

Universidade Federal de Ouro Preto
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Econômicas e Gerenciais

Monografia

Relações de gênero na indústria do cimento

Victor Rafael Salviano de Sousa

Ouro Preto, MG

2016

Victor Rafael Salviano de Sousa

Relações de gênero na indústria do cimento

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

Orientador: Prof. Dr. Diego Luiz Teixeira Boava

Coorientador: Profa. Dra. Fernanda Maria Felício Macêdo

Ouro Preto, MG
2016

Catálogo na fonte: Bibliotecário: Essevalter de Sousa - CRB6a. - 1407 - essevalter@sisbin.ufop.br

S725r Sousa, Victor Rafael Salviano de
Relações de gênero na indústria do cimento [CD-ROM]
Victor Rafael Salviano de Sousa.-Mariana, MG, 2016.
1 CD-ROM: il., tabs.; 4 3/4 pol.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade
Federal de Ouro Preto, Instituto de Ciências Econômicas
e Gerenciais DECEG/ICSA/UFOP

1. Gênero - Teses. 2. Cimento - Indústria - Teses.
3. MEM. 4. Monografia. I. Boava, Diego Luiz Teixeira.
II. Universidade Federal de Ouro Preto - Instituto
de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Ciências
Econômicas e Gerenciais. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 305
: 15
: 1415422

Relações de gênero na indústria do cimento

Autor: Victor Rafael Salviano de Sousa

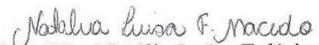
Monografia defendida e aprovada em 09 de agosto de 2016,
pela banca constituída pelos professores:



Prof. Dr. Diego Luiz Teixeira Boava
Universidade Federal de Ouro Preto



Profa. Dra. Fernanda Maria Felício Macêdo
Universidade Federal de Ouro Preto



Profa. M.Sc. Natália Luísa Felício Macêdo
Universidade Federal de Ouro Preto

Ao meu amado povo brasileiro, fonte de inspiração e dedicação.

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai Manoel e minha mãe Márcia, por sua sabedoria e amor.

A minha irmã Lauani, amiga de todas as horas.

A minha família Salviano de Sousa, por todo afeto.

A minha namorada Isabela, por todo amor, apoio e compreensão.

Ao meu orientador Diego, por todo apoio e confiança.

A minha coorientadora Fernanda, por todo ensinamento e dedicação.

As minhas repúblicas Luganinhum e Calangos, pelo companheirismo e amizade.

A todos os amigos de maneira geral.

À UFOP, por todo conhecimento proporcionado.

Os dias prósperos não vêm por acaso; nascem de muito trabalho e persistência.

Henry Ford

RESUMO

A discussão de gênero no contexto organizacional torna-se cada vez mais necessária, principalmente em ambientes considerados masculinos. Empresas do ramo da mineração siderurgia, cimento, energia, agricultura, dentre outras, possuem seu ambiente operacional predominantemente construído por homens e, com isso, torna-se pertinente investigar as percepções de homens e mulheres sobre a atuação feminina nessas organizações. Neste cenário, o presente trabalho tem como objetivo desvelar os significados que homens e mulheres atuantes em uma empresa fabricante de cimento atribuem às mulheres que nela trabalham, ou seja, como as relações de gênero são processadas. Buscam-se conhecer aqueles sentidos menos aparentes, que estão presentes nos discursos dos sujeitos pesquisados. Para o desenvolvimento desse trabalho foram entrevistadas, por meio de um roteiro semiestruturado, 16 sujeitos de pesquisa, sendo 8 do sexo masculino e 8 do sexo feminino, dos setores operacional e administrativo da empresa em questão. Percebe-se, nas unidades de sentido identificadas por meio da percepção das mulheres, que as mesmas não estão satisfeitas com a forma pela qual são vistas na organização. Pontuam que são relacionadas à limitação física para desenvolver algumas atividades na indústria do cimento, assim como ressaltam a predominância de homens na organização e, conseqüentemente, a construção de um ambiente de trabalho machista. Na percepção dos homens, são ressaltadas as diferenças de gênero, as limitações físicas e emocionais das mulheres e, por parte de alguns, as mulheres são colocadas como incapazes de exercer algumas atividades, classificando a contratação das mesmas como prejuízo e redução da produtividade. Portanto, conclui-se que imperam diferentes percepções entre homens e mulheres sobre a questão de gênero, reforçando a construção social de mulher submissa e frágil.

Palavras-chave

Gênero, Indústria do cimento, Multinacional, Homens, Mulheres.

ABSTRACT

The discussion of gender in the organizational context becomes increasingly necessary, especially in environments considered masculine. Companies of steel mining, cement, energy, agriculture, among others, have their operating environment built predominantly by men and it becomes pertinent to investigate the perceptions of men and women on women's role in these organizations. This study aims to uncover the meanings that men and women engaged in a cement manufacturing company attributed to women who work in it, ie how gender relations are processed. Seeks to know those less apparent ways, which are present in the speeches of the subjects. For the development of this work were interviewed using a semi-structured script, 16 people, including 8 males and 8 females, the operational and administrative areas of the company searched. It can be seen in the sense of units identified by the perception of women, that they are not satisfied by the way are seen in the organization, but they also report a physical limitation to develop some activities, as well as highlight the predominance of men and consequently building a male atmosphere. In the perception of men, they are highlighted gender differences, physical and emotional limitations of women and by some women are placed as unable to exercise some activities because they own male, classifying hiring women as losses and reduction productivity. Therefore, it is concluded that prevail different perceptions between men and women on gender issues, strengthening the social construction of submissive and fragile woman.

Keywords

Gender, Cement industry, Multinational, Men, Women

SUMÁRIO

1. Introdução	11
2. Divisão sexual do trabalho	12
3. A indústria do cimento	15
3.1 Local pesquisado.....	17
4. Metodologia.....	18
4.1 Delineamento e sujeitos de pesquisa.....	18
4.2 Processo de coleta de dados	19
4.3 Metodologia fenomenológica	19
4.4 Apresentação e análise de dados.....	20
4.4.1 Unidades de sentido	20
4.4.2 Comparação entre unidades de sentido	29
5. Considerações finais	32
6. Referências bibliográficas.....	33

1. Introdução

Na sociedade contemporânea, a mulher adquire uma nova configuração, atuando, simultaneamente, em espaços de vida público e privado. Outrora, a mulher ficava reservadamente no espaço privado, cuidando do lar e filhos. Já em tempos atuais, a mesma desenvolve atividades profissionais em diversos ambientes de trabalho, juntamente com o cuidar do ambiente familiar e residencial. Nota-se, assim, uma conquista da mulher ao adentrar no espaço público de convivência social e profissional, ainda que isto represente uma jornada de trabalho duplo, pois a função profissional foi acumulada ao cuidado da família.

Em face deste contexto, vários ambientes profissionais passaram a ser *locus* comum da força de trabalho feminina. A mulher passou a atuar na medicina, odontologia, engenharia, matemática, administração de organizações, jornalismo, entre outras áreas profissionais. Todavia, alguns segmentos ainda permanecem dominados pela força de trabalho masculina em função da construção social de gênero. Neste sentido, áreas de trabalho consideradas ligadas à força física são consideradas como pertencentes ao domínio masculino, como, por exemplo, a mineração, siderurgia, energia, cimento e agricultura.

Desta forma, se torna pertinente investigar as relações de gênero presentes nestes ambientes de trabalho significados como masculinos. No âmbito deste estudo, foca-se na realidade de uma organização produtora de cimento, visando desvelar as relações de gêneros processadas neste cenário a partir da perspectiva de homens e mulheres que nela atuam.

Busca-se, portanto, descobrir os significados que homens e mulheres atuantes em uma empresa fabricante de cimento atribuem às mulheres que nela trabalham. Assim, conhecer aqueles sentidos menos aparentes, que estão presentes nos discursos dos sujeitos pesquisados.

A organização *locus* da pesquisa é uma fabricante de cimentos localizada em Minas Gerais, maior estado produtor do Brasil. De seus funcionários, 78% são homens e 22% mulheres.

