

Representações Sociais de Gênero no Setor de Manutenção de uma Empresa Mineradora

Autoria: Daysa Andrade Oliveira, Adriana Ribeiro Brangion, Yana Torres de Magalhães

Resumo

No atual contexto do mercado de trabalho, nota-se um crescente aumento da atuação do gênero feminino, principalmente em atividades consideradas reduto do gênero masculino. No entanto, estas atividades exercidas pelas mulheres, antes consideradas exclusivamente masculinas, geraram vários problemas dentro das empresas, tais como a discriminação, trabalhos precários e baixos salários. Diante desse fato, o estudo das representações sociais e de gênero pode ajudar os profissionais e as organizações em um melhor gerenciamento das áreas, uma vez que as representações sociais são construídas como forma de expressar o conteúdo das relações entre determinado grupo. A teoria das representações sociais permite identificar o significado deste novo mercado de trabalho feminino, por meio da visão dos indivíduos que compartilham este ambiente de trabalho. Portanto, diante deste processo de intensificação da inserção da mulher no mercado de trabalho e sua crescente demanda por atividades antes consideradas exclusivamente masculinas, julga-se conveniente desenvolver uma pesquisa, cujo objetivo é analisar como se configuram as representações sociais de gênero no setor de manutenção de uma empresa mineradora. A estratégia de pesquisa adotada é qualitativa-descritiva e o método utilizado, pesquisa de campo. O universo foi representado por empregados da base do setor de manutenção da empresa pesquisada e a amostra foi não probabilística intencional, composta por oito empregados. A pesquisa foi realizada a partir de entrevistas por pauta e os dados foram analisados por meio da análise do discurso. Os principais resultados demonstram que a inserção do gênero feminino em trabalhos considerados do gênero masculino ainda encontra resistências e preconceitos, com a sexualidade sendo questionada. Implicitamente o gênero masculino deseja se manter na posição de superioridade e exercendo poder sobre o gênero feminino. Este, por sua vez, explicitamente deseja mais independência e igualdade perante o outro gênero, buscando crescimento e principalmente reconhecimento. A manutenção da vaidade numa atividade adversa contribui como desvantagem para o gênero feminino que valoriza a aparência e ainda a estrutura física é outro elemento que prejudica o desempenho da mulher nesta atividade que demanda esforço físico. A representação social de gênero na família, a mulher é criada para ser independente, já o gênero masculino é dependente. Observou-se também a tripla jornada de trabalho do gênero feminino. Contudo, apesar destas divergências quanto à representação social e de gênero, nota-se que as diferenças estão diminuindo.

Introdução

Com o crescente desenvolvimento da economia mundial, houve uma maior intensificação da inserção da mulher no mercado de trabalho. Atualmente, as mulheres estão exercendo todo tipo de atividade profissional. No entanto, essa intensificação da profissionalização feminina tem gerado desafios no mercado de trabalho, já que a mulher passa a exercer funções antes consideradas exclusivamente masculinas, ocasionando problemas dentro das empresas como a discriminação e a desigualdade dos sexos e dos baixos salários.

O trabalho feminino sofreu uma profunda alteração com relação à divisão social do trabalho, devido às mudanças tecnológicas decorrentes do processo de industrialização. Vários estudos vêm mostrando a necessidade de compreender a relação da mulher no ambiente de trabalho, como esta é vista profissionalmente, e ainda como ficam os demais papéis que a mulher exerce: mãe, esposa e dona de casa.

Diante destas colocações, esta pesquisa se desenvolveu com o objetivo de analisar como se configuram as representações sociais de gênero no setor de manutenção de uma empresa mineradora. Desta forma, além de caracterizar o departamento da empresa pesquisada, faz-se necessário analisar os discursos de homens e mulheres acerca do gênero e suas representações, em uma gerência em que as funções de base são classificadas como atividades tipicamente masculinas, apesar de serem desempenhadas por mulheres também.

Nos estudos sobre mercado de trabalho, esta temática se apresenta de maneira evidente, uma vez que há uma crescente inserção das mulheres nas organizações, atuando em diversificados setores. Muitas empresas vêm a inserção do sexo feminino no processo produtivo como algo benéfico, pois a presença da mulher em setores muito masculinos suaviza o ambiente de trabalho, traz vantagens financeiras para a empresa, e ainda, representa menor contestação dentro do espaço de trabalho.

A teoria das representações sociais permite identificar o significado deste novo mercado de trabalho feminino, por meio da opinião dos indivíduos que compartilham este ambiente de trabalho, sendo possível identificar a forma como esta inserção feminina é vista, bem como qual a representatividade do trabalho da mulher no contexto organizacional.

Representações sociais

As representações sociais são alternativas usadas para explicar assuntos e fenômenos que não possuem uma resposta exata, que aparecem do modo empírico e que refletem no interior das empresas. A discussão sobre esta temática vem sendo abordada cada vez mais, nas diversas áreas do conhecimento. Mas a origem das representações sociais ocorreu na sociologia e na antropologia. Entretanto, o termo aparece em vários estudos realizados por outras áreas do conhecimento, inclusive em estudos organizacionais.

Os primeiros estudos referentes às representações foram feitos por Emile Durkeim, no século XIX, mas o desenvolvimento do tema ocorreu na década de 1960 por meio das pesquisas de Serge Moscovici (REIGOTA, 1995). Na concepção de Durkheim (1983) os primórdios dos sistemas de representação que o ser humano realizou são de origem religiosa. Para este autor a religião é uma representação coletiva, por isso sua defesa na separação entre representações individuais e coletivas. O individual é algo limitado ao passo que o coletivo é o conhecimento da realidade de ordem moral e intelectual por meio da observação. Moscovici (2009), ao destacar o termo social, enfatiza a característica dinâmica das representações, referindo-se ao processo por meio do quais as representações são construídas e as estruturas do conhecimento são estabelecidas.

Em consonância com as idéias de Moscovi (1978), Oliveira e Werba (2000) consideram as representações sociais como teorias do senso comum ou de saberes populares, que são construídas e transmitidas entre os indivíduos no intuito de entender o real e que, por estarem em constantes transformações, modificam o comportamento do indivíduo e suas interações com o meio.

Ao tentar entender a formação e origem das representações sociais, Moscovici (2009) coloca que o objetivo das representações é transformar o não-familiar em familiar. Em complemento, Oliveira e Werba (2000) colocam que este movimento acontece internamente, no intuito de atender a satisfação física ou moral do indivíduo, pois o mesmo tende a ser contra o que é estranho, diferente, ou seja, a rejeitar informações, sensações e percepções desagradáveis. Cumpre destacar, neste sentido, que as representações sociais são algo que o indivíduo cria a partir de seus valores, crenças e costumes, para explicar uma situação cotidiana.

Na perspectiva de Cramer, Brito e Cappelle (2001) as representações sociais são interpretações da realidade presentes no mundo e também na mente das pessoas; desta forma o indivíduo é um agente de mudança, ou seja, um produto da sociedade. A interpretação do real faz com que se normatizem as relações das pessoas fisicamente e socialmente, orientando ações e atitudes. Essa capacidade da representação social de descrever a realidade é uma das vantagens apontadas por Oliveira e Werba (2000) ao afirmarem que o estudo desse fenômeno é necessário para entender e apontar o que motiva as pessoas a fazer determinadas escolhas.

