

## GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: A INSERÇÃO DA MULHER EM CARGOS DE CHEFIA NA INDÚSTRIA METALMECÂNICA DE ERECHIM-RS

---

Fabiula Cátia Capeletto<sup>1</sup>

Ivone Maria Mendes Silva<sup>2</sup>

Luís Fernando Santos Corrêa da Silva<sup>3</sup>

**Resumo:** Este artigo tem como foco a análise do perfil, da trajetória profissional e das barreiras que algumas mulheres tiveram que superar para conseguir chegar a cargos de chefia dentro da indústria metalmeccânica na cidade de Erechim, norte do Rio Grande do Sul. Os procedimentos metodológicos adotados foram a técnica da pesquisa qualitativa, a utilização de entrevistas semiestruturadas e um roteiro de questões abertas. Para a obtenção da análise de conteúdo, a pesquisa se orientou em alguns pressupostos da autora Laurence Bardin. Entre os principais resultados, a confirmação da existência de discriminação de gênero e sua manifestação.

**Palavras-chave:** Gênero e mercado de trabalho; Indústria metalmeccânica de Erechim; Trajetória profissional da mulher.

**Abstract:** This article focuses on the analysis of the profile, the professional trajectory and the barriers that some women had to overcome in order to reach leadership positions within the metalworking industry in the city of Erechim, north of Rio Grande do Sul. The methodological procedures adopted were the technique of qualitative research, the use of semi-structured interviews and a script of open questions. To obtain the content analysis, the research was guided by some assumptions of the author Laurence Bardin. Among the main results, the confirmation of the existence of gender discrimination and its manifestation.

**Keywords:** Gender and job market; Metalworking industry of Erechim; Women's professional path.



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição- NãoComercial 4.0 Internacional.

---

1 Mestra em Ciências Humanas, Universidade Federal da Fronteira Sul, Brasil. E-mail: fabiulacatiacapeletto@gmail.com. Orcid: 0000-0001-8481-6354

2 Tem pós-doutorado em Educação, Universidade de São Paulo, Brasil. E-mail: ivonemmds@gmail.com. Orcid: 0000-0002-0058-091X

3 Doutor em Sociologia, Universidade Federal da Fronteira Sul, Brasil. E-mail: lfscorea@gmail.com. Orcid: 0000-0002-8023-2084

## Introdução

Este artigo busca apresentar, de forma sucinta, os resultados da pesquisa que teve como objetivo trazer elementos que colaborem na identificação das diferenças existentes entre homens e mulheres no ambiente de trabalho no setor da indústria metalmeccânica em Erechim-RS. Os procedimentos metodológicos adotados foram a técnica da pesquisa qualitativa, a utilização de entrevistas semiestruturadas e um roteiro de questões abertas. Para a obtenção da análise de conteúdo, a pesquisa se orientou em alguns pressupostos da autora Laurence Bardin (1977) que consistem em três polos cronológicos: a pré-análise; a exploração do material; o tratamento dos resultados e a interpretação. Tais pressupostos foram utilizados visando analisar as barreiras existentes para a ascensão da mulher aos cargos de chefia ocorridos na indústria metalmeccânica de Erechim-RS.

Outros objetivos da pesquisa foram: identificar se existe e como se manifestou a discriminação de gênero para a composição dos cargos de chefia na indústria metalmeccânica de Erechim-RS, além de evidenciar elementos nas falas das entrevistadas que demonstrassem certos valores culturais transmitidos pelas gerações, observando se esses elementos poderiam impedir o crescimento profissional e até mesmo o acesso das mulheres aos cargos de chefia da indústria do setor metalmeccânico erechinense.

A justificativa para a realização desta pesquisa foi baseada em dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2016) que evidenciaram a possibilidade da existência de discriminação de gênero, chamando a atenção não apenas pelo fato da pequena concentração de mulheres se comparado aos homens, mas, principalmente, por existir uma minoria delas ocupando cargos de chefia. Diante dessa informação, tornou-se relevante buscar compreender quais são os motivos que ocasionam essa disparidade, almejando, assim, contribuir teoricamente com elementos que colaboram na identificação dessa desigualdade.

Verificando os dados, no mês de janeiro de 2018 disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2018), encontrou-se disponibilizado o número total de empresas do município de Erechim divididos por setores e subsetores. O total de empresas em Erechim corresponde a 3.857 e, dessas, as que representam o setor da indústria correspondem a 14,41% (BRASIL, 2016).

Do setor das indústrias, o subsetor metalmeccânico totaliza 33,63% das indústrias, tendo sua formação por três subsetores: a indústria metalúrgica,

com um total de 95 indústrias; a indústria mecânica, com um total de 72; e a indústria de transporte, totalizando 20 (BRASIL, 2016). O subsetor é composto pelas seguintes indústrias: fabricação de caminhões e ônibus; fundição; fabricação de estruturas metálicas e obras de caldeiraria pesada; fabricação de tanques, reservatórios metálicos e caldeiras; forjaria; metalurgia do pó e serviços de tratamento de metais; fabricação de artigos de cutelaria, de serralheria e ferramentas; fabricação de produtos diversos; manutenção e reparação de máquinas e equipamentos, entre outras (BRASIL, 2016).

Referente aos cargos de gerência e direção, de acordo com a RAIS/MTE, existem 98 gerentes/diretores na indústria metalmeccânica de Erechim dos quais 85 são do sexo masculino e apenas 13 são do sexo feminino (menos de 15%). O quantitativo de pessoas gerentes/diretores divididos por sexo em cada subsetor é: na indústria metalúrgica, do total de 38 gerentes/diretores, 30 são homens e 8 são mulheres; na indústria mecânica, do total de 31 gerentes/diretores, 28 são homens e 3 são mulheres; na indústria de transporte, de 29 gerentes/diretores, 27 são homens e 2 são mulheres (BRASIL, 2016). Os dados evidenciam a existência de desigualdade de gênero na indústria de Erechim, chamando atenção por existir uma minoria delas ocupando cargos de chefia. Diante dessa informação, torna-se relevante tentar compreender quais são os motivos que ocasionam essa disparidade entre homens e mulheres em cargos de chefia.