Para tal, discute-se a questão da divisão sexual do trabalho e sua relação com gênero. Na sequência, faz-se uma apresentação da indústria do cimento, com suas características, além de uma análise da organização pesquisada. A metodologia empregada é o tópico seguinte, com a demonstração da fenomenologia empregada para interpretação dos dados. Por fim, tem-se a apresentação e análise dos dados.

Portanto, a relevância dessa investigação, no limite da revisão de literatura efetuada, consiste em certo pioneirismo no estudo sobre as relações entre homens e mulheres em um ambiente organizacional predominantemente masculino, como a indústria do cimento.

2. Divisão sexual do trabalho

Antes dos estudos sobre a questão feminina, conforme observa Holzmann (2000, p. 258-259), tradicionalmente a investigação sobre o trabalho e produção privilegiava as relações e conflitos entre capital e trabalho.

Com a temática gênero demonstrou-se que a classe operária tem dois sexos, o que resultou na superação da visão dos trabalhadores como um coletivo assexuado. Deste modo, as relações sociais de sexo possibilitam ampliar o entendimento sobre o controle e exploração do capital, que são distintamente operacionalizadas para homens e mulheres.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social a partir das relações sociais entre o sexo masculino e o feminino, sendo histórica e socialmente construída. Assim, ao homem cabe o elemento produtivo e às mulheres o elemento reprodutivo.

A divisão do trabalho em tais termos apresenta dois princípios organizadores: a) princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres); b) princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Essa rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 599).

Ou seja, tal concepção biológica intenta naturalizar a divisão sexual do trabalho, buscando demonstrar que a dicotomia masculino/feminino é advinda da natureza do homem e da mulher, sendo a mulher inerente à vida privada e o homem algo da vida pública. Todavia, observa-se que isso não é realidade, pois a existência vai além de determinismos, sendo concretizada a partir de escolhas dos sujeitos.

Não obstante, existe um hiato entre o masculino e o feminino. Hirata e Kergoat (2007, p. 596) demonstram que as desigualdades existentes entre homens e mulheres são sistemáticas. Nessa discussão, portanto, deve-se considerar a descrição do fenômeno como uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades e os sexos, visando criar um sistema de gênero.

Logo, deve-se considerar nas análises sobre tal divisão:

- a) A relação entre os grupos assim definidos é antagônica;
- b) As diferenças constatadas entre as práticas dos homens e das mulheres são construções sociais, e não provenientes de uma causalidade biológica;

- c) Tal construção social tem uma base material e não é unicamente ideológica – em outros termos, a “mudança de mentalidades” jamais acontecerá espontaneamente se estiver desconectada da divisão de trabalho concreta – pode-se fazer uma abordagem histórica e periodizá-la;
- d) Essas relações sociais se baseiam em uma relação hierárquica entre os sexos, trata-se de uma relação de poder, de dominação (KERGOAT, 2003, p.58-59).

Surge, então, uma dicotomia entre as qualificações masculinas e femininas, como observa Guiraldelli (2012, p.716). Em seu estudo, demonstrou que os homens ocupam majoritariamente determinados postos de trabalho, como é o caso da siderurgia e metalurgia, enquanto as mulheres ocupam vagas em setores como o têxtil, o comércio, dentre outros marcados pela informalidade e terceirização. Como exemplo, constatou através de sua pesquisa realizada em Divinópolis, MG (com forte produção têxtil e indústria metalúrgica) que no município, dos empregados formais no setor da metalurgia, 7% eram mulheres e 93% homens. Já na indústria têxtil, havia a incorporação de 73% de mulheres e 27% de homens, reforçando e sustentando as bases da divisão sexual do trabalho. Deste modo, o critério para tais ocupações sustenta-se no discurso do trabalho pesado para os homens e do trabalho leve para as mulheres, ou seja, relaciona a força física, a coragem, os trabalhos sujos e insalubres como atributos masculinos e sinônimos de virilidade em contraposição aos trabalhos delicados e leves ligados aos atributos femininos.

Desta maneira, tal divisão entre “serviço de homem” e “serviço de mulher” baseia-se no emprego da força física, o que acarreta outra distinção e atribuição de valores às atividades como “pesadas-difíceis” ou “leves-fáceis”. Logo, carregar peso parece ser um dos poucos esforços visíveis e reconhecíveis no trabalho, enquanto o trabalho da mulher é invisível (MARCONDES et al, 2003, p. 99).

Observação corroborada por Santos (2004), que afirma:

A inserção das mulheres no mercado de trabalho caracteriza-se por diversos tipos de exclusão e discriminações de gênero, as quais se manifestam na maior incidência de trabalho precário, instabilidade e menores faixas salariais, mesmo realizando tarefas semelhantes às dos homens. Em grande parte das indústrias pesadas (metalurgia, siderurgia, etc.), a incorporação de inovações na área tecnológica e/ou organizacional tem gerado um processo de masculinização, com maior valorização das habilidades masculinas do que das femininas. Isso ocorre principalmente nos postos de trabalho que envolvem operação e manutenção de máquinas e equipamentos mais complexos. As mulheres estão mais vinculadas a tarefas mais simples, repetitivas, monótonas e desqualificadas (SANTOS, 2004, p.72).

Observa-se, assim, que a mulher é excluída de certas atividades. Tal fenômeno não é recente. Rago (1997, p.65), analisando a questão histórica, demonstra que o trabalho da

mulher limitou-se ao papel de ajudante, auxiliar, em uma função de subordinação a um chefe masculino e em atividades que a deixou à margem de qualquer processo decisório. A operária, por exemplo, mesmo em um ramo onde sua participação era elevada, como o têxtil, as alternativas de ocupação para os homens eram maiores. Eles estavam presentes em todas as atividades ocupadas pelas mulheres (como a costura de sacos). Porém, vários trabalhos eram interditados a elas, principalmente os de chefia.

Isso demonstra que as empresas buscam recrutar os indivíduos a partir de elementos sexistas, considerando o que se chama de capacidade produtiva, principalmente quando se busca o preenchimento de postos de trabalho com qualificações determinadas. A mulher é, em geral, vista como mais dispendiosa, o que acarreta custos indiretos associados à maternidade. Em tal visão, as mulheres faltam mais do que os homens, por força das obrigações familiares; estão menos disponíveis para determinados horários; e, frequentemente, interrompem ou abandonam o percurso laboral (CASACA, 2009, p.6).

Atualmente, não obstante, o debate sobre a questão do homem e da mulher permite constatar que o tema transcende as diferenças biológicas entre os sexos.

Assim, existe uma construção social de masculinidade e feminilidade, fazendo emergir o conceito de **gênero**, resultando que o vocábulo **sexo** somente passe a ser empregado ao se falar de diferenças biológicas entre homens e mulheres, e **gênero** para fazer referência às estruturas sociais, culturais ou psicológicas que se impõem a essas diferenças biológicas (Macedo *et all*, 2012, p. 219).

Beauvoir (1980) constata que

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino (BEAUVOIR, 1980, p.99).

Logo, tem-se que o ser mulher está além da apresentação de uma série de características biológicas, posto que este conceito encontra-se envolto por uma construção social que dita às regras para o universo feminino. A mulher está condicionada a atuar em ações ligadas ao seu perfil delicado e ao ato de cuidar, como a enfermagem, por exemplo.

Assim, neste trabalho, desafia-se esta construção social de mulher delicada e cuidadosa ao estudar sua presença em um ambiente socialmente destinado ao homem. A seguir, descreve-se tal cenário.

3. A indústria do cimento

Cimento consiste em um tipo de aglomerante utilizado na construção civil, feito de aditivos químicos, rochas calcárias e argilosas. Tais componentes são pulverizados e calcinados. Em alguns tipos cimento há ainda a adição de escória siderúrgica ou material pozzolânico. Ao entrar em contato com a água, ocorre uma reação exotérmica, formando um composto de grande resistência mecânica.

O processo de fabricação do cimento, basicamente, segue o apresentado na Figura 1.

