



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

O MERCADO DE TRABALHO FEMININO
NA CIDADE DE FORTALEZA.
ASPECTOS SETORIAIS.

AUGUSTO CÉSAR RODRIGUES DE FARIAS PINTO

Monografia apresentada no Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

ORIENTADOR: PROF. DR. ANDRÉ HAGUETTE

FORTALEZA/CE
NOV/2000

RESUMO

A luta das mulheres no âmbito da sociedade, por uma atuação dinâmica, participativa e progressiva, vem sendo manifestada desde o início do século XX, notadamente no mundo capitalista. O que mais se pretende é romper os paradigmas e os grilhões do passado, que mantinham a atuação feminina em estado latente, próprio de uma sociedade arcaica, preconceituosa e decadente. Desse modo a luta das mulheres não se prende só ao ponto de vista social, já assumiu uma conotação política e econômica na ocupação de espaços para sua atuação. O objetivo da presente monografia é de evidenciar, através de um enfoque técnico e científico, o comportamento do mercado de trabalho feminino em três empresas, quais sejam: **MODART – CONFECÇÕES LTDA., PUMATEC – TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA.** e **CAFÉ FINOS DE FORTALEZA LTDA.** A pesquisa concluiu que há uma grande diversidade social no mercado de trabalho feminino, tanto na contratação dessa mão-de-obra, como na indicação de cargos de chefias; como também que a contribuição da mão-de-obra feminina é maior nas empresas que operacionalizam métodos e processos de características femininas, nas quais há maior gestão participativa das mulheres, inclusive na composição de grupos de trabalho.

**À meus pais: MARTA e FRANCISCO, pelo apoio,
os ensinamentos, a compreensão e a dedicação
por todos esses anos.**

AGRADECIMENTOS

- **À DEUS PAI, a JESUS CRISTO, por me proporcionar a vida, a saúde e, sobretudo, a sabedoria e minha força interior, sem as quais seria impossível a realização deste trabalho;**
- **Ao corpo docente e aos demais membros da UFC (UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ), representada pela sua magnificência, professores doutores, servidores e, sobretudo, pela oportunidade de contribuir e participar da comunidade acadêmica;**
- **Ao professor André Haguette (meu dileto orientador), pelo conhecimento, sugestões, em especial, pela gentileza, atenção e apoio à realização deste estudo acadêmico;**
- **Ao meu caríssimo e generoso pai, pelos ensinamentos, questionamentos imprescindíveis, apoio intelectual e moral que me proporcionaram dinamismo teórico e prático no decorrer deste trabalho;**
- **Ao coordenador do curso de Ciências Sociais, Prof. Carlos S. Versiani dos Anjos Júnior, pelos momentos de descontração, companheirismo e apoio logístico na convivência universitária;**

- **Aos professores: Lúcio Oliver Costilla, Ismael Pordeus Júnior, Cleide Bernal, Francisco Camelo Parente, Maria Neyara de Oliveira Araújo, Glória M. S. Diógenes, Firmino Holanda, Maria Virgínia T. da Silva, Maria Vilma C. Moreira, Rejane V. A. Carvalho, Florice, Manuel Domingos Neto, Valmir Lopes de Lima, Maria Barbosa Dias (ESTHER), pelos ensinamentos acadêmicos e a convivência universitária amigável durante a trajetória do curso de Ciências Sociais;**
- **Aos colegas do IDT/CE: Inácio Bessa, Rosaliane, Francisco Muniz; da MODART CONFECÇÕES LTDA, Isaías Feitosa; da PUMATEC - Tecnologia e Serviços, Erivan Bezerra; da CAFÉ FINOS DE FORTALEZA LTDA, Tatiana de Arruda Gondim; do IEL, Carla; pelo carinho e atenção com que me atenderam na busca documental de informações;**
- **Aos meus colegas acadêmicos: Clemente, Rose, Júnior, Lindomar, Augusto, Wilson, Carlos Magno, Paulo, Napoleão, Daniele, Violeta, Monaliza, Jane, Mônica, Francisco Muniz, Élcio, Hugo e Vânia (da xerox), Roberta, Paulo Henrique, Djalma, Walter (da coordenação), Joelma e Hércules; pelo somatório de trocas de idéias e questionamentos que enriqueceram minha formação acadêmica.**

QUADROS

- I) CENÁRIO SOCIOLÓGICO DAS MULHERES GERENTES.**
- II) CONTRIBUIÇÕES DAS TEORIAS FEMINISTAS PARA OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS CONTEMPORÂNEOS.**

SIGLAS

ATM's	-	POSTOS DE AUTO-ATENDIMENTO
BBDO	-	BRITISH BUSINESS DEPARTMENTAL ORGANIZATION
CUT	-	CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
EUA	-	ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA
ONU	-	ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS
OIT	-	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
PAB's	-	POSTOS DE ATENDIMENTO BANCÁRIO
PROMAX	-	PROCESSO DE QUALIDADE MÁXIMA
PDV	-	PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA
SINE	-	SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO

A N E X O S

I) QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.