Na pesquisa de campo, foram entrevistadas mulheres de empresas de porte pequeno, médio e grande, totalizando dez empresas. Para a definição do porte das empresas, foi adotado um dos padrões utilizados pelo Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Rio Grande do Sul (SEBRAE/RS), que utilizou critérios de faturamento e/ou do número total de funcionários da empresa. Do total das dez empresas que fizeram parte desta pesquisa, duas são de grande porte, cinco são de médio porte e três de pequeno porte. Para a obtenção do acesso das entrevistadas, foi adotada uma ferramenta conhecida como *snowball* (em tradução livre, bola de neve), sendo a amostragem construída a partir da entrevista de uma mulher (conhecida da pesquisadora) que indicou outras duas mulheres para serem entrevistadas e, a partir destas, surgiram mais indicações até que fosse construída a rede de contatos a qual atingiu o quantitativo de 16 mulheres entrevistadas (considerado como ponto de saturação). Destas, somente uma mulher não é reconhecida formalmente como chefe. A maioria das entrevistas foram realizadas fora da indústria metalmeccânica, a pedido das

próprias entrevistadas, sendo que apenas seis entrevistas foram realizadas dentro da empresa.

Os resultados e análises da pesquisa descreveram, de forma resumida, a trajetória de cada entrevistada até a sua inserção para trabalhar no setor metalmeccânico, abordando questões relacionadas com o tema trabalho, gênero e aspectos culturais que facilitaram/facilitam e dificultaram/dificultam as mulheres a chegarem e a se manterem nos em cargos de chefia.

As entrevistas foram realizadas individualmente e local acordado com a maioria das entrevistadas foi suas residências e, por vezes, a da pesquisadora (a grande maioria a pedido da própria entrevistada), tudo isso para que as trabalhadoras se sentissem mais à vontade durante o diálogo. Do total das 16 entrevistadas, seis entrevistas (37,5% do total) foram realizadas dentro da empresa, destacando que, destas seis, três eram donas ou sócias da empresa em que trabalham.

Para realizar o registro da entrevista, foi necessária a autorização da entrevistada, o que se deu por meio de um termo de consentimento. Os procedimentos metodológicos adotados foram submetidos e aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), com o intuito de que a pesquisa fosse realizada dentro dos padrões éticos.

Para a análise dos resultados, o referencial teórico utilizado na pesquisa empírica foi embasado em estudos de autores como Simone Beauvoir (2016), Judith Butler (2013), Joan Scott (1995), Guacira Lopes Louro (2013), Danièle Kergoat (2009), Elisabeth Souza-Lobo (2011), Kathryn Woodward (2000), Stuart Hall (2006), Pierre Bourdieu (2015), entre outros, bem como foram demonstrados alguns resultados de pesquisas que abordaram o tema desigualdade de gênero voltado para o setor da indústria.

### **A abordagem teórica**

O conceito de gênero é amplo e muito polêmico, assim, foram escolhidos alguns autores para demonstrar que o conceito de gênero acaba se transformando histórica e culturalmente em distintas sociedades, o que o torna complexo, exigindo muita atenção para a forma como ocorrem as relações de poder. Nas diferentes concepções de gênero levantadas, das colocações apresentadas, as que contribuem para as análises deste trabalho foram as de Louro (2013), Bourdieu (2015) e Scott (1995). A historiadora

Joan Scott, que realizou uma análise histórica sobre a origem e utilização do termo gênero, no final da década de 1980, escreveu um artigo para a revista *American Historical Review*, que mais tarde foi traduzido para o português. Nesse artigo, a autora salientou que, inicialmente, o termo “gênero” era utilizado gramaticalmente apenas para distinguir o feminino do masculino e que somente passou a ser utilizado como categoria, ou seja, como uma visão voltada para questões sociais da diferenciação de sexos, com as feministas americanas que começaram a fazer analogias ligadas às questões de classes e raça (SCOTT, 1995, p. 72-74, grifo nosso).

Para conceituar o gênero, Scott (1995) descreveu de maneira crítica o papel da História ao abordar as relações entre homens e mulheres. A autora demonstrou a invisibilidade da história das mulheres e, ao mesmo tempo, realizou análises das teorias que buscavam conceituar o gênero até aquele período. A partir disso, para poder tornar o conceito uma categoria útil à história, Scott (1995) elaborou o seu próprio conceito:

O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas posições: (1) o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é a forma primária de dar significado às relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder, mas a mudança não é unidirecional. Como um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas, o gênero implica quatro elementos inter-relacionados. (SCOTT, 1995, p. 88).

Esses quatro elementos mencionados pela autora são, primeiramente, os símbolos culturais, depois, os conceitos normativos que são ligados aos significados desses símbolos. Como terceiro elemento, está a construção do gênero através do parentesco, da economia e da organização política, e, por último da identidade subjetiva (SCOTT, 1995, p. 88). Sendo assim, Scott (1995) defendeu uma visão ampla do gênero que, junto a uma visão político-social de classe e de raça, objetivou dar mais visibilidade à mulher na história, bem como auxiliar nas relações entre homens e mulheres para obtenção da equidade. A autora sempre levou em consideração que homens e mulheres são sujeitos históricos que constituem as sociedades.

Na contemporaneidade, as identidades estão em constante transformação, por isso, Louro (2013) chamou a atenção para como se constroem os discursos e as representações adquiridas pelo sujeito, uma vez que os valores, aquilo com o que o sujeito se identifica, são oriundos da cultura

em que estão inseridos. Ao abordar o conceito de gênero, a autora afirmou que os sujeitos constroem as suas identidades sexual e de gênero, posto que elas não são fixas. O argumento utilizado foi de que as identidades sexuais podem ser construídas por intermédio das formas escolhidas por um sujeito, o que, por vezes, tem relação com o convívio com seu parceiro, que pode ser do mesmo sexo, do oposto ou de ambos. Quanto à identidade de gênero, a autora afirma que o conceito também está relacionado com a forma de identificação dos sujeitos, podendo ser influenciado por aspectos históricos e sociais do modo de construção do masculino e feminino dentro do contexto em que o sujeito está inserido (LOURO, 2013, p.30).

Louro (2013) demonstrou que as identidades sexuais e de gênero estão interligadas, não se tratando de uma só coisa, pois os sujeitos “[...] masculinos e femininos podem ser heterossexuais, homossexuais, bissexuais (e, ao mesmo tempo, eles também podem ser negros, brancos, ou índios, ricos ou pobres etc.)” (p. 31). Isso leva em consideração que ambas as identidades (sexual e de gênero) estão sempre em construção e transformação, não podendo ser identidades fixadas em um período determinado da vida do sujeito (criança, adolescente, adulto).