Para Silva, Vilas Boas e Brito (2001) a compreensão das relações de gênero por meio da representação social fornecem auxílio para melhor entender o posicionamento de homens e mulheres no contexto que estão inseridos, enquanto sujeitos e produtores desta realidade. As representações sociais têm um poder explanatório, ou seja, não substituem o que já existe e sim incorporam novas idéias a um determinado fenômeno (OLIVEIRA; WERBA, 2000).

O estudo das representações sociais é importante para se compreender a sociedade e as relações de gênero. Assim, assume-se que para este estudo é necessário conhecer o contexto em que os indivíduos estão inseridos, bem como as práticas sociais vivenciadas por eles. Com isso percebe-se que este estudo não entenderá em sua totalidade as representações sociais de gênero no ambiente de trabalho, pois isto é algo que acontece intimamente dentro do indivíduo, o que é colocado para fora é pouco se comparado a extensão do que é construído inconscientemente.

Gênero

O conceito de gênero obtido a partir da década de 1970 possibilitou um avanço em termos teóricos, gerando análises e discussões entre os gêneros muito além de aspectos biológicos, proporcionando melhor compreensão das relações sociais construídas entre homens e mulheres.

Sexo não é gênero. Sexo diz respeito a aspectos relacionados à reprodução. Por sua vez, gêneros são combinações nos quais a sociedade transforma a biologia sexual em resultados da atividade humana e na satisfação das necessidades do indivíduo (STREY, 2000). Desta forma, homens e mulheres formam dois grupos sociais que estão diretamente ligados por uma relação social de gênero, a qual possui uma base material que, neste caso, é o trabalho.

De acordo com França e Schimanski (2009) as relações de gênero se caracterizam pela construção da sociedade e da cultura que representam um processo sucessivo de geração de poder entre homens e mulheres nas distintas culturas. Percebe-se que as diferenças de sexo repercutem diretamente nas relações de trabalho. As atividades consideradas femininas estão associadas com a função de reprodução, em geral, são as atividades relacionadas ao espaço

privado da família e à produção de valores de uso para o consumo familiar. Já as atividades destinadas à produção social e que são desenvolvidas no espaço público são tidas como uma atribuição masculina.

A instituição familiar é baseada nas relações de gênero, de modo que as funções do homem e da mulher são advindas, na maioria das vezes, por conceitos sociais (CRAMER; BRITO; CAPPELLE, 2001). A diferenciação dos sexos são características da identidade do feminino e do masculino, no qual as mulheres são criadas para serem femininas e submissas e os homens devem ser vigiados para manter sua masculinidade (TORRÃO FILHO, 2005). Esta formação começa desde criança quando as meninas são estimuladas a brincar de boneca, ou seja, são ensinadas a cuidar de seus futuros filhos. Os meninos, por sua vez, não podem ajudar nas tarefas domésticas, pois isto pode interferir na sua sexualidade.

De acordo com Cramer, Brito e Cappelle (2001) esses conceitos foram construídos ao longo da história, na qual a mulher era visto como a rainha do lar, com o dever de cuidar dos filhos, enquanto o homem, por sua vez, tinha como dever sustentar a família. Entretanto, com as modificações da sociedade, a mulheres passaram a disputar o mercado de trabalho, com isso o papel de ambos os sexos se alteraram, ocorrendo uma mistura e inversão de responsabilidades. Mas o que se percebe é que a mulher passou a acumular uma dupla jornada, tarefas do lar e da profissão (BRASIL; PEREIRA; MACHADO, 2008). Para Cyrino (2009) retirar a associação da mulher com o doméstico não é tarefa fácil, pois requer derrubar conceitos morais, crenças e valores criados entre homens e mulheres.

As recentes correntes teóricas propõem a discussão sobre relações de gênero partindo do princípio de que o masculino e o feminino são criações culturais e, por isso, estas relações devem ser analisadas no contexto em que são estabelecidas. Completando a idéia anterior, Cappelle et al (2006) colocam que a evolução e até mesmo a sobrevivência das organizações, depende do reconhecimento das pluralidades existentes em cada indivíduo, não somente com relação ao gênero, mas também com referência a estrutura física, raça e nacionalidade. Os autores frisam que as relações de poder dentro das empresas têm-se articulado para assegurar seus direitos de forma a atenderem suas necessidades. Mas o que se nota é conservação da dominação masculina sobre o feminino nas organizações, com longínquas possibilidades de rompimento no futuro. A instabilidade das relações de poder de influenciar as relações de gênero depende da capacidade de homens e mulheres de defenderem seus interesses, construindo relações de convivência mesmo diante de suas diferenças.

Percebe-se o aparecimento da mulher cada vez mais resistente e consciente diante do mercado de trabalho. O homem, por sua vez, se apresenta de maneira a não perceber ou talvez, não querer reconhecer o potencial feminino, fazendo com que as relações de gênero se manifestem subjetivamente dentro do contexto social de trabalho. Cappelle, Cramer e Paula Neto (2001) colocam que permanecem os desequilíbrios entre os gêneros. Principalmente, com relação à precariedade e a imposição do trabalho que é imposto às mulheres (HIRATA, 2009). Em consonância, Bruschini e Lombardi (2002) afirmam que o trabalho realizado pelas mulheres, em grande parte, se concentra em atividades informais e precárias, ou seja, não protegidas pela legislação. Na maioria dos casos os salários são mais baixos, possuem dificuldades de promoção e são limitadas para exercer determinadas funções.

No entanto, Brasil, Pereira e Machado (2008) argumentam que em decorrência dos movimentos feministas no século XX, a mão-de-obra feminina ganhou força, por meio de seu potencial frente a posições que antes eram ocupadas somente por homens, entre outras mudanças Strey (2000, p. 182) aponta o “trabalho assalariado, autonomia do indivíduo civil, direito à instrução e à presença das mulheres na cena política.”

A participação feminina no mercado de trabalho cresceu consideravelmente e sua remuneração é cada vez mais representativa na família. No entanto, as mulheres continuam buscando preferencialmente exercer as atividades tradicionalmente consideradas femininas, o

que indica a continuação do padrão de segregação ocupacional. As mulheres mais escolarizadas, em especial, estão obtendo resultados mais satisfatórios e com melhores empregos, de acordo com Bruschini e Lombardi (2002), ou seja, estão mais qualificadas para o trabalho (PEREIRA et al, 2008). Para Brasil, Pereira e Machado (2008) após anos de submissão a regras e valores diferenciados, o que se encontra hoje é um cenário ligeiramente mais favorável ao gênero feminino comparativamente ao passado.

As organizações buscam constantemente novas formas de gestão, novos produtos e inovações para se manter competitivas. A mudança da mão-de-obra masculina pela feminina pode representar um diferencial e ganhos econômicos para as empresas. Uma visão mais otimista e com base nos resultados de seus estudos Vilas Boas, Paula Neto e Cramer (2001) destacam que no curto espaço de tempo as representações sociais de gênero tendem a mudar de ponto de vista, no qual a conquista das mulheres no interior das empresas é cada vez maior.

Desta forma, as mulheres começam a ingressar em profissões que antes eram consideradas masculinas, devido à busca pela igualdade de gênero no mercado de trabalho. Entretanto, em algumas profissões as mulheres encontram dificuldades, devido diversas características, entre elas pode-se destacar: a estrutura física e pela forma diferenciada de pensamento e ação (CRAMER; BRITO; CAPPELLE, 2001). Outro obstáculo colocado por Brasil, Pereira e Machado (2008) são as funções que demandam maior presença física e integral, concorrem com o papel de mãe e esposa, ou seja, a atividade exige da mulher um tempo que a mesma não consegue dispor, devido aos compromissos com a família.