II) FORMAS DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO, POR REGIÃO.

III) POPULAÇÃO OCUPADA FEMININA: POR ATIVIDADE, POR CATEGORIA OCUPACIONAL.

IV) POPULAÇÃO OCUPADA FEMININA, SEGUNDO O PERFIL SALARIAL.

V) MERCADO DE TRABALHO FEMININO, POR ESTADO CIVIL E POR FAIXA ETÁRIA.

VI) RAZÕES QUE LEVARAM AS MULHERES A TRABALHAR.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO I - A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ENFOQUE HISTÓRICO.....	17
1.1 - No Mundo.....	17
1.2 - No Brasil.....	19
1.3 - Na cidade de Fortaleza.....	22
CAPÍTULO II - FUNDAMENTOS E TEORIAS.....	26
CAPÍTULO III - A MULHER CONTEMPORÂNEA E EMPREENDORA: UMA VISÃO SOCIOLÓGICA.....	32
3.1 - Teorias Feministas nas Organizações.....	32
3.1.1 - Teoria Liberal.....	33
3.1.2 - Teoria Radical.....	37
3.1.3 - Teoria Socialista.....	40
3.1.4 - Teoria Marxista.....	42
3.1.5 - Teoria Pós-Estruturalista.....	43
3.2 - O Enfoque da Mulher Empreendedora.....	46
CAPÍTULO IV - ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	49
4.1 - Natureza da Pesquisa.....	49
4.2 - Pressupostos Básicos.....	52
4.3 - Métodos e Técnicas.....	52
4.4 - Plano da Pesquisa.....	53
CAPÍTULO V - AS EMPRESAS PESQUISADAS: ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	56
5.1 - Resultados da Pesquisa na MODART - CONFECÇÕES LTDA...56	
5.1.1 - Diversidade Social no mercado de trabalho feminino.....56	
5.1.2 - Gestão Participativa e Realidade Sócio-Econômica.....57	
5.2 - Resultados da Pesquisa na PUMATEC - TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA.....	57
5.2.1 - Diversidade Social no mercado de trabalho feminino.....57	
5.2.2 - Gestão Participativa e Realidade Sócio-Econômica.....58	

5.3 - Resultados da Pesquisa na CAFÉ FINOS DE FORTALEZA LTDA	58
5.3.1 - Diversidade Social no mercado trabalho feminino.....	58
5.3.2 - Gestão Participativa e Realidade Sócio-Econômica.....	58
5.4 - Análise Comparativa dos Resultados.....	59
CONCLUSÃO.....	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
A N E X O S.....	71

INTRODUÇÃO

No curso da história da humanidade a mulher, pertencente às camadas sociais vinculadas à produção de bens e serviços, nunca foi excluída do trabalho. Nas economias pré-capitalistas, no período anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher trabalhava nos campos e nas manufaturas; nas minas e nas lojas; nos mercados, nas oficinas; tecia e fiava; fermentava a cerveja; além de realizar tarefas domésticas.

“Na Inglaterra, na comunidade dos burgos (Idade Medieval), a mulher casada podia empenhar-se em atividades comerciais, independente do marido, sendo responsável pelos atos como pessoa jurídica. Nesse mesmo país, no século XVII, havia mulheres casadas entre os donos de lojas; proprietários de papelaria e navios; vendedores de livros; agiotas; fornecedores de roupas para o exército e a marinha; e chegaram a possuir o monopólio da fiação têxtil inglesa.” (SAFFIOTI, 1979, p. 32)

“A primeira população ativa feminina que o capitalismo marginaliza dos meios de produção constitui-se das esposas dos membros da burguesia ascendente.” (SAFFIOTI, Op. Cit.). Sob esse enfoque o surgimento do capitalismo ocorre em condições desfavoráveis à mulher. Pois no processo de individualização imposto pelo sistema de produção capitalista (de acordo com SAFFIOTI), a mulher contaria com uma desvantagem social enfatizada sob duas óticas:

- a) em nível superestrutural a subvalorização da capacidade da mulher era tradicional e evidenciava-se por mitos que justificavam a supremacia masculina;
- b) em nível estrutural à medida que se incrementava a utilização das forças produtivas, a marginalização da mulher torna-se patente.

