trabalho de Conclusão de Curso.

Prezado(a),

Sou estudante do curso de graduação em Turismo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) e estou desenvolvendo uma pesquisa sobre **“Gênero e o setor de governança”**.

Para realizar tal estudo, será necessária uma pesquisa empírica, com aplicação de entrevistas. O trabalho é acompanhado e supervisionado por uma professora do departamento, formada em Turismo e doutora em Administração de Empresas.

Respeitando os princípios éticos da pesquisa, **será garantido o anonimato do entrevistado, bem como do estabelecimento investigado.**

Caso você aceite participar, estará concordando que as informações obtidas na entrevista serão utilizadas para a construção do Trabalho de Conclusão de Curso.

Espero contar com sua colaboração para a realização deste trabalho. A parceria entre universidade e setor privado é benéfica para ambas as partes.

Em caso de eventuais dúvidas, favor entrar em contato por meio dos e-mails abaixo. Atenciosamente,

Mariana Dornelas de  
Carvalho

Graduanda em Turismo - UFOP

E-mail: marianadornelas@outlook.com

Profa. Dra. Carolina Lescura de  
Castro Volta

Departamento de Turismo – UFOP

Email: carolina.volta@ufop.edu.br

---

Nome e assinatura