Devido a esta dupla jornada, as mulheres estão preferindo casar-se mais tarde, depois dos 30 anos e mesmo quando acontece de se casarem antes, o papel de mãe é deixado para mais tarde. As mulheres estão valorizando mais a carreira e deixando o matrimônio e maternidade para após sua afirmação na profissão. Esta situação reflete também numa menor taxa de fecundidade, ou seja, quando optam pela maternidade não desejam ter muitos filhos.

Ao analisar os cargos gerenciais e de liderança percebe-se que são funções muito valorizadas nas organizações, com isso são visados e disputados pelos empregados (BRASIL; PEREIRA; MACHADO, 2008). Mas quando assumem estes cargos, as mulheres interiorizam alguns aspectos considerados masculinos, como por exemplo, a frieza, objetividade e racionalidade (OLIVEIRA; OLIVEIRA; DALFIOR, 2000). É a mulher se moldando a aspectos masculinos para conseguir alcançar cargos que eram considerados exclusivamente do homem.

Portanto, procura-se não só desvendar os processos de construção das representações que norteiam as interações entre homens e mulheres, como também redimensionar o papel que a mulher desempenha nesse processo. Mais especificamente, no meio profissional, entendendo o cruzamento de outros fatores como relações de poder, subordinação, identificação com a categoria gênero e auto-apresentação. Ao incorporar a noção de gênero nas análises das práticas profissionais, colocam-se em cena as representações que legitimam muitas formas de opressão que são encontradas no interior das relações de trabalho e pessoais.

Metodologia

A definição da metodologia ora apresentada está diretamente relacionada com o problema a ser estudado. A escolha deu-se em com base em vários fatores relacionados com a pesquisa, ou seja, a natureza dos fenômenos, o objeto da pesquisa, os recursos financeiros e a equipe humana.

Para Roesch (1999), o conhecimento da metodologia de pesquisa é relevante não só para desenvolver seu próprio projeto, mas também para ser capaz de avaliar a pesquisa desenvolvida por outros. Este conhecimento serve para determinar quem será pesquisado e quais as questões serão levantadas.

Para a realização deste trabalho foi utilizada a abordagem qualitativa. Segundo Minayo (2007) este tipo de estudo corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser quantificados. A partir dos depoimentos dos indivíduos de interesse da pesquisa foi possível verificar os discursos, o contexto, os medos, as aspirações, os preconceitos que possuem ou que vivenciam.

O tipo de pesquisa utilizado foi a descritiva. De acordo com Vergara (2004), a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. O método de pesquisa utilizado foi pesquisa de campo, pois permitiu a coleta de dados primários do setor de manutenção da empresa.

Nesta pesquisa o universo foi composto pelo total dos funcionários de base do setor de manutenção de uma empresa mineradora, tanto do sexo feminino quanto do sexo masculino, bem como os gestores (supervisores) desses empregados. Este setor foi escolhido por se tratar de uma gerência onde as funções de base (mecânicos, eletricitas e soldadores) são classificadas como atividades tipicamente masculinas, embora sejam realizadas também por mulheres.

A amostra foi não-probabilística intencional. Vergara (2004) aponta que este tipo de critério é constituído pela seleção de elementos que o pesquisador considere representativos da população alvo, o que requer profundo conhecimento dessa população. Desta forma, a amostra foi composta por oito funcionários, separados em grupos de sexo e hierarquia, ou seja, cinco mulheres operacionais, dois homens também da base e por fim um supervisor do setor de manutenção de equipamentos.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas por pauta que é entendida como aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido; as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas.

Para fins deste trabalho, foi utilizada a técnica de análise dos dados denominada de análise de discurso. Segundo Roesch (1999), na análise de discurso os analistas partem da suposição de que os indivíduos se representam de vários modos, dependendo do contexto. O interesse neste tipo de análise não é no indivíduo, e sim nas regularidades da linguagem, ou seja, nos padrões recorrentes nas falas dos entrevistados. Este tipo de análise tem o foco na linguagem. Primeiramente ocorreu a leitura de todas as entrevistas transcritas, em seguida verificou os temas que mais apareceram nas entrevistas, escolha dos trechos que melhor permitiam a análise e opiniões comuns ou divergentes entre os entrevistados. Posteriormente realizou-se a análise dos trechos observando as gírias, o enunciador, o percurso semântico no qual o discurso se construía o contexto de origem do discurso e uma relação entre o pensamento do entrevistado com o da sociedade.

Segundo Vergara (2004), todo método de pesquisa possui tem possibilidades e restrições. Com isso, esta pesquisa não se mostrou diferente e possui algumas limitações. Embora o planejamento inicial desta pesquisa tenha constado que o número total de entrevistados seria de 14 pessoas, quatro pessoas não puderam ser entrevistadas em função da falta de disponibilidade de tempo e de mudanças ocorridas no contexto interno da organização. Desta forma, foram entrevistadas nove pessoas. Durante o processo de entrevistas pode-se perceber que os entrevistados ficaram receosos em falar sobre os tipos de discriminação que ocorre dentro do setor com relação ao trabalho das mulheres.

Análise dos dados

Este trabalho teve por objetivo analisar como se configuram as representações sociais de gênero no setor de manutenção de uma empresa mineradora.

A gerência da empresa pesquisada é dividida em supervisões que atuam em determinados equipamentos ou em atividades específicas. As supervisões de manutenção dos equipamentos são divididas em carregadeira, escavadeira, perfuratriz e terraplanagem. Existem também as supervisões de Lubrificação, responsável pelos serviços de lubrificação dos equipamentos e o Planejamento e Controle da Manutenção (PCM), responsável pelo controle operacional da gerência.

O quadro de empregados da gerência é composto por um gerente de área, engenheiros, supervisores, líderes de turma, técnicos, mecânicos, eletricitas, soldadores, lubrificadores, analistas, programadores, provisionadores, planejadores e assistentes. A gerência é composta por 240 empregados e ainda, alguns serviços são terceirizados, possuindo em seu quadro duas empresas terceiras. Esta gerência é responsável pela manutenção de quase 100 equipamentos, contando com o segundo maior orçamento financeiro da unidade da empresa na cidade. Com isso nota-se o porte e a importância deste setor dentro da estrutura da organização.

a) Representações de gênero na empresa

Observaram-se diversos aspectos de diferenciação de gênero dentro da organização estudada, que ocorrem desde o momento da seleção dos funcionários até a execução de suas funções. O discurso (1), faz menção ao tema recrutamento e seleção.

(1)[...] passaram 10 mulheres porque era obrigatório ter no mínimo 10% de mulheres [...] a pessoa do RH chegou e falou que eles não podiam fazer isso, que ela precisava de 10% de mulheres, pois no começo eles [os supervisores que estavam selecionando os candidatos] estavam eliminando todas as mulheres, tanto é que depois que o RH falou, eles tiveram que chamar uma ou duas meninas [...] porque não tinha atingido o número. Nas entrevistas foram cortando as mulheres de cara. (Entrevistado 2 – Funcionária).