Por outro lado, as desvantagens sociais, derivadas da utilização da força de trabalho feminina, vêm permitir ao capitalismo em formação extrair da mulher o máximo de mais-valia absoluta por meio:

- a) da intensificação da jornada de trabalho;
- b) da prorrogação (sem remuneração) da jornada diária de trabalho;
- c) dos salários pagos mais baixos do que para os homens, que contribuem para acumulação do capital com maior rapidez e para a ênfase da mais-valia relativa.

No Brasil, no início da industrialização, na segunda metade dos anos 50, com o aumento das oportunidades de trabalho, surgiram os movimentos feministas com uma conotação mais enfática e apoiados pelas organizações de classes e pelos sindicatos. Mas foi na década dos anos 70, com o aumento do volume de atividades que surgiram para auxiliar as atividades industriais, que os movimentos feministas impulsionaram boa parte das conquistas sociais, culturais e políticas, principalmente no que diz respeito à participação da mulher no processo de transformação conjuntural e estrutural da sociedade. Conseqüentemente, a mulher foi conquistando seu espaço no mercado de trabalho, através da habilitação, aptidão e especialização profissional. Todavia, apesar de todo esse esforço, a mulher ainda hoje é submetida e discriminada em níveis profissionais em relação ao homem com a evidência no ganho de baixos salários, especialmente no mercado formal privado e apresentando-se num plano secundário no sistema capitalista discriminador.

Convém ressaltar que o perfil do mercado de trabalho feminino está alicerçado nas seguintes premissas:

- a) o mercado informal vem aumentando em relação ao mercado formal;
- b) a mulher é explorada no ato da contratação por não ter (em certas situações) sua carteira de trabalho assinada como de direito;
- c) a maioria das empresas exigem qualificação e/ou especialização dos trabalhadores do sexo masculino; e nesse item as mulheres são excluídas, na maioria dos casos.

Observamos que no Brasil há uma grande diferenciação entre os mercados de trabalho feminino e masculino. Porém, há aspectos sócio-econômicos que vêm justificar o aumento da força de trabalho feminina como sejam:

- a) o empobrecimento do casal e a necessidade do reforço financeiro no orçamento familiar, com a ocupação profissional da mulher;
- b) o desejo de auferir melhor padrão de vida por parte das mulheres;
- c) o fato do marido encontrar-se desempregado.

Este estudo acadêmico tem por objetivo abordar a temática do trabalho feminino sob a ótica de duas vertentes:

- 1) a compreensão da diversidade social no mercado de trabalho formal privado feminino em FORTALEZA, no período que se inicia na Segunda metade dos anos 90;
- 2) a análise e a perspectiva crítica da gestão participativa da mulher contemporânea, no mercado de trabalho, no tocante à realidade sócio-econômica.

Toda essa manifestação comportamental nos define como objetivo geral a análise das perspectivas do mercado de trabalho feminino em FORTALEZA e a contribuição dessa mão-de-obra crescente face o desenvolvimento político-sócio-econômico da estrutura organizacional brasileira. Com efeito, essa temática nos evidencia os seguintes objetivos específicos:

- 1) externar os principais fatores que concorreram para o aumento da demanda do mercado de trabalho feminino;
- 2) destacar os fatores mais relevantes dentro de uma visão sócio-econômica do papel da mulher na empresa;
- 3) analisar as formas de inserção da mulher empreendedora no mercado de trabalho em **FORTALEZA**, no setor privado, no âmbito das empresas pesquisadas.

A ênfase da masculinidade e do machismo nas estruturas organizacionais brasileiras foi decorrente de um processo gerencial com raízes no sistema monárquico europeu (após a Idade Média), o qual mantinha a mulher num plano inferior e excluída do processo decisório, sem acesso aos direitos individuais, humanos, políticos, principalmente, à liberdade de ir e vir. E esse “*modus operandi*” foi transplantado para as colônias da América, da Ásia e da África.