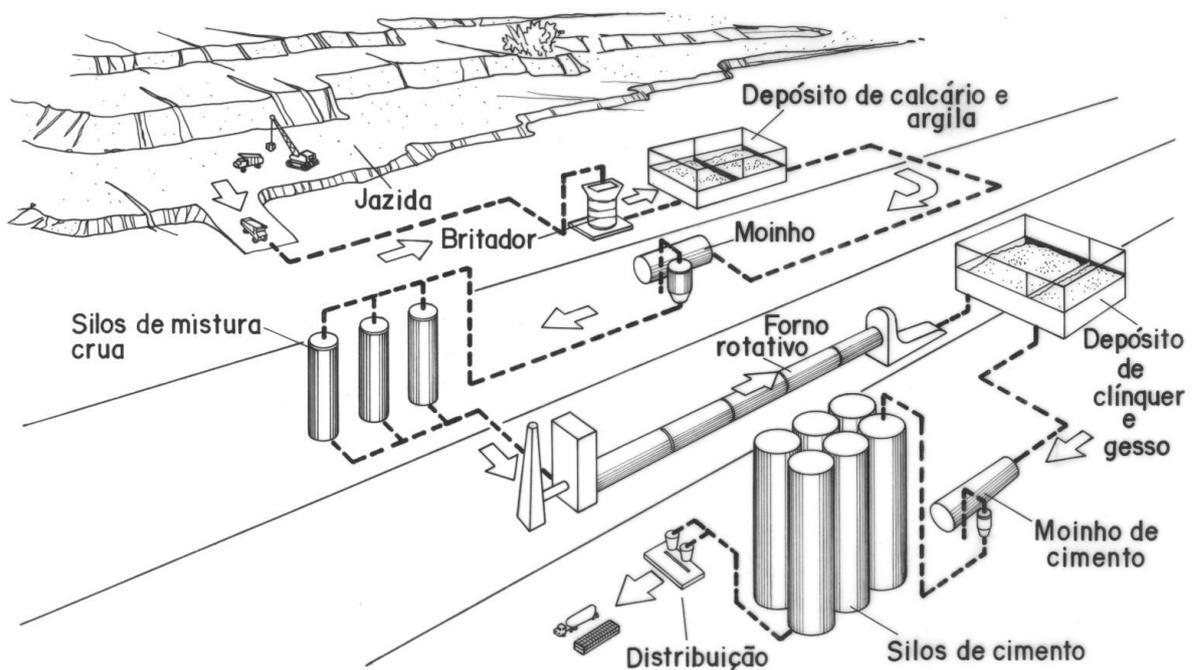


Figura 1: O processo de fabricação do cimento

Fonte: Resdil (2014)

Destaca-se que o ramo demanda grandes investimentos e necessita estar perto de jazidas minerais. Energia e combustíveis são os maiores custos operacionais.

Silva (2009, p.9-11) discute algumas características da indústria, que acabam por determinar sua estrutura e o mercado do cimento:

a) Alto nível de concentração de grupos na produção, caracterizando uma indústria intensiva de capital e grande escala de produção. A escala mínima estimada de produção é de um milhão de toneladas/ano de capacidade instalada, com investimentos estimados de US\$ 200 a US\$ 300 por tonelada de capacidade;

b) A localização da fábrica perto do mercado consumidor, devido ao custo de transporte;

- c) A indústria do cimento tem como principal matéria-prima de consumo o calcário, necessitando que as jazidas sejam localizadas perto da unidade de fabricação;
- d) O tempo necessário para implantação de uma fábrica, desde o lançamento do projeto até o início da produção, leva, em média, de três a cinco anos;
- e) A indústria do cimento tem um parque industrial de última geração e alto grau de desenvolvimento, comparável aos principais produtores mundiais;
- f) A indústria de cimento brasileira é moderna e tecnologicamente atualizada, sendo, por exemplo, o consumo médio de energia por tonelada de cimento produzido no país de 93 kWh/t, enquanto nos EUA esse consumo é da ordem de 146 kWh/t;
- g) Produto de baixa substituição, estando presente em qualquer tipo de construção;
- h) É o insumo básico do concreto, que é o material mais consumido no planeta depois da água;
- i) É um produto com características homogêneas, com variedades limitadas de tipos, tendo especificações e processo de fabricação semelhante em todo o mundo;
- j) O cimento é consumido o ano inteiro, exceto na época de chuvas, quando cai o ritmo das construções;
- k) Como o cimento é um produto de baixo valor, o custo do frete tem um grande peso no seu valor final;
- l) O cimento é um produto perecível, impedindo de ser estocado por muito tempo, com vida útil de até 90 (noventa) dias;

Ademais, por ser um material sem produtos substitutos, está em todos os tipos de construção. Simonsen (1988) diz que a indústria do cimento é a representação clássica do oligopólio, já que um pequeno número de competidores oferece o mesmo produto. Neste sentido, o CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) multou em R\$ 3,1 bilhões as maiores indústrias de cimento do país. Segundo a investigação do CADE, o cartel de cimento provocou um prejuízo estimado em R\$ 28 bilhões ao longo de 20 anos, sendo que as ações ilegais teriam começado em 1987 (CRUZ, 2015).

Não obstante tais questões, a produção de cimento no Brasil tem se ampliado constantemente, conforme Quadro 1.

Ano	Total (em 1.000t)
2009	51.747
2010	59.117
2011	64.093
2012	68.809
2013	70.161

Quadro 1: Evolução da produção de cimento
Fonte: SNIC (2013, p.20)

A distribuição da produção consta no Quadro 2.

Região	2009 (1.000t)	2010 (1.000t)	2011 (1.000t)	2012 (1.000t)	2013 (1.000t)
Norte	2.100	3.273	3.585	3.698	3.544
Centro-oeste	5.660	6.370	7.082	7.635	8.263
Sul	7.876	8.502	9.164	10.065	10.418
Nordeste	9.960	11.231	11.938	13.815	14.459
Sudeste	26.151	29.741	32.324	33.596	33.477
<i>Minas Gerais</i>	12.979	14.162	15.240	16.465	15.650

Quadro 2: Distribuição da produção de cimento

Fonte: SNIC (2013, p.18)

Por fim, tem-se a questão da geração de empregos. Na indústria do cimento são gerados poucos empregos diretos, apesar de haver utilização intensiva de recursos financeiros, conforme o Quadro 3.

Região	2009	2010	2011	2012	2013
Norte	1.704	1.696	836	1.839	1.975
Centro-oeste	1.424	1.645	1.697	1.881	1.756
Sul	1.654	1.755	1.960	2.071	1.764
Nordeste	3.413	3.795	3.942	4.225	4.678
Sudeste	6.505	7.022	7.316	8.122	7.112
<i>Brasil</i>	14.700	15.913	15.751	18.138	17.285

Quadro 3: Vínculos empregatícios em 31/12 na indústria do cimento

Fonte: Viana (2014, p.7)

Wills e La Rovere (2010) observam que, na indústria do cimento, 62% dos empregados recebem até 5 salários mínimos, 25% recebem entre 5 e 10 salários mínimos, e 13% dos trabalhadores recebem acima de 10 salários mínimos. Sobre a escolaridade, 68% dos trabalhadores possuem o ensino médio concluído, 11% possuem o ensino fundamental, e 21%, o ensino superior. Já sobre gênero, o percentual de trabalhadores do sexo masculino é de 90% do total.

3.1 Local pesquisado

A empresa de cimento está localizada em Minas Gerais, possuindo uma capacidade de produção de aproximadamente 2 milhões de toneladas/ano. São cerca de 650 empregados, sendo 470 homens (72%) e 180 mulheres (28%). Os homens trabalham em praticamente todos os setores da empresa. Já as mulheres trabalham conforme o exposto no Quadro 4.

Local de trabalho	Quantidade	Cargos ocupados
Contratos	70	Auxiliares; analistas
Tributos	45	Auxiliares; analistas
Saúde	20	Enfermeiras, analistas, operadoras
Segurança	15	Recepcionistas, auxiliares; analistas
Logística	15	Operadoras de balança
Planejamento	15	Planejadoras

Quadro 4: Mulheres na indústria pesquisada

Fonte: Elaboração própria

Destaca-se não haver mulheres na produção ou ocupando cargos de chefia.

Uma vez efetuada esta caracterização da indústria de cimento e, especificamente da organização estudada, apresenta-se, a seguir, os procedimentos metodológicos empregados para o desenvolvimento da pesquisa acerca do gênero e produção de cimento.

4. Metodologia

4.1 Delineamento e sujeitos de pesquisa

A presente pesquisa pode ser classificada como exploratório-descritiva, de caráter qualitativo, de abordagem fenomenológica.