Para Louro (1994), os indivíduos se constituem não pelo simples fato de terem nascido do sexo feminino ou masculino, pois sua constituição está relacionada à junção da qualificação do sexo com os valores e contradições sociais vividas entre eles, ou seja, o sujeito se forma de maneira biológica, histórica e cultural:

“[...] o masculino e o feminino são construídos através de práticas sociais masculinizantes ou feminizantes, em consonância com as concepções de cada sociedade. Integra essa concepção a ideia de que homens e mulheres constroem-se num *processo de relação*” (LOURO, 1994, p. 36, grifo do autor).

Já a teoria de Pierre Bourdieu contribuiu para a compreensão da reprodução das desigualdades de gênero. Conceitos elaborados pelo autor como “*habitus*”, “*campo*”, “*poder simbólico*”, “*capital simbólico*”, entre outros, são ferramentas adequadas para auxiliar nas análises dos objetivos geral e específicos propostos no presente trabalho. Ao tratar da “*dominação masculina*”, as análises de Bourdieu (2015) abordaram as questões de gênero voltadas para as relações de poder. Essa dicotomia mulher/homem é explicada dentro de um contexto histórico e cultural, demonstrando a forma como o poder é mantido e o modo como se estruturam as desigualdades.

Para Bourdieu (2015), a dominação estabelecida entre homens e mulheres se perpetua na história não por causa biológica, mas se legitima nela, naturalizando-se ao longo do tempo. Ao estudar a estrutura da sociedade Cabília do Norte da África, o autor descreve os costumes vividos pelos camponeses e como esses hábitos são transmitidos pelas gerações, traçando, assim, um comparativo com outras sociedades visando explicar a dominação masculina.

As análises realizadas por Bourdieu (2015) são de que a visão socialmente construída de divisão entre os sexos é uma forma arbitrária tida como natural. Essa forma está incorporada nas pessoas como “[...] sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação” (BOURDIEU, 2015, p. 17). O autor afirmou que essa divisão se encontra em todo o mundo social e que, por parecer natural, acaba se legitimando.

Para poder visualizar o pensamento de distinção de gênero, basta perceber, por exemplo, dentro da nossa própria família, o modo como somos educados para fazermos a distinção entre o feminino e masculino, ou seja, a diferenciação nos é transmitida nos ensinamentos da maneira como deve se portar um homem e uma mulher, ou como cada um deve se vestir, andar, usar a entonação da voz, e assim por diante.

Outra forma de demonstrar a influência do pensamento da distinção de gênero acontece até mesmo na escolha da carreira profissional. Existe, de certa forma, uma indução nas escolhas do trabalho que o indivíduo quer seguir, podendo ser identificado quando surgem comentários afirmando que um certo tipo de trabalho é tido como “feminino” ou “masculino”.

Para Bourdieu (2015), a submissão da mulher ocorre por meio da dominação simbólica, podendo ser identificada até nos pequenos gestos, nos olhares, na postura das mulheres. Todo esse comportamento se constituiu “[...] através do princípio de divisão fundamental entre o masculino, ativo, e o feminino, passivo [...], como subordinação erotizada [...], como reconhecimento erotizado da dominação” (p. 31). A divisão entre o feminino e o masculino, de acordo com o autor, provoca entre as relações sociais uma relação social de dominação. A incorporação da dominação ocorre de forma hierarquizada, de forma que o homem domina a mulher por meio de uma força simbólica:

O efeito da dominação simbólica (seja ela de etnia, de gênero, de cultura, de língua etc) se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constituídos dos *habitus* e que

fundamentam aquém das decisões da consciência e dos controles da vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscura a ela mesma [...]. (BOURDIEU, 2015, p. 50).

Isso quer dizer que a dominação simbólica é uma forma de poder que não necessita de força física para dominar, agindo de maneira invisível na consciência das pessoas. Bourdieu (2015) também afirmou que a força simbólica é considerada “[...] um sistema de estruturas duradouramente inscritas nas coisas e nos corpos” (p. 53-54), permanecendo, desse modo, a dominação exercida pelos homens. Isso quer dizer que a incorporação da dominação surgiu da arbitrária diferenciação biológica, que acabou organizando, de forma simbólica, a divisão do trabalho.

Essa construção inicial descrita por Bourdieu se tornou a própria divisão sexual do trabalho, pois se transformou em uma construção social naturalizada e legitimada, perpetuando-se culturalmente. A naturalização referida se tornou “[...] *habitus* claramente diferenciados segundo o princípio de divisão dominante [...]”, o que significa dizer que o gênero masculino domina o gênero feminino e foi baseado numa prática associada à virilidade, de maneira que excluiu as mulheres das “tarefas mais nobres” e atribui a elas tarefas tidas como “penosas, baixas e mesquinhas” (BOURDIEU, 2015, p. 33-34).

Para explicar essas relações, o autor criou o conceito de *habitus*, que pode ser definido como um processo social que possui um conjunto de práticas que definem um modo de ser do indivíduo. Essas práticas formam as estruturas de ordem feminina e masculina, mas com valores diferentes que são incorporados no cotidiano dos indivíduos. As práticas descritas pelo autor são os valores, os modos de pensar e de agir dos indivíduos, os quais são transmitidos naturalmente pelas gerações.

Assim, a tentativa da mulher de buscar se colocar nas mais diversas profissões acaba passando pelas estratégias de resistência dos homens, muitas vezes de forma inconsciente, já que são oriundas de uma ordem social sexuada. De acordo com Bourdieu (2015), tais estratégias estão ligadas à identidade dos indivíduos e, além disso, influenciam-no no sentido de determinar o que os homens e as mulheres devem fazer para serem, de fato, homens e mulheres e onde e no que podem ou não trabalhar.

Para tratar a questão de gênero no trabalho, é significativo fazer uma abordagem que envolva as relações sociais entre homens e mulheres. Nesse mesmo sentido, é importante frisar que a divisão sexual do trabalho é apenas um entre outros aspectos da problemática. Existem aspectos como os



das identidades e das subjetividades, os quais influenciam nas diferenças relacionadas ao trabalho, havendo também outros elementos, como o da diferença salarial, do assédio moral, das chances de obtenção e de permanência no emprego e da ascensão profissional. A categoria gênero, ao ser associada à sociologia do trabalho, permite-nos trabalhar todas essas questões.

Tendo isso tudo em vista, pode-se afirmar que existe uma barreira que ainda impede a mulher de estar em pé de igualdade com o homem. Isso foi demonstrado no estudo de Manganelli (2012), que utilizou o termo “teto de vidro” para descrever as barreiras que impossibilitam a ascensão da mulher no mercado de trabalho. O termo “teto de vidro” é definido como “[...] um limite invisível superior na carreira, impedindo as mulheres de ascender profissionalmente. A expressão ‘de vidro’ pretende elucidar a ideia de uma barreira invisível” (MANGANELLI, 2012, p. 25).