De acordo com o tempo verbal “passaram”, “chegou”, “falou”, “estavam”, “tiveram”, percebe-se que esta situação vivenciada pelo empregado é passado e que mostra a dificuldade do mesmo em conseguir uma colocação na empresa. O discurso defende a contratação do gênero feminino e critica os supervisores que não estavam selecionando mulheres para o cargo, pois os mesmos não tinham intenção de contratá-las. Esta contratação só ocorreu em função da intervenção do setor de Recursos Humanos da empresa. De acordo com Bruschini e Lombardi (2002), a presença da mulher no mercado de trabalho vem aumentando de forma significativa nas últimas décadas, mas conforme se observa por meio do discurso (1) a inserção da mulher em atividades consideradas do gênero masculino ainda é dificultada.

Mesmo diante desta restrição muitas mulheres por necessidade e por oportunidade acabam inserindo em atividades de manutenção, conforme é percebido no discurso (2). Por meio do fragmento discursivo “não era minha opção” nota-se que trabalhar na área de manutenção nunca foi seu desejo e sim uma necessidade alinhada com a oportunidade “eu queria trabalhar [...] eu precisava”. Dessa maneira o enunciador deixa implícita a necessidade de trabalhar para adquirir a independência financeira.

(2)Na época não era minha opção, eu queria trabalhar neh, eu precisava e foi justamente na época que eu fiz 16 anos acabou o SENAC que tinha aqui na Alfa neh, e você vinha aqui pra área pra fazer diversas áreas, aí eu optei o SENAI. Eu queria e ate pensei em fazer elétrica, mas, pela minha idade eu só podia fazer o curso de caldeiraria, aí eu comecei fazendo o curso de caldeiraria [...] o que acabou abrindo as portas pra mim. (Entrevistado 2 – Funcionária).

Por meio das figuras explícitas no discurso (3) “quebrar”, “recomendações”, “proteção”, percebe-se que a supervisão considera o gênero feminino frágil e por isso o cuidado é redobrado. Neste sentido, nota-se a superioridade gênero masculino, como

responsável pela segurança do gênero feminino no local de trabalho, conforme fragmento discursivo “ele dava milhões de recomendações para os meninos lidar com a gente”. É interessante a colocação do fragmento discursivo “instinto de proteção”, normalmente é colocado para descrever as relações de mãe e filho, o discurso utilizou-se desta metáfora para explicar o cuidado que os supervisores têm com suas subordinadas mulheres.

(3)[...] o meu supervisor na época [...] tratava as meninas como se fosse quebrar, ele tinha medo de soltar a gente na área, ele dava milhões de recomendações para os meninos lidar com a gente [...] ele tinha um instinto de proteção. (Entrevistado 2 – Funcionária).

Estas características estão de acordo com Cappelle et al (2006) no qual as relações de poder dentro das empresas têm-se articulado para assegurar seus direitos de forma a atenderem suas necessidades. Mas o que se nota é a conservação da dominação do gênero masculino sobre o feminino nas organizações, com longínquas possibilidades de rompimento no futuro.

Enquanto a chefia tem dó, por uma mulher executar atividade pesadas e perigosas, os colegas, por sua vez, tem “despeito”, ou seja, desgosto mesclado com raiva. Esta situação denota que o gênero masculino também quer trabalhar no escritório por considerar melhor e, quando o gênero feminino consegue, os homens sentem-se prejudicados pela condição diferenciada dada a mulher; neste momento o gênero masculino quer igualdade. O sentido de igualdade está diferente entre a concepção de Oliveira, Oliveira e Dalfior (2000) e a dos dados ora apresentados. Para estes autores, a revolução feminista reivindicava igualdade de direitos, tratamento igualitário frente ao homem, nos dados o que se percebe são privilégios da mulher com relação ao homem.

(4)[...] eu gostei de vim [escritório], mas eu fiquei assim com um pouco de receio de não dar certo também, de o pessoal achar que, tanto é que tem muito isso dos colegas meu que a gente começou, quando a gente veio foi pra ser mecânico, “ahh, na primeira oportunidade pulou pra sala, pro ar condicionado, vocês só queriam isso mesmo, só queriam ficar”. Isso dos colegas que ficharam junto com a gente, eu acho que era mais despeito do que preconceito. (Entrevistado 2 – Funcionária).

Para o gênero masculino, a permanência da mulher na função de mecânico é passageira, pois utilizam desta oportunidade para chegar ao escritório. As figuras “sala” e “ar condicionado” denotam as melhores condições de trabalho que a função administrativa possibilita.

A atividade de manutenção, por mais que seja desejada pelo gênero feminino, é uma atividade pesada e o desenvolvimento do trabalho feminino fica comprometido, conforme seleção lexical “eu não conseguia fazer tudo na mecânica” do discurso (5). Percebe-se a dependência do gênero feminino na execução da atividade “fazia a dois, algumas tarefas”, “deixava para o meu companheiro fazer”. Estas situações comprometem a independência e autonomia da mulher no ambiente de trabalho e fazem com que os supervisores dificultem a inserção delas nessas áreas.

(5)Eu não conseguia fazer tudo na mecânica. Ou fazia a dois, ou, algumas tarefas, eu deixava para o meu companheiro fazer. (Entrevistado 1 – Funcionária).

O sentimento de lástima da supervisão é hegemônico na sociedade que considera o trabalho do gênero feminino, em áreas consideradas masculinas, um trabalho pesado, com muita sujeira, com isso, ver uma mulher naquela situação causa sofrimento e compaixão. Mas outras questões impedem o gênero feminino de exercer este tipo de atividade, como a maternidade, conforme é exposto pelo discurso (6).

(6)[...] alguns dos gestores ainda existe medo de contratar mulher sim, porque mulher vai chegar uma hora que vai querer ter filho, ai vai tirar licença. (Entrevistado 1 – Funcionária).

A partir do momento em que o gênero feminino passou a trabalhar fora do ambiente doméstico, as mulheres conquistaram alguns direitos, como por exemplo, licença maternidade de quatro meses. Por isso, a figura “medo” presente no discurso (6) representa esse período da licença maternidade que a mulher tem direito. Logo após a confirmação da gravidez, a mulher deve se afastar do serviço que exige esforço físico dentro das organizações, então conta-se nove meses de gestão mais quatro de licença. Enfim é mais de um ano que o gestor ficará sem a mão-de-obra, tendo que dar conta do serviço com o quadro de pessoal resumido ou ainda fazer mais uma contratação, dependendo da empresa o processo é demorado e da especificidade do trabalho, demanda treinamento, ou seja, maior custo para a empresa.

Um aspecto muito tratado com relação ao gênero feminino que exerce funções operacionais é a questão da vaidade. A área das oficinas de equipamentos de mina é afetada com poeira, minério, óleo, graxa e demais substâncias que não permitem que o ambiente seja completamente limpo. Tanto as mulheres quanto os homens que atuam na mecânica têm que trabalhar com macacões, que ficam sujos em função de suas atividades.

(7) O mesmo uniforme que o homem usa pra trabalhar a mulher usa também, só macacão... ela suja bastante (rsrsr). (Entrevistado 3 – Funcionário).