No processo de seleção dos sujeitos de pesquisa na abordagem qualitativa, exige-se a realização de entrevistas. Logo, os sujeitos que compõem o universo de pesquisa é algo primordial, uma vez que este interfere diretamente na qualidade das informações a partir das quais será possível construir a análise à compreensão do problema delineado (DUARTE, 2002).

Em função disso, optou-se por entrevistar 16 pessoas, sendo 8 do sexo masculino e 8 do sexo feminino, dos setores operacional e administrativo da empresa pesquisada. Este número emergiu a partir do momento em que os dados coletados foram apresentando muitas semelhanças. Segue, assim, o perfil dos colaboradores da investigação, considerando os cargos desempenhados na organização.

QUADRO DE DESCRIÇÃO DE CARGOS QUANTO AOS EMPREGADOS ENTREVISTADOS			
Masculino		Feminino	
Cargo	Nº	Cargo	Nº
Operador Centro de Controle	1	Operador de Segurança Patrimonial	1
Técnico Ambiental	1	Analista de Projetos	1
Operador de Almoxarife	1	Analista de Logística	1
Técnico de Planejamento	1	Enfermeira	1
Técnico de Almoxarife	1	Técnica de Qualidade	1
Operador de Silo de Cal	1	Engenheira (Projetos)	1
Técnico de segurança do Trabalho	1	Auxiliar de segurança patrimonial	2
Analista de Planejamento	1		
Total	8	Total	8

Quadro 5: Cargos desempenhados pelos sujeitos de pesquisa

Fonte: Elaboração própria

4.2 Processo de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um roteiro semiestruturado, com as seguintes perguntas: a) Descreva e comente os aspectos mais relevantes de seu trabalho na indústria do cimento; b) Comente como a mulher é vista neste ambiente organizacional na área do cimento; c) Para distribuição de cargos e funções dentro dessa organização, você acredita que o gênero (feminino ou masculino) seja um fator considerado? Justifique sua resposta; d) Avalie como a questão do gênero interfere na contratação de novos funcionários, demissão e promoção; e) Aponte os pontos fortes e fracos da mulher na indústria do cimento.

As entrevistas foram feitas através de um questionário, com as respostas escritas. Assegurou-se anonimato aos depoentes, só sendo entrevistadas aquelas pessoas que gostariam de falar e expressar suas observações. Foi esclarecido aos participantes se tratar de uma pesquisa de opinião - consulta verbal de caráter pontual, realizada por meio da metodologia qualitativa (fenomenologia) - através da qual o participante foi convidado a expressar suas avaliações e sentidos que atribuíram a questões de gênero na indústria do cimento. Ademais, todos os respondentes deram anuência, livres de simulação, fraude, erro ou intimidação de quaisquer espécies, após esclarecimento sobre a natureza da pesquisa (elaboração de artigo), sua justificativa, seus objetivos, métodos, potenciais benefícios para esclarecimento do fenômeno e riscos (possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural do colaborador, em qualquer etapa da pesquisa e dela decorrente).

Diante disso, foram convidados a participar funcionários dos seguintes setores: Contratos, tributos, saúde, segurança, logística, planejamento, produção.

Destaca-se a discrepância no que diz respeito à distribuição de cargos da empresa analisada, uma vez que a mesma apresenta diversas funções restritas a empregadas mulheres. Assim, quase todo quadro efetivo feminino da empresa realiza tarefas ligadas somente a lançamento de dados, ou seja, não atuam diretamente nos setores e funções de mais prestígio. Não há mulher ocupando um cargo dito de alto escalão.

4.3 Metodologia fenomenológica

Nesta pesquisa, os dados são analisados a partir do método proposto por Giorgi (1985, p.10-19), através das seguintes etapas: 1. sentido do todo - apreendido a partir da simples leitura do texto, conforme a habilidade do sujeito de entender a linguagem; 2. discriminação das unidades de sentido - feita considerando que é impossível analisar um texto inteiro ao mesmo tempo e que, portanto, este deve ser separado em unidades manejáveis. Estas são analisadas de acordo com o interesse da pesquisa (caráter psicológico, econômico,

sociológico, organizacional etc.); 3. transformação das expressões da linguagem do sujeito numa linguagem que enfatiza o fenômeno investigado - a intenção é chegar a uma categoria geral, partindo de expressões concretas. O fundamental é determinar precisamente a linguagem, padronizar, com o intuito de torná-la mais clara numa perspectiva fenomenológica; 4. resultado das unidades de sentido transformadas em colocações - o objetivo é sintetizar, integrar e descrever as descobertas das unidades mais significativas.

4.4 Apresentação e análise de dados

Apresentam-se as unidades de sentido identificadas com base no método fenomenológico, dividida entre mulheres e homens, a saber:

1) Mulheres: a) Relação com família e filhos; b) Relação com homens - o assédio; c) Relação com os homens trabalhadores; d) Relação com o próprio corpo e mente; e) Visão de si enquanto mulher; f) Contratação e demissões; g) Limitação ao crescimento profissional; h) Pouca valorização e reconhecimento; i) Luta por reconhecimento e igualdade.

2) Homens: a) Relação com o trabalho; b) A mulher vista pelos homens; c) Preconceitos difusos; d) O ser mãe na visão dos homens = problemas; e) Qualidade da mulher: organização; f) Contratação e demissões; g) O inferno são os outros; i) Mulheres e força física. Para exposição dos dados categorizados, apresentam-se excertos dos relatos.

4.4.1 Unidades de sentido

Percepções de Mulheres

Unidade de sentido 1 – Relação com família e filhos

Frases	Depoimento
“[...] a jornada dupla da mulher, no qual após uma jornada profissional de trabalho tem uma outra jornada dentro do ambiente familiar, principalmente as mulheres casadas e com filhos”.	M02
“[...] trabalham fora de casa, são mães e ainda cuidam do lar”.	M03
“[...] licença maternidade”.	M05
“[...] questões como gravidez ou filhos”.	M06
“[...] licença maternidade”.	M08

A primeira unidade de sentido que emerge dos relatos coletados redigidos por mulheres revela as implicações da acumulação da atuação da mulher no espaço de vida público e privado. Tal acumulação resulta em cansaço e na realização de um número de

atividades significativamente maior por parte de mulheres, pois estas, ao chegarem a seus espaços privados, não descansam, mas, sim, cuidam da estrutura familiar.

Isto indica que a conquista da mulher em formato de inserção no mercado de trabalho foi, de fato, a sua predisposição de vencer as limitações de atuar somente no ambiente de vida doméstico e familiar, mas tal responsabilidade sobre o mesmo permanece velada. Assim, o cotidiano da mulher de dupla jornada consiste em uma prova diária de resistência.

Unidade de sentido 2 – Relação com homens – o assédio

Frases	Depoimento
“[...] exigência de qualificação profissional e aparência física. O assédio sexual ainda é uma realidade; isso decorre da própria cultura patriarcal que foi colocando o homem como o ‘senhor’”.	M03
“[...] não é vista com respeito”.	M04
“[...] olhar inferior e muitas vezes maldoso”.	M05
“[...] sociedade predominantemente machista [...] é vista como objeto (vítima de muitos abusos, inclusive)”.	M08

Em um segundo momento, desvela-se a questão do assédio presente nos relatos das mulheres sujeitos de pesquisa. As frases mostram que as mulheres têm consciência da dominância masculina no ambiente de trabalho, visualizando a questão do assédio sexual e moral, por meio de olhares, como a principal forma de manifestação deste poder masculino e patriarcal.

Nesta unidade, as mulheres falam da questão da aparência física e do vestuário, pois necessitam impor respeito aos homens. E, para tal, necessitam ser vestir e comportar de forma discreta para não despertar a atenção do homem, também chamado de ‘senhor’ pela M03.