### **Resultados da pesquisa e das análises**

As mulheres pesquisadas/entrevistadas se encontram trabalhando nos níveis táticos e estratégicos. É preciso deixar claro que aquelas mulheres que se encontram em nível operacional não foram objetos deste estudo, assim, do total de 16 mulheres entrevistadas, foram observadas algumas características a serem descritas a seguir:

Em relação à faixa etária das entrevistadas, a menor idade identificada é de 26 anos, já a maior é de 56 anos. A maioria dessas mulheres se encontra um pouco acima da faixa dos 40 anos, possuindo, assim, uma trajetória profissional bastante considerável. Com isso, elas possuem bastante experiência/vivência na área, o que contribuiu ainda mais para este estudo. As pesquisadas afirmaram que buscaram trabalhar no setor da indústria metalmeccânica por questão de oportunidade salarial. A média dos salários ficou em torno de sete salários-mínimos, sendo a menor remuneração a de 2,5 salários-mínimos e a maior de 15 salários-mínimos.

Todas as entrevistadas exercem serviços administrativos considerados burocráticos e que exigem um grau de responsabilidade grande, requerendo, assim, muita atenção, conhecimento técnico, organização e disciplina, a fim de poderem atuar de forma segura ao executar atividades tais como planejamento estratégico, administração de pessoal, operações financeiras e fiscais, entre outras. Essas mulheres possuem graduação nas áreas de Administração, Ciências Contábeis, Geografia, Letras, Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Nutrição, entre outras, ou seja, áreas das Ciências

Humanas e Engenharias. Das 16 entrevistadas, apenas uma não possui curso de nível superior completo, mas declarou que pretende retomar os estudos.

Do total das entrevistadas, 15 ocupam/ocuparam cargos de chefia formalmente. Somente uma delas afirmou ser responsável pelo setor, exercendo a função de chefe sem que seja reconhecida formalmente (fato que parece se tratar de uma discriminação explícita). Do grupo pesquisado, três delas foram demitidas enquanto exerciam cargos de chefia. Uma delas já se encontra empregada, uma não havia conseguido voltar ao mercado de trabalho e uma outra acabou decidindo pela aposentadoria.

As mulheres entrevistadas são oriundas, majoritariamente, de famílias de classe média, havendo poucas provenientes de classe baixa. Outra característica que chamou a atenção ao conhecer essas mulheres diz respeito ao físico, pois todas possuem um perfil étnico-racial homogêneo: são brancas.

As mulheres que viveram a infância e/ou adolescência em Erechim e região relataram que conviveram com famílias de ascendência italiana, alemã e polonesa. Narraram, também, alguns costumes herdados e que eram praticados por suas famílias e pela sociedade na qual estavam inseridas. Essas mulheres relataram que tiveram uma educação bastante rígida e acreditam que isso influenciou, por diversas vezes e de maneira negativa, no modo de agir e pensar na fase adulta.

Observadas essas características, partiu-se para a análise mais voltada para o referencial teórico adotado. Entre as descobertas feitas a partir da análise, é possível citar alguns trechos importantes que alcançaram todos os objetivos desta pesquisa. Na dissertação, foram criadas três categorias de análise que se originaram das falas em comum das entrevistadas, nominadas: trajetórias pessoais, profissionais e culturais, aspectos que influenciam na trajetória profissional e a discriminação verificada na indústria metalmeccânica.

As entrevistadas destacaram alguns momentos vivenciados desde a infância até a fase adulta, voltados à relação social (na família, na escola e na sociedade de maneira geral), demonstrando, assim, alguns aspectos culturais assimilados ao longo do tempo e legitimados como práticas sociais:

*“Mas eles me botaram na aula de bordado, e eu não queria fazer bordado. Eu não gostava, mas eles me obrigaram a fazer... [...] Eles já tinham certeza de que eu não iria trabalhar, que eu... né? **Para eles, eu iria ser dona de casa.** Eu chego a essa conclusão hoje, né?” (E11).*

A cultura conservadora, a atribuição de valores “femininos” e “masculinos” (com a ideia de que a mulher é responsável pelo espaço privado, do lar) foi pontuada por algumas entrevistadas ao declararem que suas avós e até suas mães sofreram a influência desse tipo de entendimento:

*“Meu pai trabalhava fora, trabalhava no banco, e a minha mãe era dona de casa” (E11).*

*“Ahn... na... na minha infância, vamos dizer assim, mulher ahn... fazia... cuidava da casa, cuidava da família, então...” (E8).*

Neste artigo, a ênfase se dá para a existência de aspectos que podem facilitar ou dificultar a carreira profissional da mulher, pois foram demonstrados aspectos envolvendo questões pessoais e culturais identificados de maneira em comum. Tais aspectos estão voltados para temas como satisfação salarial, qualidade de vida, maternidade, entre outros, os quais foram tratados separadamente dentro de uma mesma categoria de análise. Isso é o que veremos a seguir.

### **Aspectos que favorecem e dificultam a ascensão da mulher a cargos de chefia**

As mulheres entrevistadas afirmaram possuir “características naturais” que colaboram para a ascensão a cargos de chefia. Essas características se sobressaem se comparadas às dos homens, pois, para as entrevistadas, as mulheres são mais detalhistas, atenciosas, possuem maior comprometimento na execução das tarefas, entre outras. Tais características impactam de maneira positiva na hora da escolha para a promoção de um cargo. A partir disso, buscou-se compreender como as mulheres assimilam a ideia de “atributos próprios de mulher”. Em estudos como o de Senkevics (2015), também se encontrou a explicação de como ocorre a construção das feminilidades e masculinidades. O autor analisou o processo de socialização, fazendo a diferenciação entre meninos e meninas.

Senkevics (2015) versou sobre gênero, família e escola. Entre os temas estudados, ele analisou o processo de socialização diferenciado de meninos e meninas, levando em consideração a forma como ocorre a construção de feminilidades e masculinidades. Para isso, o autor lembra que a família e a escola são os primeiros contatos sociais da criança. O autor se baseou principalmente nos ensinamentos da cientista social australiana Raewy Connell.