O tema principal do discurso (7) é o “uniforme”. A importância dada a esta vestimenta se deve ao fato que nas empresas, geralmente o gênero feminino possui uniforme diferente do gênero masculino. As blusas são mais acinturadas, as calças mais justas, acompanhando o biótipo feminino. No entanto, nos setores operacionais não há distinção entre os uniformes masculinos e femininos. Ao buscar identificar quem fala no discurso (7) percebe-se ser um homem por dois motivos: primeiro, na seleção lexical “ela suja”, se referindo ao sexo oposto ao dele, ou seja, do sexo feminino; segundo, pela risada que o mesmo emite ao final do discurso, frisando a intensidade da sujeira que o gênero feminino está exposto nesta atividade, por meio do fragmento discursivo “bastante”. Estando o mesmo não acostumado com esta situação, acaba por ironizar por meio da risada. Em consonância com esta idéia, Oliveira e Werba (2000) consideram que internamente, o indivíduo tende a ser contra o que é estranho, diferente.

Percebe-se que o enunciador do discurso (8) é uma mulher que trabalha na manutenção, por meio da seleção lexical “quando encontro com as meninas do escritório”, ou seja, a pessoa do discurso não se inclui neste universo do escritório. Os temas e figuras “vergonha” “constrangimento” mostram sentimento de rebaixamento do enunciador do discurso (8) em relação a outras mulheres de outras profissões e até mesmo em outros grupos que as mulheres se relacionam.

(8)[...] eu me sinto feia, suja. Fico com vergonha quando encontro com as meninas do escritório e elas estão todas limpinhas... é muito constrangedor. (Entrevistado 8 – Funcionária).

A questão do uniforme acarreta outras dificuldades e problemas à mulher. A utilização do uniforme pesado e da botina pode acarretar em alguns problemas de saúde, como calos, e de higiene, conforme é colocado nos discursos (10) e (11).

(9)[...] a botina tinha biqueira de aço. Na época como eu andava o dia inteiro, entrava em cada fumo de lugar, eu adquiri dois calos que nunca mais saíram. (Entrevistado 2 – Funcionária).

O discurso (9) expôs a rotina do trabalho de manutenção. O fragmento discursivo “andava o dia inteiro” entende-se que o trabalhador não fica parado e conseqüentemente andava debaixo de sol ou de chuva. Ao colocar que “entrava em cada fumo de lugar” mostra a condição dos locais que o empregado tinha que entrar para trabalhar, a gíria “fumo” está significando neste contexto, como lugar feio, sujo, ruim de trabalhar. A figura dos “calos” demonstra o quanto é pesado e sacrificante este tipo de atividade para o gênero feminino. O

discurso (10) apresenta outras características da rotina da manutenção, destacando a roupa que precisa usar.

(10) [...] a roupa de soldador é um couro, bem pesado, é couro de boi mesmo [...], porque é muito calor, sentir mais mulher. [...] que parece que se você pesa 50 quilos, você fica com quase 80 [...] você vai suando, porque é muito calor [...] você vai suando, vai suando, vai suando, aquele couro vai fedendo, entendeu, nossa senhora, é horrível, tem vez que você não aguenta nem você mesmo. (Entrevistado 5 – Funcionária).

O verbo “suar” é repetido quatro vezes no decorrer do discurso, denotando o esforço físico que é feito para executar a atividade e também como resultado da roupa de proteção que é usada, fazendo com que o empregado trabalhe numa temperatura mais elevada que o ambiente. Como consequência do esforço e do calor, a higiene fica comprometida, ficando difícil não exalar um cheiro desagradável, ou seja, “fedendo” conforme é colocado pelo discurso. As condições de trabalho são classificadas pelo discurso (11) como sendo “horrível”, afetando a vaidade do gênero feminino.

(11) Eu nem passava na frente do espelho, o pior é que, se eu olhasse no espelho e visse que eu estava com o cabelo horrível, com o rosto todo preto, nó [...] então a minha vaidade eu praticamente deixava de lado. E se eu fosse olhar a minha vaidade, eu não trabalhava [...] eu não queria ficar suja, fedendo suor, não tinha como mais cuidar do cabelo, então eu deixava mais um pouquinho de lado essa vaidade [...]. (Entrevistado 5 – Funcionária).

A figura “espelho” que aparece no discurso (11) representa a vaidade do gênero feminino. A mulher deseja estar bonita, por isso, ao saber que não está prefere não enfrentar o espelho, com medo do que possa ver. De acordo com o discurso se ocorresse de olhar para o espelho e visse as consequências do seu trabalho “cabelo horrível”, “rosto todo preto”, o enunciador do discurso nem terminou a frase, mas percebe-se que a sensação não era das melhores, podendo ocorrer a frustração.

Entretanto, algo que se pode notar é que a maioria das mulheres que opta em trabalhar com manutenção, faz todo o possível para, mesmo com condições de trabalho desfavoráveis, manter pelo menos um pouco da vaidade e feminilidade. No entendimento de Cramer, Brito e Cappelle (2001) a mulher deve fazer esforços superiores para conseguir manter-se na profissão, esta colocação está de acordo os discursos referente a vaidade feminina, ou seja, para se manter vaidosa a mesma deve se esforçar. A mulher já trabalha numa profissão masculina, convivem no local de trabalho com homens em sua maioria e se deixarem de se cuidar entendem que se tornaram homens no corpo de mulher. E isso elas não querem que aconteça, por isso cuidam de sua vaidade mesmo sabendo que ao entrar para trabalhar as condições do local de trabalho irá rapidamente desfazer o que foi feito.

b) Representações de gênero na sociedade

A sociedade de modo geral determina que os gêneros devem se comportar de acordo com seus preceitos. A partir desta idéia Oliveira e Werba (2000) colocam que a cultura é que define cada contexto e a partir daí entender as regras que a constroem. Esta situação ocorre no ambiente de trabalho, a mulher ao optar por uma profissão que normalmente é realizada por homens e se a mesma não se comportar como uma pessoa do gênero feminino, sua sexualidade é questionada.

(12) Antes eu acho que toda mulher que trabalhava aqui eu acho que eles achavam que tinha algum problema, mas agora eu acho que depende muito da mulher. Acho que pelo contrario, agora, hoje em dia, se for mulher bonita, aí que eles ficam alvoroçados mesmo, mas, quando a mulher é meio estranha, meio masculina, aí eles ficam “Ahh, essa mulher é sapatão” [...] não tinha vaidade nenhuma e toda mundo falava “Essa menina é sapatão, é

muito esquisita, olha que mulher esquisita lá”, os homens falam “Nossa, só porque ela é mecânica ela tem que ser esquisita assim”. [...] Isso eu não acho que eles tenham preconceito contra a sexualidade dela, eu acho que é quando a pessoa é jogada mesmo. (Entrevistado 2 – Funcionária).

O enunciador do discurso (12) é uma mulher, pelo fato dela citar o pronome “eles” em vários momentos do discurso, é a mulher se referindo ao pensamento do gênero masculino quanto à sua sexualidade. O discurso pode ser dividido em dois momentos, a percepção da mulher antes de trabalhar na manutenção e após sua entrada. A percepção anterior era de que os homens achavam que toda mulher que trabalha em atividades operacionais é homossexual. Após a convivência no local de trabalho, esta visão mudou, notando que a questão da opção sexual, na visão do gênero masculino depende do comportamento da mulher e não apenas por trabalhar em atividades masculinas.