Unidade de sentido 3 – Relação com os homens trabalhadores

Frases	Depoimento
“[...] não participo de decisão [...] não tem poder nem voz”.	M01
“[...] vemos várias mulheres exercendo cargos de liderança e muitas vezes melhores que os homens”.	M02
“[...] as relações ainda não são de igualdade e harmonia entre os gêneros”.	M03
“[...] a última a ser perguntada sobre as decisões”.	M04
“[...] falta de incentivo às propostas e ideias provenientes das mulheres, assim como eu”.	M05
“[...] a mulher ainda é vista com discriminação, ainda é tratada com inferioridade”.	M07
“[...] aumento da desigualdade de gênero”.	M08

Tem-se nesta unidade de sentido afirmações por parte das mulheres sujeitos de pesquisa que as mesmas não são consultadas em termos de tomada de decisão na organização. No mais, suas propostas e ideias não são valorizadas e incentivadas por parte dos colegas de trabalho homens. Além disso, afirmam que a mulher é vista de forma inferior e sofre

discriminação por gênero. Isto revela que a mulher sente que está presente fisicamente no ambiente de trabalho desta organização, mas ainda não conquistou seu espaço e reconhecimento de fato, posto que não possui voz e se sente diminuída por ser mulher. Há a compreensão dominante de que mulher e homem não possuem igualdade de gênero.

Unidade de sentido 4 – Relação com o próprio corpo e mente

Frases	Depoimento
“[...] variação de humor, crises menstruais”.	M01
“[...] falta força braçal para determinados cargos”.	M03
“[...] fragilidade em algumas atividades”.	M05
“[...] incapaz de realizar os serviços por esses serem considerados tipicamente masculinos [...] menos força”.	M06

Na quarta unidade de sentido fica perceptível como a mulher se relaciona com o seu corpo e com suas características físicas. Nota-se que as mulheres afirmam apresentar variações de humor, crises menstruais, o que as caracterizam como frágeis e incapazes de desenvolver algumas atividades predominantemente masculinas. Assim, tem-se a visão da mulher fraca, considerando suas características físicas como um elemento limitante para atuar em ambientes organizacionais com atividades tipicamente masculinas, ou seja, que dependem de força física.

Unidade de sentido 5 – Visão de si enquanto mulher

Frases	Depoimento
“[...] organização, confiabilidade, vontade (garra)”.	M01
“[...] objetivos claros, estrutura simples, comportamento estratégico inovativo, estilos cooperativos de liderança e grande ênfase em qualidade”.	M02
“[...] Mais cuidadosas e detalhistas”.	M03
“[...] capacidade de manipular e interagir com as pessoas e os problemas com maior flexibilidade”.	M05
“[...] Valorizar questões de grupo, do bom funcionamento da equipe e de boa relação de convivência, olhar globalizado e integral sobre os processos”.	M06

Na interpretação da unidade acerca da compreensão que as mulheres pesquisadas apresentam de si mesma, é possível destacar suas principais qualidades associadas ao gênero, tais como: organização, confiabilidade, atenção, capacidade de liderança e trabalho em equipe. Essa percepção mostra como as mulheres se enxergam profissionalmente e, assim, definem seu perfil de trabalho. É possível perceber que os atributos destacados estão relacionados a atividades mais estratégicas e de gestão.

Unidade de sentido 6 – Contratações e demissões

Frases	Depoimento
“[...] geralmente o sexo feminino é o primeiro a ser demitido e o último a ser cotado para novas contratações”.	M01
“[...] as mulheres sejam mais empregáveis que os homens, talvez pela menor valorização na remuneração feminina”.	M03
“[...] são contratados mais homens e demitidas mais mulheres. Para a promoção ocorre o mesmo da contratação”.	M04
“[...] em sua maioria as mulheres são as primeiras na lista de corte em uma empresa”.	M05
“[...] são proporcionalmente mais demitidas”.	M06
“[...] há diferenças discrepantes entre a quantidade de homens e mulheres contratados pela indústria de cimento. Espera-se que mais homens componham o quadro de contratação do que mulheres”.	M07
“[...] muitos contratantes ainda levam em consideração direitos das mulheres [...] na hora de contratar ou demitir, já que, para eles, esses direitos representam um prejuízo econômico para a empresa”.	M08

No tocante a contratações e demissões, fica claro como as mulheres se sentem inferiorizadas no ambiente de trabalho. Creditam suas vagas por possuírem remuneração menor e a obrigatoriedade existente em algumas empresas de terem algumas mulheres no quadro.

Apontam que os homens são mais valorizados e as mulheres são sempre as primeiras a serem demitidas. Essas percepções deixam evidenciada a desvalorização que as mulheres enfrentam em seu ambiente organizacional, principalmente no que tange à remuneração e possibilidades de crescimento profissional.

Unidade de sentido 7 – Limitação ao crescimento profissional

Frases	Depoimento
“[...] é considerada frágil assumindo geralmente função gerencial”.	M01
“[...] dependendo do cargo ou função dentro de uma empresa do ramo de cimento, deve se levar em conta o trabalho executado manualmente, o que requer força, sendo mais propício aos homens”.	M03
“[...] ao gênero masculino é dado os cargos mais importantes, ficando, dessa forma, subordinada às decisões”.	M04
“[...] muitas vezes o gênero é usado como fator de mérito dentro da indústria e não a capacidade profissional”.	M05
“[...] os homens são tidos como melhores líderes, mais competentes e quem melhor entende dos processos e trabalhos da empresa”.	M06
“[...] o fator gênero é sim preponderante; se o indivíduo tem experiência, mas é do sexo feminino, costumeiramente é direcionado para funções/cargos que as mulheres costumam ocupar”.	M07
“[...] existem mulheres que ganham menos ocupando o mesmo cargo que homens e isso só ratifica a questão de que o gênero ainda interfere nas relações trabalhistas”.	M08

Em continuidade à sexta unidade de sentido, nota-se, nesta análise, que as mulheres destacam seu crescimento profissional como algo prejudicado, porque as empresas de cimento consideram o gênero como elemento principal para promover seus funcionários.

As mulheres colocam que estão em posição inferior aos homens no que diz respeito ao salário e na possibilidade de assumir cargos mais expressivos dentro da empresa. Essa situação retrata como as diferenças de gênero limitam o crescimento profissional das mulheres, como licença maternidade e compromissos com a vida pessoal.

Unidade de sentido 8 – Pouca valorização e reconhecimento

Frases	Depoimento
“[...] subalterna”.	M01
“[...] nem sempre somos valorizadas e reconhecidas”.	M02
“[...] não é questionada sobre aspectos relevantes das decisões acerca de problemas que venham a surgir.”.	M04
“[...] desvalorização”.	M05
“[...] menos destreza”.	M06
“[...] as mulheres não são bem vistas ou capazes de lidar com tal atividade”.	M07
“[...] não é confiada para cargos altos que necessitam de confiança por ser vista como ponto fraco”.	M08

Em termos de valorização e reconhecimento, as mulheres se veem como subalternas e ocupando uma posição inferior a da figura masculina. Ressaltam a desvalorização do trabalho feminino, sendo que elas não são designadas para execução de trabalhos que necessitam maior confiança. Essa unidade retrata o sentimento de inferioridade das mulheres que trabalham nessa empresa e deixa claro a frustração de não ter o trabalho reconhecido, mesmo quando se esforçam e possuem competências da mesma forma que os demais trabalhadores.

Unidade de sentido 9 – Luta por reconhecimento e igualdade

Frases	Depoimento
“[...] é necessário que as mulheres utilizem métodos cada vez mais eficientes, focando em relações humanas e se preparem para atuar como líderes”.	M02
“[...] a diferença de gêneros não deve existir”.	M03
“[...] desempenha com tal qualidade sua função, quanto um homem desempenha, por exemplo”.	M04
“[...] independente do gênero [...] levando-se em conta as qualidades e os defeitos do indivíduo no caso específico para que se possa preencher o cargo”.	M08

Por fim, na última unidade de sentido, é perceptível que as mulheres não estão satisfeitas com as diferenças de gênero existentes na organização. Elas querem reconhecimento profissional e salários justos, assim como os homens possuem.

Fica evidenciada a necessidade, por parte das mulheres, de que a filosofia de trabalho dessa organização seja alterada e que as mulheres tenham a possibilidade de mostrar suas competências profissionais e, assim, passarem a ter reconhecimento e tratamento igualitário.