Na construção do conceito de masculinidades e de feminilidades, Senkevics (2015) argumentou que as masculinidades e as feminilidades

“[...] são construídas e retrabalhadas ao longo da vida por cada um de nós, que ora tomamos certos referenciais para orientar nossas práticas e perspectivas, ora tomamos outros” (p. 42). O que o autor quer dizer é que esses conceitos não são fixos, sendo construídos por meio de práticas sociais do cotidiano conjuntamente com aquilo que é concebido pelo sujeito. Em outras palavras, a forma como homens e mulheres se comportam, vivem e entendem as práticas em um determinado período de suas vidas pode ser modificada em outros. Sendo assim, as perspectivas do que é ser homem ou ser mulher são passíveis de sofrerem alterações.

Ainda assim, o que se quer destacar é que o autor, ao analisar o processo de socialização, fazendo a diferenciação entre meninos e meninas e evidenciando a construção da feminilidade, identificou, no estudo empírico, que essa construção está relacionada, desde cedo, com práticas familiares e de escolarização, as quais valorizam a disciplina, a organização e a responsabilidade. Nesse estudo, ficou comprovada a existência de divisão de tarefas domiciliares, diferenciação entre meninos e meninas de brincadeiras na hora do lazer, bem como a influência da família na socialização das crianças. O destaque que se quer dar, neste momento, está ligado, então, não apenas à divisão de tarefas, mas principalmente a como essas práticas acabam constituindo um universo feminino (SENKEVICS, 2015, p. 170-187).

As práticas atribuídas ao universo feminino foram pautadas em regras e obrigações; enquanto, para os meninos, as regras eram menos rígidas. A rotina doméstica das meninas era carregada de obrigações e controle e, para algumas delas, quase não sobravam nem tempo para brincar; a saída para a rua, por exemplo, era proibida. Já os meninos quase não tinham horário para voltar, viviam livres. Isso tudo foi verificado junto ao rendimento escolar e demonstrou que as meninas se destacavam mais que os meninos, uma vez que elas faziam do espaço escolar um momento de realização pessoal e, assim, traçavam planos, pensando em exercer profissões mais qualificadas. Enquanto isso, os meninos não se preocupavam muito e sonhavam com profissões que não exigiam muita qualificação, como ser jogador de futebol. Dessa forma, a escola possuía significados diferenciados para meninos e meninas. Para as meninas, a escola era o local de lazer e de oportunidades que não tinham em casa, por isso as meninas desempenham melhor os atributos exigidos na escola, se destacando mais do que os meninos (SENKEVICS, 2015, p. 170-187).

Dessa forma, fazendo um paralelo do estudo de Senkevics com as narrativas das entrevistadas, foi verificado, além da diferenciação na maneira de educar as crianças, que as práticas da construção da feminilidade na infância das entrevistadas ocorreu de forma bem parecida com aquilo que foi descrito pelo autor, ou seja, a infância das entrevistadas também foi cheia de regras, de exigências quanto à organização, à disciplina, bem como a rigidez com os horários determinados para o cumprimento das tarefas. Com o comparativo, pode-se afirmar que se percebeu que essas práticas foram assimiladas e aceitas pelas entrevistadas e se tornaram para elas atributos positivos, qualidades que foram destacadas pelas próprias entrevistadas no sentido que as mulheres têm mais organização, transparência, comprometimento, detalhismo, desenvoltura, atenção ao realizar as tarefas, entre outras características desempenhadas no trabalho, conforme relatado nas transcrições abaixo:

*“Ah... mas para ascensão, então, tu me perguntaste, tem que ter equilíbrio” (E2).*

*“Uma coisa que eu acho que é muito bom, tu humaniza mais, [...] às vezes, quando o ambiente é só de homens, não tem humanização. Então, essa gentileza da mulher, essa delicadeza da mulher” (E2).*

*“Eu acho que assim, o que facilita, daqui a pouco é a seriedade, né? [...], procurei me manter, né? Correta, na linha, assim... eu acho que isso talvez, por isso que eu conquistei esse respeito” (E14).*

*“Então hoje o que eu posso te dizer assim: a mulher é muito mais detalhista do que o homem” (E10).*

Senkevics (2015) ensina que a prática leva à construção de um universo muito complexo para aquilo que é atribuído à feminilidade ou à masculinidade, o que ocorre porque a prática é legitimada socialmente. Entretanto, não significa dizer que ela é fixa, pois existe uma diferença entre expectativas da família e aquilo que a criança percebe e aceita como valor e passa a praticar. Para o autor, existe mais diferença ainda, se observado, quando os valores vão se modificando com o passar da idade e como vão sendo transmitidos.

Um exemplo disso extraído das entrevistas, considerado como sendo um aspecto positivo, referiu-se ao detalhismo da mulher. A fala a seguir chamou a atenção porque no seu primeiro emprego, na indústria metalmeccânica, a entrevistada disse que o serviço pesado, considerado aquele que exigia muita força física, era realizado somente por homens:

*“É, o setor metal mecânico, assim, o que dificulta, eu acho que é justamente aquela coisa assim, que é um serviço mais... digamos... não é, não é... **hoje não é mais, mas já foi mais braçal, mais sujo, vamos supor, [...]** Mas, enfim, então já mudou um pouquinho, mas **mulher não é pra serviço pesado**” (E10).*

Como pode ser notado, a própria entrevistada atribui uma prática associada à feminilidade, destacando a mudança ocorrida com a inclusão de mulheres ao mencionar o trabalho que presenciou em uma visita a uma empresa do mesmo setor. Ela ficou impressionada ao ver tantas mulheres trabalhando com máquinas que realizavam serviços pesados, até então considerado um trabalho realizado apenas por homens. Além do detalhismo, ela também atribuiu outra característica ao dizer que a mulher possui capacidade para fazer várias coisas ao mesmo tempo, afirmando que essa prática é própria da mulher:

*“Elas faziam o acabamentoozinho, e, segundo ele, a qualidade desses acabamentos, a mulher era mais detalhista, mais delicada, [...] dizem que isso aí cientificamente já foi comprovado, **que a mulher consegue fazer mais coisas ao mesmo tempo, né?** E é, porque daí eu vi assim: que eles tiravam a peça e daí as mulheres tiravam, tipo com uma faquinha, uma rebarba” (E10).*

Fazendo um paralelo do estudo de Senkevics (2015) com as narrativas das entrevistadas, foi verificado que a infância delas também foi cheia de regras e de exigências quanto à organização, à disciplina, bem como havia rigidez com os horários determinados para o cumprimento das tarefas. Pode-se dizer, com isso, que tiveram uma educação bastante rígida.