A seleção lexical “jogada” está no sentido de largada, sem vaidade. Compreende-se que hegemônico na sociedade que o gênero feminino deve se cuidar, então se a mesma não o faz, é questionada sua sexualidade. A figura “esquisita” aparece no discurso (12) com sentido de diferente do normal, fora do comum, ou seja, o gênero feminino que não está dentro dos aspectos e características do gênero é considerado diferente e com isso passam perante os olhos das pessoas como não sendo mulher. Esta situação não acontece somente no local de trabalho, mas também dentro do contexto familiar, de acordo com o discurso (13).

(13) Antes ela (a mãe) achava que eu era sapatão, por que assim, eu gostava muito de, ainda gosto, gostava de jogar futebol. [...] Mexe com solda, que é serviço de homem, não tem namorado, eu nunca vi você trazendo um namorado, e ainda jogando futebol igual homem, ah, não, essa menina deve ser sapatão. (Entrevistado 5 – Funcionária).

A mulher que atua na área de manutenção pode ser considerada homossexual e o discurso (13) coloca características que podem desencadear este pensamento, como os fragmentos discursivos “não tem namorado”, “jogar futebol”. O discurso (13) relata o discurso de uma mãe, cujo pensamento reflete o da sociedade. Por meio da seleção lexical “antes”, nota-se que este fato é passado e diante do verbo “achava”, entende-se que a mãe do enunciador do discurso não possui mais esta opinião.

Pelo fato do gênero feminino gostar das coisas do gênero masculino, a sua sexualidade não deve ser colocada em dúvida. De acordo com Vilas Boas, Paula Neto e Cramer (2001) lentamente os preconceitos estão sendo quebrados, pois a sociedade é que cria e recria as significações, regras e conceitos, mas de acordo com os dados encontrados percebe-se que o preconceito existe, mesmo que não seja explícito.

No discurso (14) encontram-se explícitos a figura do trabalho, mulher, leve, homem e pesado. Pode-se notar a utilização de pelos menos dois percursos semânticos: trabalho leve para a mulher e o pesado para o homem. Por um lado o trabalho leve é ideal para a mulher, pois ela é mais cuidadosa e organizada em relação ao homem e o trabalho pesado é para o homem porque utiliza mais força física, por meio do adjetivo “braçal”.

(14) Mas em questão de serviço, pra mulher o serviço leve é tranquilo, ela tem até muito mais capricho que o homem pra limpeza e organização da área, mas em caso de serviço pesado que é o nosso caso é complicado, é mais complicado porque é muito braçal, é muito serviço pesado e sempre a mulher tinha que pedir o apoio de algum homem pra ajudar, auxiliar numa manutenção de algum componente. (Entrevistado 3 – Funcionário).

Devido as suas características físicas o gênero feminino muitas vezes não consegue fazer atividades consideradas braçais, demandando auxílio do gênero masculino. O fragmento discursivo “sempre a mulher tinha que pedir apoio de algum homem pra ajudar” demonstra que a todo o momento o homem parava o que estava fazendo para ajudar a colega de trabalho. De vez em quando parar e ajudar um colega é normal, mas a partir do momento que esta

situação se torna cotidiana os trabalhadores de modo geral não apreciam. Com isso o gênero pode ficar até intimidada em pedir ajuda. O discurso (14) aponta as dificuldades da profissão, que está de acordo com a colocação de Cramer, Brito e Cappelle (2001) que devido as características da estrutura física da mulher, as atividades agressivas e pesadas são tidas como empecilhos na profissão.

Devido a esta agressividade da atividade de manutenção, os discursos (15) e (16) se contradizem. No primeiro não ocorre a igualdade entre os gêneros e no segundo ocorre a igualdade.

(15) [...] Me colocavam mais assim, serviços mais fáceis pra mim, uma coisa que eu ia dar conta, eles analisavam o serviço, é menos pesado. (Entrevistado 5 – Funcionária).

(16) [...] pega as ordens de serviço e agente mesmo divide ali, e eu te falo, dentre o grupo de trabalho ali não tem disso sabe. Muitas vezes eu pego um serviço que é mais pesado do que um homem. (Entrevistado 4 – Funcionária).

A condição social dos discursos (15) e (16) são de mulheres trabalhadores do setor de manutenção. No primeiro é nítida a liderança e superioridade do gênero masculino, pois são eles que fazem a distribuição das tarefas, por meio do fragmento discursivo “eles analisavam o serviço”. Colocando o gênero feminino neste caso em posição inferior por considerá-la mais fraca, designava o serviço mais fácil para elas, “serviços mais fáceis pra mim”. No segundo discurso percebe-se a igualdade entre os trabalhadores de gênero distintos e não havendo nenhuma diferenciação entre o trabalho realizado por ambos.

Esta contradição pode ser entendida pelo fato de serem equipes de trabalhos e supervisões diferentes. As crenças e valores das pessoas participantes dessas equipes podem influenciar na maneira como se comportam diante de uma mulher na equipe, uma pode querer proteger e cuidar por enxergar nela a submissão, delicadeza e fragilidade. Desta forma, para o gênero feminino pode ser mais fácil suportar as adversidades do trabalho. A outra equipe, por sua vez, não enxerga as diferenças entre o gênero, e se a mulher foi colocada naquele local é porquê tem condições de trabalhar em igualdade com um homem. Podendo até ser uma forma de fazê-la desistir.

c) Representações de gênero na família

O gênero feminino vem ampliando seu espaço, no entanto, muitas tiveram que abdicar do trono de rainha do lar e passar a dividir as tarefas domésticas e o trabalho fora de casa com o homem. Atualmente a renda familiar é somada com os rendimentos de ambos os gêneros, mas os afazeres domésticos ainda são de responsabilidade do gênero feminino, o gênero masculino apenas ajuda.

(17) [...] Meu marido teve uma vida, assim, diferente da minha. Porque minha mãe sempre criou agente para ser independente. [...] Então, os pais dele criaram ele de uma forma diferente, que ele depende muito dos pais. Então quando eu casei, no início, foi muito difícil [...]. Porque ele não sabe fazer nada. Então, hoje, assim, ele me ajuda em partes. Igual, que eu tenho uma pessoa ajudando, então, então já alivia pra gente. Mas hoje, em casa, ele me ajuda bastante. [...] então já consegui tirar da cabeça dele que, que não depende, que agente não depende da outra pessoa, da esposa ou da mãe, pra sempre. Agente tem que aprender a fazer as coisas pra aprender, pra aprender a se virar sozinho. (Entrevistado 1 – Funcionária).

No discurso (19) fica explícita a diferença de criação entre os gêneros. Por meio da seleção lexical “quando eu casei” percebe-se um momento de mudança na vida do enunciador e do marido. O gênero feminino teve que mudar a cultura do gênero masculino, que até então

dependia da mãe e a ensiná-lo as tarefas domésticas. Por meio da seleção lexical “foi muito difícil” nota-se implicitamente a resistência do gênero masculino em aceitar a realizar os serviços domésticos.

A preocupação com o casamento está explícita no discurso (20), colocando que se o gênero feminino que trabalha fora de casa não for auxiliado pelo marido nas suas atividades domésticas, não sobrar tempo para o relacionamento.

(18) Tem de conciliar tudo, trabalho, escola, ser dona de casa, ser mãe de filho, né, ser mãe de um filho, [...], cuidar do marido, filho, casa, tudo, pra gente é muito complicado. É muito difícil, tem que ter um jogo de cintura muito grande. (Entrevistado 1 – Funcionária).