Percepções de Homens

Unidade de sentido 1 – Relação com o trabalho

Frases	Depoimento
“[...] liberdade de expressar opiniões sobre decisões relacionadas a planos e metas de produção”.	H01
“[...] a quantidade de horas que trabalho fisicamente, onde o meu salário não está em igualdade com o tanto que produzo”.	H02
“[...] dá segurança financeira e uma boa condição financeira”.	H06
“[...] trabalho para sustentar minha família. Não tenho lazer no trabalho, a não ser a amizade com os companheiros”.	H07
“[...] trabalho ser pesado e maçante”.	H08

A primeira unidade de sentido identificada a partir da interpretação da relação do homem com o seu trabalho indica que o mesmo apresenta condições sociais e organizacionais para se dedicar a sua atividade laboral de forma prioritária, sem compromissos emergenciais com o espaço privado de convivência familiar.

No mais, as condições do trabalho pesado e desgastante são pontuadas pelos sujeitos de pesquisa, todavia, são significadas como parte do processo de sustento da família. Neste ponto, emerge a questão social do homem provedor de recursos financeiros para seus dependentes. Tal aspecto remete a divisão sexual do trabalho entre homem provedor e mulher geradora e cuidadora do lar e filhos.

Unidade de sentido 2 – A mulher vista pelos homens

Frases	Depoimento
“[...] pessoa mais voltada para atividades em escritório, como RH”.	H01
“[...] mulher é vista com certo desdém”.	H02
“[...] pessoa direcionada para áreas específicas da empresa, com menos ligação direta com a linha de produção”.	H03
“[...] cumpridora de afazeres que se complementam aos dos homens”.	H04
“[...] incapaz para atividades braçais pela força física dos homens ser muito maior”.	H05
“[...] ponto frágil por não suportar a pressão”.	H06
“[...] a mulher é fraca, não carrega as coisas como nós homens. A diferença de corpo é grande e óbvia”.	H07
“[...] mulher desempenha um papel melhor na área administrativa, pois geralmente são mais organizadas, já que na área de produção, onde precisa utilizar a força e certas habilidades que predominam no sexo masculino, elas são piores para desempenhar tal função”.	H08

A unidade de sentido que trata da visão da mulher por parte dos homens da empresa fabricante de cimento poderia, praticamente, ser resumida no pensamento dominante: “lugar de mulher é no administrativo, secretariando o trabalho do homem ou limpando e organizando o local”. Logo, esta unidade indica que a divisão sexual do trabalho está explícita na concepção que estes sujeitos de pesquisa apresentam de mulher. Os sujeitos não escondem

esse pensamento limitante da atuação da mulher na organização, baseando-se na linha de argumentação que a mulher não tem força física suficiente para produzir cimento ou qualquer produto de natureza mais robusta.

Unidade de sentido 3 – Preconceitos difusos

Frases	Depoimento
“[...] incapacidade física na aceleração da produção e no emocional no dia-a-dia, atrasando o andamento da empresa”.	H02
“[...] na condição natural inerente a particularidade de cada gênero”.	H04
“[...] variação humoral, necessidade de cuidados diferenciados, licenças diferenciadas e mais longas”.	H05
“[...] homens são mais eficientes e sem frescuras, não tem frescura [...] os homens conquistam suas promoções e as mulheres choram suas demissões”.	H06
“[...] mulher enrola muito não é tão pratica como nós homens”.	H07

A partir da unidade de sentido 3, pode-se compreender as dimensões do preconceito de gênero sofrido pelas mulheres na organização pesquisada, já que suas questões hormonais, por exemplo, são significadas como algo menor, simples ou frescura. A mulher e suas características biológicas são o pano de fundo para a discriminação de gênero, nas quais seu corpo é visto como limitação da produção, um problema ou um atraso.

Unidade de sentido 4 – O ser mãe na visão dos homens = problemas

Frases	Depoimento
“[...] licença maternidade e dificuldade de se impor”.	H02
“[...] licença maternidade e postos específicos de trabalho”.	H03
“[...] seus direitos de gestação no qual a sua ausência remunerada colocaria prejuízos [...] por isso, na devida faixa etária, o contratação de homens, nesse âmbito, é mais favorável”.	H04
“[...] sentimentalismo, licença maternidade”.	H06

A maternidade emerge nesta unidade de sentido como uma temática que torna a mulher vulnerável no ambiente de trabalho, pois sua produtividade reduz, na opinião dos sujeitos de pesquisa, se configurando em uma limitação.

Neste âmbito, atribui-se destaque a fala do H06 que pondera que o homem não sofre de licença maternidade ou sentimentalismos, fatores significados com entraves à relação do profissional para com seu trabalho. Assim, o homem pode manifestar sua liberdade e dedicação ao trabalho, devido a sua natureza racional e física.

Unidade de sentido 5 – Qualidade da mulher: organização

Frases	Depoimento
“[...] comprometimento, organização e pontualidade”.	H01
“[...] mulheres são atenciosas e perfeccionistas, diminuindo o risco de acidentes ou de falha na produção”.	H02
“[...] organização e pontualidade”.	H03
“[...] mulheres se dão melhor em atividades que demandam maior atenção sobre várias coisas simultâneas”.	H04
“[...] liderança, comprometimento, organização”.	H05
“[...] organização”.	H06
“[...] a mulher fornece um ponto de vista diferente, é mais organizada”.	H07
“[...] mais organizadas”.	H08

Considerando a quinta unidade de sentido, tem-se como aspecto que corrobora a literatura sobre divisão sexual do trabalho o fato da maior parte dos homens colaboradores da pesquisa significarem a mulher como organizada. Esta habilidade inerente a qualquer mulher, na visão dos colaboradores, é que vai gerar a mesma a capacidade de atuar em empresas distintas, acumulando suas funções profissionais com a vida pessoal. Portanto, a questão da mulher adicionar o trabalho às suas responsabilidades domésticas também é destacada pelos homens. O homem trabalha e a mulher trabalha e cuida da casa e filhos.

Unidade de sentido 6 – Contratação e demissões

Frases	Depoimento
“[...] a grande maioria de funcionários demitidos são do sexo masculino, pois a empresa busca manter certa porcentagem do sexo feminino”.	H01
“[...] A questão do gênero é essencial na contratação [...] pois a mulher é vista como um atraso à produtividade”.	H02
“[...] aparentemente a empresa segue a política de manter um número ‘x’ de funcionários mulheres e, para não perder esse número, preferem não demitir mulheres”.	H03
“[...] a contratação masculina nesse momento se dá mais favorável que o da mulher. Por sua vez, dependendo da idade, tende ser afastada por motivos de gestação, dando prejuízo de produção na empresa”.	H04
“[...] o tipo de trabalho influencia diretamente no gênero a ser contratado”.	H05
“[...] dependendo da função a ser desempenhada, dificilmente, mulheres são contratadas, são demitidas com maior facilidade”.	H08

Para os homens, as mulheres entram e permanecem na empresa por uma política de apresentar pessoas do sexo feminino no ambiente organizacional. O reconhecimento das contribuições e profissionalismo da mulher não é significado. Desta forma, a mulher não é demitida simplesmente porque a empresa precisa permanecer com um número mínimo de mulheres em seu quadro de funcionários. O fator de eficiência da mulher não é citado.

Muitas vezes, a visibilidade da figura feminina está mais associada a “atraso de produtividade”, pois a mulher não apresenta habilidades físicas para o trabalho, além de sair de licença maternidade.

Unidade de sentido 7 – O inferno são os outros

Frases	Depoimento
“[...] a área de produção tem predominância do sexo masculino, e o setor de RH é onde a concentração do sexo feminino é maior”.	H01
“[...] o homem dentro da empresa é visto como mais capacitado fisicamente e emocionalmente para exercer cargos importantes”.	H02
“[...] na minha visão os cargos são destinados para um ou outro sexo”.	H03
“[...] as mulheres não são bem vistas como força de trabalho braçal, ela não tem muita oportunidade de emprego dentro desta indústria bem como ascensão profissional pela falta de oportunidade”.	H05
“[...] a mulher é muito incompreendida nesse meio”.	H07
“[...] infelizmente ainda existe muito preconceito com a presença de mulheres nessa área de trabalho pelo fato de ser um ambiente predominantemente feito de homens [...] o ambiente é meio machista”.	H08

A divisão sexual do trabalho, na visão masculina, está claramente retratada nesta unidade de sentido. Os funcionários pontuam que na indústria do cimento a maior parte dos cargos e funções pertence aos homens. As mulheres devem atuar no setor administrativo, pois são limitadas fisicamente para a maior parte dos cargos e funções.