Concluiu-se que essas práticas foram assimiladas e aceitas pelas entrevistadas, tornando-se, para elas, atributos positivos. Para elas, as mulheres têm mais organização, comprometimento, detalhismo, desenvoltura e mais atenção ao realizar as tarefas que precisam ser desempenhadas no trabalho. Entretanto, nas conversas durante a pesquisa, surgiram algumas barreiras enfrentadas pelas entrevistadas, como a necessidade de ter que demonstrar atitudes que deveriam ser iguais às de “um homem em cargo de chefia”. Além disso, sofreram um grau de exigência maior, se comparado aos homens, para demonstrarem a sua capacidade e competência no desempenho das atribuições do cargo.

O fato de ser mulher e trabalhar num setor predominantemente masculino faz com que as mulheres tenham que conviver com uma cultura

machista. Justamente esse aspecto foi bastante destacado pelas entrevistadas, como pode ser observado em um dos relatos:

*“Acho que as **limitações que as empresas colocam, né? O subjulgamento das mulheres, né? Em termos de capacidade.** Eu acho que esse é a maior dificuldade, ahn... pras mulheres, né? O mostrar independência, o dinamismo, ahn... isso eu acho que é a maior, ainda é o maior desafio. De todos verem a mulher **como um profissional e não como a mulher frágil**, ahn, ainda existe muito isso na nossa sociedade” (E8).*

Muitas vezes o sexo feminino é visto como “sexo frágil”, ou seja, com uma aparência que “não combina” com cargos de chefia. Essa ideia ainda está fortemente inserida na sociedade, principalmente no setor metalme-cânico, o qual continua dificultando o acesso das mulheres que objetivam cargos de maior poder. A esse respeito, algumas das entrevistadas disseram que a mulher está sempre sendo comparada com o homem, de modo que ele continua sendo a referência de como um chefe deve desempenhar o seu papel. Com isso, as mulheres que não possuem certas características consideradas “masculinas”, como não ter uma postura firme na hora de tomar decisões, ou demonstrar sentimentos, não são bem-vistas no exercício da função. Essa visão foi descrita nos trechos abaixo:

*“[...] eu acho que as pessoas acham que por isso, **por ser tão sentimental**, que tu vá... tipo, deixar passar alguma coisa, por ser mais sentimental, né? Ser mais... a emoção do que razão” (E7).*

*“[...] quando tem assim, pega vários cargos, tem gerente, diretor, tudo... e senta na reunião e vai definir, desde que ela... que a pessoa... que a mulher seja firme, decidida e clara, transparente, a situação é bem... **Firme, é firme porque o homem ele tem isso, né?... de falar, despachar ligeiro e pronto, né? E a mulher é toda mais cuidadosa, mais isso e aquilo.** Então essa de enrolar, a gente não pode, **a gente tem que falar e deixar bem firme, bem claro**” (E15).*

A dominação masculina, descrita por Bourdieu (2015), demonstrou a relação de poder existente entre as oposições feminino/masculino, afirmando que o homem é o ser dominante e a mulher é o ser dominado. Essa relação pode ser percebida em diversos campos, como o da família, o da escola e até mesmo no mundo do trabalho. Homens e mulheres são caracterizados por *habitus* distintos que estão incorporados, ou seja, ambos possuem características específicas que determinam a posição ocupada dentro de um campo.

As mulheres que conseguem chegar aos cargos de chefia, muitas vezes, têm que se adequar a “padrões masculinos” (estereótipos) para poder provar a sua capacidade de liderança. Dessa forma, elas precisam ter “pulso firme”, ser diretas e objetivas. Esses são exemplos de comportamentos “masculino” descritos como sendo exigidos para o desempenho do cargo, como também pode ser visto no trecho a seguir:

*“[...] o próprio homem exige isso da mulher quando ela está num cargo de gestão. Porque ele, inconscientemente, sente necessidade dessa, dessa postura, né? **E muitas mulheres se... conseguem se firmar através disso, né? [...] então a gente acabou tendo um modelo na gestão. Quando a mulher assume a gestão, acabou se criando estereótipos, o modelo de uma mulher rígida, braba, né?”** (E6).*

Isso justificaria algumas atitudes que as mulheres adquirem para poder chegar aos cargos de chefia. A diferenciação entre homens e mulheres pode ser destacada com a transcrição a seguir, pois o machismo foi considerado pelas entrevistadas como sendo um aspecto dificultador:

*“**Eu acho que o principal ponto é cultural, é... é um machismo velado, que ainda existe assim, né? Que... que ainda a gente tenta, né? Faz de conta que não acontece, a gente tenta... de todas as maneiras, né? Na nossa sociedade a gente tenta cegar, que isso não acontece; mas existe, né?**” (E12).*

Como mais uma barreira para a ascensão profissional, as mulheres entrevistadas também elegeram o fato de ainda existir a visão, na nossa sociedade, de que a mulher é a responsável pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com a família.

*“[...] a ascensão, assim, pensando no particular, eu te diria assim: **que quanto menos a gente tem compromissos em casa, mais fácil, porque daí você dedica muito mais tempo. Então, assim, ter casa, marido, filhos, isso exige bastante e, então, isso dá uma dificultada**” (E15).*

A cultura machista continua dificultando não só a ascensão das mulheres aos cargos de chefia como também ao exercício delas nesses cargos. Essa constatação reforçou, ainda mais, aquilo que Bourdieu (2015) afirmou sobre os valores transmitidos pelas gerações: que é algo determinado socialmente e repassado culturalmente.



A existência de uma sobrecarga de trabalho, a chamada “dupla jornada”, vivida pelas mulheres entrevistadas, também foi citada como sendo uma barreira. Por mais que elas tenham afirmado que possuíam condições financeiras que possibilitavam estruturar de forma segura os cuidados necessários com a família, ficou evidente, em algumas respostas, que elas se sentem na obrigação de executar esse tipo de tarefa e de cuidados. Para comprovar isso, foram encontrados os estudos de Dias Júnior e Verona (2016) e de Janaína Teodoro Guiginski (2015).

O estudo de Guiginski (2015) demonstra que as mulheres que possuem filhos são mais penalizadas e sofrem mais consequências negativas na vida pessoal e profissional, se comparadas com as que não possuem filhos. Já o estudo de Dias Jr. e Verona (2016) pesquisou mulheres com ocupação de nível superior e a conciliação do trabalho com a maternidade, ressaltando o alto custo da maternidade, especialmente para as mulheres em cargos de liderança, uma vez que a cobrança social sobre elas é potencializada (precisam continuar sendo líderes e boas mães).