As figuras “casa”, “trabalho” e “escola” são os temas que estruturam o discurso (20). Antes do início da revolução feminista a ocupação da mulher era somente com a casa, que engloba o cuidado com o marido, filhos e do lar. Após a revolução passou-se a falar na dupla jornada da mulher, ou seja, manteve-se o cuidado da casa e acrescentaram-se as responsabilidades do trabalho fora de casa. Atualmente, para conseguir competir no mercado de trabalho é preciso se qualificar e o gênero feminino passou a ter uma tripla jornada, com o incremento da escola. Para conseguir se realizar na educação dos filhos e no casamento, algumas dessas jornadas são terceirizadas, de acordo com o discurso (21).

(19) Ele me cobra muito isso, a presença minha em casa. Mas, no fundo, ele entende, né, eu acho que isso é o dia-a-dia de todo mundo né, essa correria, mas aí no final de semana eu tento estar no máximo com a família, e dedicar com força, porque a vida da gente hoje é assim. [...] pra ter um tempinho mais pro marido e pro filho, agente arrumou uma pessoa pra me ajudar. (Entrevistado 1 – Funcionária).

Por meio do fragmento discursivo “a vida da gente hoje é assim” do discurso (21), nota-se uma comodidade em seu estilo de vida. Está implícita a crença de que esta situação não se alterará drasticamente, restando se adaptar e contornar as dificuldades da melhor forma, seja na contratação de uma pessoa para ajudar nas tarefas domésticas ou então se dedicando com vigor e intensidade, conforme seleção lexical “dedicar com força”. Cyrino (2009) afirma que retirar a associação da mulher com o doméstico não é tarefa fácil, pois requer derrubar conceitos morais, crenças e valores criados entre homens e mulheres.

(20) Então a rotina é muito corrida, muito exaustiva as vezes, mas no fim das contas é uma coisa que compensa assim, nossa, eu trabalho, eu estudo, eu cuido da minha casa e eu tô dando conta né, então as vezes você sente muito satisfeita com isso também. Mas tem hora que você tem que parar, jogar tudo pro alto, deixar bagunçado e não fazer nada. (Entrevistado 2 – Funcionária).

A realização da tripla jornada causa, no gênero feminino, confusões, conforme pode ser percebido no discurso (22) por meio da oposição no discurso, ou seja, o interdiscurso: satisfação e cansaço. O gênero feminino ao perceber que está conseguindo realizar as atividades da casa, da escola e do trabalho sente prazer, contentamento. Por sua vez, em alguns momentos esta rotina cansa e sente-se vontade de abandonar suas atividades. Por meio da seleção lexical “tem hora” implicitamente percebe-se que a sensação de cansaço não é rotineira e acontece em determinados momentos.

Após a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho os papéis se misturaram e até mesmo se inverteram. Tanto o homem quanto a mulher tem direito e dever de sustentar a família e manter os cuidados do lar e dos filhos. Esta mistura e inversão de papéis estão em desacordo com a idéia de França e Schimanski (2009), segundo os quais as atividades consideradas femininas estão sempre associadas com a função de reprodução e as atribuições masculinas são atividades destinadas à produção social, desenvolvidas no espaço público.

O gênero feminino comemora estas mudanças, mas o masculino ainda resiste, conforme se observa no discurso (23). O indivíduo foi criado na qual a cultura pregava que

homem não faz atividade doméstica e ao fazê-lo têm o medo da gozação, discriminação e críticas.

(21) As vezes, meu marido no início, ficava assim, “oh, não fala quanto tiver perto de outras pessoas, que eu coloco roupa pra você no varal”, por exemplo, [...] que o outro colega dele poderia criticar. Mas hoje já mudou, ele não liga mais em eu falar, “ah, meu marido que fez isso para mim”. Entendeu, então ele não liga mais não. Hoje o pensamento mudou. Hoje não existe isso mais, de serviço de casa é serviço de mulher. Eu acho que os dois estão ali, lutando juntos, os dois trabalham fora, os dois, eu acho que, isso mudou, isso hoje é dividido, as tarefas sim. (Entrevistado 1 – Funcionária).

O discurso (23) faz menção à mudança de comportamento e cultura. Antes o gênero masculino tinha vergonha de dizer para os amigos que ajudava a esposa nas tarefas do lar e atualmente esta situação mudou, talvez pelo fato disso ocorrer também na casa do amigo, se tornando uma coisa normal e cotidiana nos lares. O discurso (23) defende a divisão das tarefas, o empenho de ambas as partes para a construção da família, ou seja, são a favor da atual conjuntura familiar que se estrutura. Combatendo as formas tradicionais da relação entre os sexos, a mulher submissa e o homem no poder, que em conformidade com Cramer, Brito e Cappelle (2001), esses conceitos foram sendo construídos ao longo da história, sendo o papel da mulher de cuidar do lar e do homem, de sustentar sua família.

Por meio do discurso (24) percebem-se as vontades do gênero feminino de hoje: ser mãe, ter marido ou companheiro, espaço, liberdade, dinheiro, vontades satisfeitas, independência. Interessante a colocação da figura do “companheiro” e do “marido”, entende-se que a mulher não precisa do casamento convencional, este por sua vez antes era necessário para dar maior segurança para a mulher quanto ao seu sustento.

(22) [...] a mulher hoje ela quer fazer parte, ela não quer simplesmente ser mãe, assim, é claro que ela quer ser mãe, ela quer ter um marido, ela quer ter um companheiro, mas ela quer também ter o seu espaço, ter sua liberdade, ter o seu dinheiro, ter as suas vontades satisfeitas, não precisar de, assim, é claro que a gente precisa do marido da gente, precisa de um namorado, mas se algum dia, eu pelo menos penso assim, se algum dia meu marido vier a fazer alguma coisa e meu relacionamento não der certo, acho que a mulher hoje em dia pode virar e falar assim “Eu gosto mais de mim, eu não preciso disso”. (Entrevistado 2 – Funcionária).

O gênero feminino conquistou autonomia, como por exemplo, sente-se segura para terminar um relacionamento que considera não ideal, pois antes a mulher continuava no casamento devido à dependência que tinha do marido. Percebe-se uma valorização do gênero feminino pelas próprias mulheres, por meio do fragmento discursivo “eu gosto mais de mim, eu não preciso disso”. O discurso (46) ainda não é hegemônico na sociedade, pois ainda encontram-se indivíduos de gerações anteriores e até mesmo de algumas nações que ainda não concordam com a igualdade da mulher perante os homens.

Considerações finais

O aumento do número de mulheres no mercado de trabalho e principalmente em profissionais anteriormente dominadas pelo gênero masculino foi o motivador para a realização desta pesquisa cujo objetivo principal foi analisar como se configuraram as representações sociais de gênero no setor de manutenção de uma empresa mineradora.

Sobre os discursos dos pesquisados (homens, mulheres) acerca do conceito de gênero e de representações sociais do gênero, nota-se que a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho é aceita pela sociedade, mas a execução de trabalhos considerados do gênero masculino pela mulher ainda encontra resistências. Primeiro pelos gestores que em sua maioria é do gênero masculino e preferem contratar homens para a área de manutenção. Esta

preferência ocorre por três motivos principais: dó, acidente e maternidade. O fato de o gênero feminino ser mais delicado e a atividade ser agressiva, os gestores ficam com lástima de colocar mulher nestas atividades; têm medo delas se acidentarem e machucarem no ambiente de trabalho; e ainda a maternidade impedirá o gênero feminino de suas atividades e com isso o gestor perderá a mão-de-obra por um determinado período. Percebe-se também uma contradição quanto à representação do gênero no local de trabalho entre supervisores e colegas da mesma hierarquia. Enquanto os superiores têm maiores cuidados com as subordinadas, os colegas (homens) por sua vez, desejam igualdade entre os gêneros, ou seja, se a mulher escolheu seguir a profissão de mecânico ou eletricista, por exemplo, deve fazer igual ao gênero masculino, não devendo ter regalias.