Em termos de ascensão profissional, o H05 destaca também que a mulher, além de não pertencer à indústria de cimento, ainda apresenta poucas oportunidades de crescimento ou promoções.

Unidade de sentido 8 – Mulheres e força física

Frases	Depoimento
“[...] força física”.	H01
“[...] alguém inferior fisicamente”.	H02
“[...] força física dos homens ser muito maior”.	H05
“[...] não vai botar mulher pra carregar saco de cimento”.	H07
“[...] funções geralmente desempenhadas por homens, como os cargos que envolvem trabalho manual (em especial os que o funcionário precisa utilizar força)”.	H08

Nesta unidade de sentido, a questão da força física apresenta um destaque específico, já que é uma temática que perpassa a análise de outras unidades de sentido que emergiram tanto de relatos de mulheres, quanto de homens. Tal destaque se deve a ausência de força física, por parte da mulher, consistir em um fator que a torne um ser inferior na visão de alguns homens, sem relevância e facilmente substituível na organização.

A percepção dos homens sobre a força física e a mulher evidencia o grau profundo do pensamento patriarcal e machista presente nesta organização fabricante de cimento.

4.4.2 Comparação entre unidades de sentido

A partir da análise de 16 unidades de sentido, oito emergentes de relatos femininos e oito emergentes de relatos masculinos, foi possível evidenciar que, para os homens e mulheres, existem alguns eixos centrais que permeiam as discussões de gênero no âmbito da empresa fabricante de cimento. Esses eixos consistem nos temas gerais que foram abordados na análise dos relatos feitos por homens e mulheres, sendo esses ligados ao acúmulo de atuação da mulher no ambiente de trabalho e doméstico, à divisão sexual do trabalho, à força física e ao corpo feminino, oportunidades de trabalho, demissões e contratações e, por fim, à importância do trabalho feminino para organização fabricante de cimento.

Analisando estes eixos centrais, foi possível verificar que a percepção de homens e mulheres sobre os mesmos é distinta, ou seja, os relatos mostraram que homens e mulheres consideram aspectos semelhantes sobre as questões de gênero, mas de forma diferente. Essas diferenças mostram como o machismo se faz presente no ambiente organizacional em estudo.

Apurou-se que tais percepções evidenciam que, no ambiente organizacional pesquisado, há uma forte discriminação de gênero sofrida pela mulher. Ela deve ocupar somente cargos no setor administrativo, limitados em termos de tomada de decisão estratégica, em função da possibilidade da mulher se ausentar por licença maternidade ou responsabilidades para com o ambiente doméstico. No mais, a ausência de vigor físico, por parte da mulher, é um fator para torná-la um atraso para a produtividade organizacional e um ser inferior ao homem. Sua permanência na empresa em caso de demissão sempre é atribuída à obrigatoriedade de um número mínimo de mulheres trabalharem na organização, não sendo considerado sua eficiência e competência. Desta forma, a mulher não é relevante para organização, na medida em que ocupa cargos que poderiam ser ocupados por homens, mas os cargos ditos masculinos, com demandas físicas e tomada de decisão, não podem ser desempenhados por mulheres.

Assim, nota-se uma formação de pensamento no sentido de desqualificar a mulher, já que esta pode ser facilmente substituída por homens e o contrário seria impraticável. A presença da mulher é uma obrigatoriedade numérica e não uma conquista fundamentada na meritocracia. O quadro apresentado a seguir pontua as principais diferenças existentes de percepção de homens e mulheres sobre os eixos centrais que perpassam a discussão sobre gênero nesta empresa fabricante de cimento. É interessante ressaltar que toda esta interpretação está diretamente relacionada aos dados extraídos dos relatos coletados *in loco*.

Eixos Centrais	Percepção da Mulher	Percepção do Homem
Atuação simultânea da mulher em espaços públicos e privados da sociedade contemporânea.	É exaltada a possibilidade de conciliar as atividades de casa e do filho com o ambiente de trabalho. Apesar de ser uma rotina difícil, as mulheres conseguem desempenhar tal papel e sentem-se fortalecidas.	Colocam a dupla jornada da mulher como um fator limitante para o cargo que ela deve ocupar e, em alguns casos, classificam a licença maternidade como um prejuízo para a organização.
Divisão sexual do trabalho: organização x força física	Ressaltam a sociedade machista que ainda existe e que leva as mulheres a terem tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, o que pode acarretar em casos de abuso sexual ou de autoritarismo. Os homens possuem mais autonomia e mais voz no processo de tomada de decisão.	Apontam que as mulheres normalmente ocupam cargos de trabalho concentrados nos escritórios, como exemplo, a área de RH. Apresentam limitações físicas e intelectuais para exercer as mesmas atividades, o que leva os homens a serem superiores.
Relação das especificidades do corpo feminino e masculino no tocante ao universo que envolve o trabalho	Apontam suas limitações físicas quanto às atividades braçais e destacam seus pontos positivos pautados na organização, na flexibilidade de funções, no nível de detalhe empregado em cada tarefa e no potencial de liderar e de trabalhar em equipe.	Apontam que os homens são mais simples que as mulheres, pois não possuem problemas hormonais e nem “frescuras”. Normalmente, as mulheres não são tão práticas quanto os homens. Destacam como qualidade da mulher, a organização, o perfeccionismo, pontualidade, comprometimento e liderança.
Contratações; Demissões e Promoção	Consideram-se sempre como as primeiras a serem desligadas da organização quando há a necessidade de redução de quadro.	Alguns homens apontam as diferenças de trabalho relacionadas ao gênero e consideram que a mulher pode ser um atraso de produtividade na indústria de cimento. Apontam que as empresas precisam manter certo número de mulheres no seu quadro de funcionários e isso influencia nas demissões.
Desvalorização do trabalho feminino em relação a produtividade alcançada pela organização	Colocam que os homens são mais valorizados e assumem cargos melhores. Destacam, também, a desvalorização da mulher, por meio de pagamentos de salário inferior às mulheres que ocupam os mesmos cargos que os homens.	Limitam as mulheres a determinados tipos de atividade na indústria de cimento, em função da necessidade de força física. Apontam que o ambiente de trabalho é predominantemente masculino e de certa forma machista.

Quadro 6: Diferentes percepções sobre relações de gênero na organização fabricante de cimento

Fonte: Sintetizado pelo autor

Diante das informações contidas neste quadro, evidencia-se a existência de uma cultura organizacional de gênero que desqualifica e diminui claramente o papel da mulher nesta fabricante de cimento. Ao contrário do que possa aparecer em estudos atuais sobre discriminação de gênero, nos quais a questão está processada de uma forma mais implícita, tentando ser mascarada, observa-se que nesta empresa ela é uma prática legitimada.

As diferentes percepções de homens e mulheres sobre os eixos centrais das questões de relações de gênero comprovam a assertiva anterior, pois indicam claramente o machismo dominante nos relatos masculinos.

Logo, esta empresa não faz esforços para dissipar em sua cultura e clima organizacional aspectos que não favoreçam a igualdade de gênero na mesma. A divisão sexual do trabalho é sua principal característica no tocante a gênero e é empregada como justificativa para a desvalorização feminina, com base nos fundamentos: força física, comprometimento com responsabilidades do lar e habilidades somente para cargos procedimentais no setor administrativo. Neste sentido, a desigualdade de oportunidades, remuneração e reconhecimento de mulheres nesta fabricante de cimento é um fato habitual e legítimo, pois as mulheres não são fortes e dedicadas o suficiente para crescer na organização ou fazer diferença para a produtividade da mesma.

O esquema a seguir retrata o cenário das relações de gênero na empresa fabricante de cimento estudada.