Já para Lapa (2016), as duas esferas (pública e privada) se entrecruzam, de modo que ainda existe a permanência das divisões social e sexual do trabalho. Tais divisões, de fato, não mudaram, apenas se mostram em uma nova configuração. Isso quer dizer que as mulheres conseguiram se inserir em novos postos de trabalho, os quais, anteriormente, eram considerados redutos masculinos; entretanto, no que se refere ao acesso aos cargos de chefia, a ocupação deles pelas mulheres continua sendo muito baixa.

Hirata e Kergoat (2007) colocam que a divisão sexual do trabalho vai além de simplesmente constatar as desigualdades existentes entre homens e mulheres. Para elas, torna-se necessário refletir mais sobre a vida familiar e profissional, para, então, poder compreender o porquê da permanência dessa divisão:

A socialização familiar, a educação escolar, a formação na empresa, esse conjunto de modalidades diferenciadas de socialização se combinam para a reprodução sempre renovada das relações sociais. **As razões dessa permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero. E o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse**

**trabalho doméstico**, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade. Mesmo que exista delegação, um de seus limites está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam [...]. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607-608, grifo nosso).

As autoras afirmaram que existem diferentes modalidades de divisão sexual do trabalho, como o chamado de modelo de “conciliação” da vida familiar e profissional; entretanto, indicaram um novo modelo para as atuais configurações, o chamado modelo de “delegação”. Esse modelo se amolda mais à realidade do aumento de empregos, do “[...] crescimento da categoria de profissões de nível superior e de executivas [...] que acabam delegando as tarefas domésticas e cuidados com a família para outras mulheres” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 604-605). Essa seria mais uma forma de analisar as novas configurações da divisão sexual do trabalho a fim de compreender melhor a situação enfrentada pelas mulheres e buscar soluções.

Não há como negar que a vida pessoal está relacionada à profissional. Dessa forma, foi observado que as mulheres entrevistadas, primeiramente, buscam equilibrar as duas esferas, para, depois, buscar destaque no trabalho, objetivando ascender aos cargos hierarquicamente superiores. De certa forma, os homens se sobressaem na vida profissional porque o tempo para a dedicação ao trabalho acaba sendo maior se comparado com o tempo das mulheres, configurando mais uma dificuldade enfrentada por elas.

Os cargos de comando são, culturalmente, ocupados majoritariamente por homens. Isso acaba sendo mais uma barreira que as mulheres têm que vencer, ou seja, elas precisam dedicar muito mais tempo trabalhando do que os homens a fim de provarem sua competência e obter credibilidade. Somente posterior a isso é que elas assumirão posições hierárquicas maiores. Como já observado, esse tipo de situação se torna mais saliente em setores predominantemente masculinos.

Comparado com as entrevistadas de Erechim, foi verificado que não é diferente. Mesmo identificando nas narrativas das mulheres que os maridos participam das tarefas domésticas e de cuidados com os filhos, a percepção que se teve foi que essa distribuição de tarefas ainda não é uniforme.

Outras barreiras, como manter-se atualizada, falta de conhecimento específico na área, falta de profissionalismo, uso de relações de amizade (por parte de homens) para se promover, foram destacados pelas entrevistadas como sendo fatores dificultadores para a ascensão profissional.

## Discriminação velada e discriminação explícita

Partindo do pressuposto de que os conceitos de discriminação e de preconceito não se dissociam, pode-se dizer que isso ocorre quando o indivíduo recebe um tratamento diferenciado e injusto por pertencer a determinado gênero. Nesse caso, as mulheres são consideradas menos capazes e inferiores aos homens, ocorrendo a distinção entre homens e mulheres de forma consciente ou não, causando efeitos que neste trabalho foram intitulados “discriminação velada” e “discriminação explícita”.

A partir das apreciações das entrevistas, as análises possibilitaram a realização de uma abordagem sobre a discriminação<sup>4</sup> existente, pois a maioria das mulheres entrevistadas, em algum momento da entrevista, narrou um episódio de discriminação sofrido ou viu outra mulher sofrê-lo. Algumas entrevistadas relataram que, no ambiente de trabalho, houve brincadeiras maliciosas envolvendo a questão de gênero. Uma demonstração disso ocorreu com uma entrevistada que afirmou ter vivenciado uma situação de discriminação logo após ter realizado uma boa negociação para a empresa. Colegas de trabalho (homens) lhe disseram:

*“Sim, mas ela dá uma cruzada de perna, ela consegue qualquer coisa”* (E4).

*“Aí eles diziam assim: ‘Tá, qual é a fórmula?’”* (E4).

O menosprezo e o deboche pela capacidade de ter um bom desempenho demonstraram a não aceitação por parte do seu colega. Talvez ele não admitisse que uma mulher tivesse uma melhor habilidade para negociação do que ele, dessa forma, verificou-se a violência simbólica descrita por Bourdieu (2015), aquela que não utiliza a força física, mas, sim, busca atingir a mulher psicologicamente para desmoralizá-la, inferiorizá-la.

Uma das entrevistadas (E1) narrou que sentia que o seu superior não gostava de mulher em cargo de chefia. Ele não verbalizava isso, entretanto, ela sentia a repulsa por parte dele. Para Chies (2010), que abordou o tema a identidade de gênero e a identidade profissional, problematizando algumas

4 A partir da obra de Renato da Silva Queiroz (1995), subentende-se que a discriminação está associada com o preconceito, que gera uma diferenciação entre indivíduos ou grupos sociais e possui como lógica a supervalorização de um e inferiorização do outro. A discriminação pode estar baseada em diferenças culturais, de raça, de classe, de sexo, entre outras, ocorrendo por meio de estereótipos, de valores inculcados nos indivíduos que acabam privando direitos daqueles que são considerados inferiores (atribuição de valores negativos). Para o autor: “a palavra discriminação é usada para designar esse tipo de tratamento diferencial, sobretudo naquelas sociedades em que proclama a igualdade de todos por meio de leis e princípios que, na prática, não são obedecidos [...]” (QUEIROZ, 1995, p. 34).

limitações de gênero sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, isso serve para desestimular a mulher a buscar promoções no emprego. A autora tratou do tema voltado para a inserção e o desenvolvimento da carreira profissional da mulher, analisando os estereótipos diferenciadores de gênero e de profissão como geradores de desigualdades no mercado de trabalho.