Encontraram-se divergências quanto à representação de gênero para o masculino e feminino. Implicitamente o primeiro deseja manter-se na posição de superioridade e exercendo poder sobre o gênero feminino. O segundo, por sua vez, explicitamente deseja ainda mais independência e igualdade perante o outro gênero, buscando crescimento e principalmente reconhecimento.

Procurou-se identificar e analisar potenciais diferenças nas representações sociais e de gênero no comparativo dos dois públicos. Por meio dos resultados obtidos nota-se que a representação social de determinado gênero não se altera devido à escolha de determinada profissão, ou seja, uma mulher não se tornará um homem por executar atividades destinadas a eles. A sociedade tem esse preconceito de que a profissão interfere na sexualidade do indivíduo, por isso as mulheres mesmo em condições adversas mantêm a vaidade e a feminilidade. E ao não conseguirem manterem-se limpas e arrumadas frustram-se e sentem-se inferiores principalmente perante outras mulheres de outras profissões, como por exemplo, do administrativo. A manutenção da vaidade numa atividade adversa contribui como desvantagem para o gênero feminino que valoriza a aparência.

A estrutura física é outro elemento divergente entre os gêneros e que prejudica o feminino devido a atividade de manutenção demandar grande esforço físico, característica que não é da natureza da mulher, que possui porte físico menor se comparado ao homem. Verificou-se que as mulheres que exercem estas atividades, o cansaço físico é muito grande e ainda após a jornada de trabalho cuidam da casa e frequentam a escola em busca de uma melhor qualificação. Observou-se a tripla jornada de trabalho do gênero feminino.

A representação social de gênero na família, o gênero feminino é criada para ser independente, o gênero masculino por sua vez, a criação é conduzida para serem dependentes. O casamento é um momento de transição para o homem, pois a mulher que passou a ser esposa não deixa que eles permaneçam nesta situação e os colocam para auxiliar nas tarefas domésticas. Quanto às finanças do casal, ambos contribuem com as despesas da família, mas quanto à execução das tarefas domésticas a parcela maior ainda é da mulher e o gênero masculino apenas ajuda. Percebe-se também uma maior terceirização das atividades domésticas, visto que devido a tripla jornada do gênero feminino. Nota-se a existência de contentamento da mulher em conseguir trabalhar fora de casa, dentro de casa e ainda estudar, mas em determinados momentos, sentem vontade de desistir devido ao estresse.

Ainda existem divergências entre a representação social e do gênero, principalmente devido à cultura, a crença e valores da sociedade, mas a distância entre os públicos que compõe o gênero é cada vez menor. O gênero masculino permanece com a sua superioridade, mas que está sendo ameaçada com o gênero feminino tornando-se gestores de empresas e mantenedoras de famílias.

Surpreende o fato do gênero feminino incansável na busca de qualificação, tentar se qualificar em profissões consideradas masculinas. Estas profissões são ofertadas pelo mercado em um maior número de vagas, facilitando a inserção no emprego. Situação que não se confirma, pois a preferência por homens ainda é prioridade, devido ao porte físico, a não

ausência no ambiente devido a licenças maternidade, por exemplo, e não tendo força para executar a atividade o risco de o gênero feminino acidentar é maior.

Por fim, as representações sociais de gênero no setor de manutenção de uma empresa mineradora se configuram nas diferenças entre os gêneros feminino e masculino, com o primeiro se esforçando para mostrar serviço e fazer valer a sua contratação e o segundo não acreditando no potencial da mulher nesta atividade, colocando empecilhos quanto a sua presença no ambiente de trabalho. A supervisão, que é representada pelo gênero masculino, é obrigada pelos recursos humanos da empresa a contratar o gênero feminino para a manutenção, mas possuem receios quanto a permanência delas no ambiente e na primeira oportunidade de colocá-las numa atividade mais amena o fazem, como por exemplo, o escritório. O gênero feminino ao se transferido da manutenção para o escritório apreciam, pois neste ambiente podem manter a vaidade e o esforço físico é inexistente, sendo mais adequado à mulher.

Referências

BRASIL, L.; PEREIRA, A. N.; MACHADO, V. L. Inserção do gênero feminino na empresa reflete a participação feminina na população economicamente ativa? Um estudo de caso da companhia energética do Paraná - COPEL. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. *Revista Cadernos Pagu*, Campinas, v. 17/18, n. especial, p. 157-96, 2002.

CAPPELLE, el tal. A produção científica sobre gênero na administração: uma meta-análise. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXX, 2006, Salvador. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2006.

CYRINO, R. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. *Revista Sociologias*, Porto Alegre, v. 11, n. 21, p. 66-92, jan./Jun. 2009.

CRAMER, L.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. As representações sociais das relações de gênero na educação superior: a inserção do feminino no universo masculino. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXV, 2001, Campinas. *Anais...* Campinas: ANPAD, 2001.

DURKHEIM, E. *As formas elementares da vida religiosa*. 2. ed. São Paulo: Abril, 1983.

FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, E. *Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar*. Disponível em <http://www.uepg.br/emancipacao>. Acesso em: 03 de mar. 2010, 22:20:11.

HIRATA, H. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Revista Sociologias*, Porto Alegre, v. 11, n. 21, p. 24-41, jan.jun. 2009.

MINAYO, M. C. S. (Org). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. 22. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

MOSCOVICI, S. *A representação social na psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

MOSCOVICI, S. *Representações Sociais: Investigações em psicologia social*. Petrópolis: Vozes, 2009.

OLIVEIRA, N.; OLIVEIRA, R. C. M.; DALFIOR, S. R. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXIV, 2000, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: ANPAD, 2000.

OLIVEIRA, F. O.; WERBA, G. C. Representações sociais. In: JACQUES, et al. (Org.). *Psicologia social contemporânea*. Petrópolis: Vozes, 2000.

PEREIRA, et al. A inclusão vertical de gênero no setor bancário: um estudo documental, evolutivo e comparativo do Banco do Brasil e do Bradesco. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

REIGOTA, M. *Meio ambiente e representação social*. São Paulo: Cortez, 1995.

ROESCH, S. M. A. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, A. L.; VILAS BOAS, L. H. B.; BRITO, M. J. As representações sociais sobre a mulher: percepções de gênero em uma agência bancária. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXV, 2001, Campinas. *Anais...* Campinas: ANPAD, 2001.

STREY, M. N. Gênero. In: JACQUES et al. *Psicologia social contemporânea*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

TORRÃO FILHO, A. Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. *Revista Cadernos Pagu*, Campinas, n. 24, p. 127-152, jan./jun. 2005.

VERGARA, S. C. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VILAS BOAS, L. H. B.; PAULA NETO, A.; CRAMER, L. Representações da diferenciação e assimetrias de gênero no espaço organizacional: um estudo no setor de vendas de veículos. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXV, 2001, Campinas. *Anais...* Campinas: ANPAD, 2001.