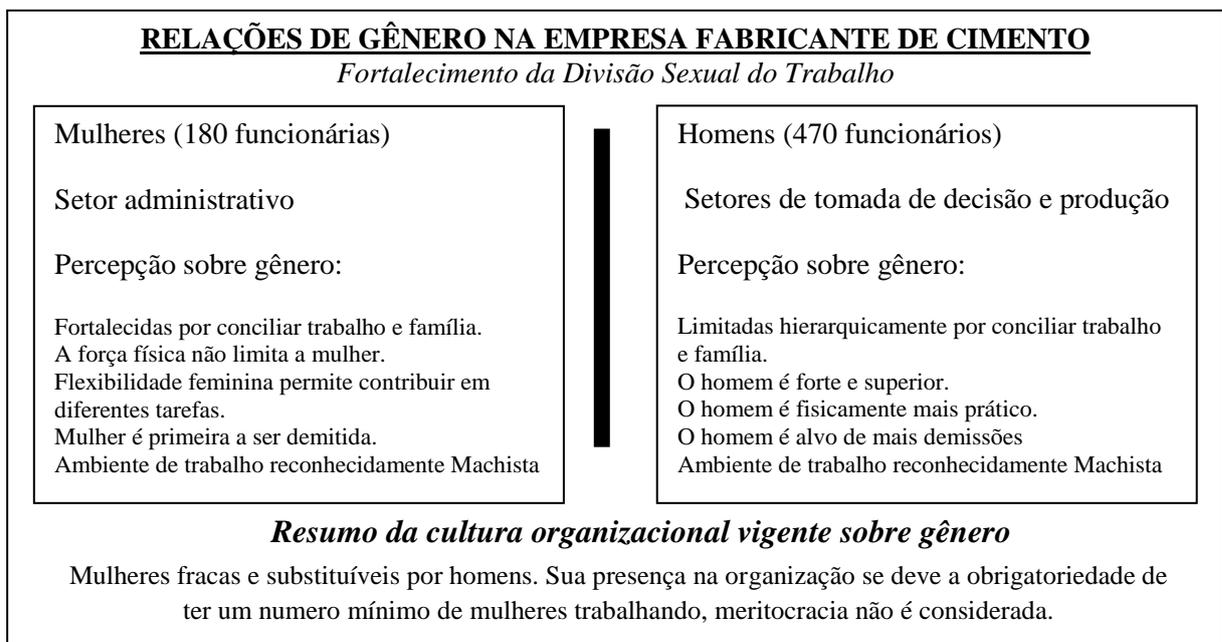


Figura 2: Esquema descritivo das relações de gênero na organização fabricante de cimento

Fonte: Sintetizado pelo autor

Portanto, destaca-se que a discriminação de gênero é algo cotidiano e legitimado na organização em estudo, tal como o uso do uniforme e práticas de segurança do trabalho. O papel da mulher encontra-se reduzido e negligenciado, não havendo nenhum esforço para desconstruir este pensamento ou, ao menos, mascarar-lo. Assim, a conclusão mais impactante do trabalho é que nesta organização é comum, simples e verídico o ato de significar homens como seres superiores às mulheres.

5. Considerações finais

Na parte introdutória deste trabalho, evidenciou-se, como interesse de investigação, as relações de gênero processadas no âmbito de uma organização fabricante de cimento, considerando as percepções de homens e mulheres atuantes na mesma. Para isso, realizou-se a coleta de dados a partir de aplicação de um roteiro semiestruturado junto a 16 funcionários da empresa de cimento, sendo oito homens e oito mulheres. A aplicação deste roteiro originou relatos de experiências que foram analisados através do método fenomenológico. No mais, efetuou-se uma breve revisão de literatura sobre divisão sexual do trabalho e a indústria do cimento com a finalidade de embasar as interpretações dos dados.

Considerando este percurso teórico metodológico, foram identificadas 16 unidades de sentido, sendo oito ligadas aos relatos de mulheres e oito ligadas a relatos de homens. As unidades provenientes de relatos femininos foram: relação com família e filhos; relação com homens - o assédio; relação com os homens trabalhadores; relação com o próprio corpo e mente; visão de si enquanto mulher; contratação e demissões; limitação ao crescimento profissional; pouca valorização e reconhecimento e luta por reconhecimento e igualdade. Já as originadas de relatos masculinos foram: relação com o trabalho; a mulher vista pelos homens; preconceitos difusos; o ser mãe na visão dos homens = problemas; qualidade da mulher: organização; contratação e demissões; o inferno são os outros; mulheres e força física.

Tais unidades em uma perspectiva de análise conjunta evidenciaram que homens e mulheres reconhecem as relações de gênero desenvolvidas no âmbito do cimento como prioritariamente favoráveis ao homem, propagando um machismo já presente na sociedade há tempos. Todavia, tal reconhecimento comum aos dois gêneros em formato de percepção se processa de maneira distinta. As mulheres veem a discriminação que sofrem, mas adotam uma postura positiva frente a sua presença na organização, a qualidade do trabalho desempenhado, a conciliação do trabalho profissional e vida pessoal, potencialização de habilidades além da força física. Já os homens percebem as mulheres como fracas fisicamente, com limitações para promoção em virtude da conciliação entre vida particular e profissional, com presença na organização relacionada à necessidade de um número mínimo de mulheres trabalhando no quadro de funcionários, não considerando suas competências e habilidades.

Portanto, percebe-se que a política de desigualdade de gênero está institucionalizada na organização e as mulheres são significadas com elementos aceitos para manter um mínimo requisitado como política de recursos humanos, mas que podem ser facilmente substituídas por homens. E, por sua vez, o trabalho desempenhado pelos homens não poderia ser desempenhado por mulheres. Destaca-se, assim, que a organização em estudo não desenvolve

ou praticar ações para promover a igualdade de gênero e respeito à mulher, mas permite, estrategicamente, que a mesma seja significada como um ser fraco, inferior, substituível e gerador de atraso de produtividade. Desta maneira, as conclusões deste trabalho evidenciam que o debate sobre gênero ainda é bastante pertinente no século XXI, pois há espaços de trabalho nos quais as mulheres tem suas conquistas pouco valorizadas e seu papel transformador na organização é desqualificado.

6. Referências bibliográficas

- BEAUVOIR, S.O **segundo sexo**. São Paulo: Nova Fronteira, 1980.
- CASACA, S.F. Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. Instituto Superior de Economia e Gestão, **SOCIUS Working papers**, nº 4, 2009.
- CRUZ, D. **Cade fixa prazo para pagamento de multa em cartel no setor de cimento**. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/07/cade-fixa-prazo-para-pagamento-de-multa-em-cartel-no-setor-de-cimento.html>. Acesso em 13 jun 2016.
- DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 115, pp. 139-154, 2002.
- GUIRALDELLI, R. Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Revista Sociedade e Estado**, v. 27, n. 3. pp. 709-732, 2012.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, pp. 595-609, 2007.
- HOLZMANN, L. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. **Sociologias**, ano 2, n 4, pp .258-273, 2000.
- KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Ed. UNESP, 2009, p. 67-75.
- MACEDO, F.M.F.; et al. Relações de gênero e subjetividade na mineração. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, pp. 217-236, 2012.
- MARCONDES, W.B. et al. O peso do trabalho “leve” feminino à saúde. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, pp. 91-101, 2003.
- RAGO, M. **Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar (Brasil 1890-1930)**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.
- RESDIL. **Tipos de cimento**, 2014. Disponível em <http://resdil.com.br/tipos-de-cimento>. Acesso em 13 jun 2016.
- SANTOS, T.S. Divisão sexual do trabalho na indústria calçadista do Vale dos Sinos, Rio Grande do Sul: visibilizando práticas e representações. **Mulher e Trabalho**, vol. 6, pp.59-74. 2006.
- SILVA, J.O. **Projeto ESTAL - Projeto de assistência técnica ao setor de energia**. Ministério de Minas e Energia, Banco Mundial, 2009.
- SIMONSEN, M. H. **Teoria microeconômica: teoria da concorrência perfeita, teoria da concorrência imperfeita**. Rio de Janeiro: FGV, 1988.
- SNIC - Sindicato Nacional da Indústria do Cimento. **Relatório Anual 2013**. Rio de Janeiro: SNIC, 2013.
- VIANA, F.L.E. Considerações sobre a indústria de fabricação de cimento. **Informe Técnico do ETENE**. Ano VIII, n. 5, 2014.
- WILLS, W.; LA ROVERE, E. L. **Estudo 61: Indústria de cimento. Projeto perspectiva dos investimentos sociais no Brasil**. CEDEPLAR, UFMG, Belo Horizonte, 2010.