Outro caso de discriminação explícita encontrado nas entrevistas ocorreu quando outra entrevistada contou que foi surpreendida com a atitude do seu subordinado quando estava verificando o andamento do serviço:

*“E aí [...] ele ouviu eu falar mas não me viu, aí ele comentou com o outro “É... essa aí, que que veio fazer aqui? Ela tinha que ir lá pilotar fogão!” e aí foi muito engraçado... Ele falou assim: “**Duvido que ela suba aqui ô, imagina se vai subir aqui**”. E ainda disse que eu era gorda, eu era gordinha, então você junta tudo, né?” (E1).*

Vale dizer que a discriminação de gênero realizada de forma direta, explícita, é aquela em que o homem verbaliza o que pensa sem deixar nada ficar subtendido.

A discriminação relacionada com a maternidade também surgiu quando uma entrevistada narrou a sua demissão em uma das indústrias do setor metalmeccânico. Ela, inclusive, frisou que essa era uma prática constante naquela empresa (os trabalhadores sabiam).

*“Então, assim ô: **eu senti na carne, não ter a opção de poder... depois de sete anos de empresa, direito de ser mãe**, tendo quase 40 anos. Não ter a opção de poder criar a minha filha e continuar trabalhando no momento que eu mais precisava, né? Ahn... vencida por um machismo, né? Machismo idiota, bobo, né? **Depois que você é mãe... eles demitiram um monte de funcionárias**. Um monte de funcionárias, quem engravidou lá eles demitiram” (E4).*

De acordo com a entrevistada, a discriminação ocorreu de forma velada, porque as pessoas sabiam dessa prática, no entanto, ninguém denunciava por medo de represálias. Até o momento em que trabalhou naquela empresa, a entrevistada disse que o entendimento da administração era que a maternidade atrapalhava no desempenho da atuação da mulher no serviço:

*“[...] que daí não podia mais vender, que daí eu acho... **eu acho que eles acharam que eu não iria ser mais uma mulher competente** [...] Aí enfrentei o perigo do desemprego, né? *Erechim está terrível*” (E4).*

Não conseguir promoção pelo fato de ser mulher também foi algo revelado durante as conversas. A entrevistada revelou ter trabalhado, por muito tempo (sem precisar os anos), exercendo as atribuições e as responsabilidades de gerente. Contudo, durante todo esse tempo, ela permaneceu oficialmente em nível hierárquico abaixo do colega de setor e, por isso, ganhando menos. O motivo dessa não ascensão “oficial” ocorreu em virtude de ela ser a única mulher existente entre os funcionários.

*“[...] Então eu era líder, vamos dizer assim, nunca tive... nunca me davam cargo de gerência, né? [...] eu sou responsável por essa área [...] **funcionalmente sim, mas não remunerada [...] e respondia pelos gerentes.** Por exemplo, uma auditoria chegava, eu respondia por ele, uma consultoria que a empresa contratava, consultores, que eram altos consultores, eu unia de... dos assuntos pra eles” (E2).*

Isso, de acordo com a teoria de Bourdieu (2015), foi considerado como uma característica de submissão porque ocorreu por meio da força simbólica. A força da estrutura de dominação se manifesta na relação desigual de poder existente entre o masculino e o feminino (incorporado historicamente) e, nesse caso, como a própria entrevistada afirmou, o fato de que ser mulher definiu a escolha da pessoa que ocuparia o cargo de gerente.

### Considerações finais

A confirmação da existência de discriminação de gênero e da maneira pela qual essa discriminação se manifesta foi um dos principais resultados encontrados. A discriminação de gênero existente ocorreu de forma velada e explícita e possui relação com alguns aspectos da cultura local, ficando evidenciado que comportamentos/atitudes dos indivíduos influenciam na perpetuação dessa desigualdade. Outra barreira destacada está na dificuldade em conciliar a vida privada com a profissional, de modo que se observou nas falas das mulheres entrevistadas ao admitirem se sentir responsáveis pelos cuidados com os afazeres domésticos e com os cuidados da família. Foi possível justificar isso utilizando as contribuições de autores como Joan Scott, Guacira Lopes Louro, entre outros, podendo afirmar que os valores praticados pelo indivíduo no modo de pensar e agir são oriundos da cultura em que estão inseridos e de como eles foram educados na família, na escola e em outras instâncias de socialização, além do convívio na sociedade em que vivem. Uma vez assimilados esses valores, eles são reproduzidos até mesmo no ambiente de trabalho. Outros

desafios identificados versaram sobre a dificuldade que a mulher enfrenta para se manter atualizada, tendo que provar, constantemente, que elas são competentes tanto quanto os homens. Isso se deve à forte cultura machista praticada no ambiente de trabalho na indústria metalmeccânica de Erechim.

### Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luiz Antero Reto, Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, vol. I.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

BRASIL. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano-base 2016**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2016.

BRASIL. **Relação Anual de Informações Sociais**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e do Emprego, 2018.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

CHIES P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507-528, 2010.

DIAS JÚNIOR, C. S.; VERONA, A. P. Maternidade e trabalho. **Revista Brasileira de Sociologia**, Salvador, v. 4, n. 7, p. 111-134, 2016.

GUIGINSKI, J. T. **Mercado de trabalho e relações de gênero: associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres**. 2015. Dissertação [Mestrado em Demografia] – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, 2015.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva, Guacira Lopes Louro. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67-75.

LAPA, T. S. Flexibilidade (ou rigidez) produtiva, condições de trabalho e subjetividade das trabalhadoras em indústrias metalúrgicas de eletroeletrônicos. In: TRÓPIA, P. V.; TOSTA, T. L. D.; GONÇALVES, E.; VANNUCHI, M. L.; SOUZA, M. F. de. (org.). **Mulheres trabalhadoras: (in)visíveis?** Belo Horizonte: Fino Traço, 2016. p. 131-149.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 2013.

LOURO, G. L. Uma leitura da história da educação sobre a perspectiva de gênero. **Revista Proj. História**, São Paulo, n. 11, p. 31-46, 1994.

MANGANELLI, A. **A mão invisível no teto de vidro**. 2012. Dissertação [Mestrado em Economia] – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

QUEIROZ, R. S. **Não vi e não gostei: o fenômeno do preconceito**. 3. Ed. São Paulo: Moderna, 1995.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação & Liberdade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SENKEVICS, A. S. **Gênero, família e escola: socialização familiar e escolarização de meninas e meninos de camadas populares de São Paulo**. 2015. Dissertação [Mestrado em Educação] – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

WOODWARD, K. Identidade e diferença: uma introdução teórica. In: SILVA, T. T.; HALL, S.; WOODWARD, K. (org.). **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 73-102.

Recebido em janeiro de 2020.

Aprovado em setembro de 2020.