Ao longo do tempo e com a evidência de grandes transformações mundiais político-sócio-econômicas (queda da monarquia na Europa, a Revolução Francesa, a independência política das colônias da América, do Oriente e da África, as duas guerras mundiais e para o caso brasileiro, as grandes transformações culturais ocorridas a partir da segunda metade dos anos 60 em diante) o surgimento da mulher como parte integrante da população economicamente ativa do sistema econômico aliado aos movimentos feministas em favor da participação e integração no sistema político, vieram proporcionar uma grande conquista de espaços fora do seu lar e no âmbito das organizações (PINTO, 1999, p. 194/195).

No Brasil, na época atual, a mulher tem participação efetiva em todos os setores, sejam sociais, políticos e produtivos, em condições competitivas e de igualdade com o homem no que tange à ocupação no mercado de trabalho; mas essa condição torna-se desigual na questão salarial e na ocupação de cargos de chefias. Todavia, o rompimento das pré-condições do pátrio-poder e a ascensão do poder familiar (mudanças na legislação do direito da família), constituem-se um marco para eleger a mulher como responsável na manutenção e no gerenciamento, tanto da família como das empresas e essa tendência manifesta-se no século que se aproxima.

No **Capítulo I** enfatizamos uma visão comportamental da mulher no mercado de trabalho, através de dados secundários, em níveis: mundial, nacional e regional. No **Capítulo II** evidenciamos a fundamentação teórica, com abordagem temática de autores diversos. No **Capítulo III**, dentro de um enfoque behaviorista(comportamental), transmitimos uma visão sociológica da mulher contemporânea, como empreendedora e gestora nas estruturas organizacionais(ocupando funções de comando). O **Capítulo IV** mostra aspectos da metodologia aplicada no trabalho de pesquisa, com utilização de dados primários e secundários. No **Capítulo V** evidenciamos dados apurados na pesquisa de campo relativamente às três empresas investigadas e abordamos a análise dos dados. Por fim, apresentamos as conclusões finais.

CAPÍTULO I – A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ENFOQUE HISTÓRICO.

1.1 – No Mundo.

Segundo **ESMERALDO (1998, p. 06)** na Grécia antiga as amplitudes das atividades familiares e das atividades políticas eram exclusivas e independentes. A necessidade de manter a privacidade estabelecia a diferença entre o público e o privado. Sob esse aspecto cabia aos escravos a tarefa de manter atividades relacionadas com a manutenção da vida, das necessidades para a sobrevivência; e às mulheres era reservada a tarefa da reprodução da espécie, da procriação. E ambas se mantinham fora das atividades políticas.

Numa concepção comparativa entre a Grécia antiga e a era contemporânea, homens e mulheres se mantêm em atividades, tanto no setor público como no setor privado, em representações sócio-políticas, sendo que as mulheres passaram a representar a cifra de 35,5% da população economicamente ativa em 1990. Sob o enfoque teórico e ortodoxo é tarefa principal dos homens o sustento da família. Por essa razão eles são menos escolarizados do que as mulheres, pelo fato de interromperem muito cedo o estudo de formação para ingressarem no mercado de trabalho (na maioria dos casos). No entanto, devido à ênfase da responsabilidade de manter a sobrevivência da família, os homens recebem salários maiores do que as

mulheres. A estas é reservada a responsabilidade com as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. E o seu salário configura-se como um complemento familiar; por essa razão ele é menor do que do homem, na maioria dos casos. (ESMERALDO, 1998, p. 92).

Segundo PINTO (1999: p. 194-195), a partir da segunda metade do século XX a mulher passou a conciliar suas atividades domésticas com as atividades profissionais fora do seu lar. E essa tendência ficou bastante evidente a partir dos anos 70, com a explosão dos movimentos feministas de reivindicação de direitos e com as reformas constitucionais.

Com o intuito de enfatizar a atuação da mulher no mercado de trabalho, em nível mundial, relatamos que pesquisas realizadas detectaram que há uma proporção muito maior de mulheres empregadas no setor terciário da economia (ONU, 1991). Um dos setores que empregam mão-de-obra feminina em considerável percentual é o **setor bancário**. No Japão, como também nos países da União Européia, as mulheres representam 50% dos trabalhadores bancários e 36% da população economicamente ativa nesses países, evidenciando uma idéia de peso relativo de feminilização desse tipo de trabalho. (OIT, 1992).

Dentro do setor bancário, por exemplo, no Canadá e nos EUA 70% dos funcionários dos bancos são mulheres e a tendência é a de intensificar esse comportamento. Nos EUA 94% dos postos de trabalho de caixa de banco são lotados por mulheres. (ONU, 1991).

Na Argentina também é detectada uma crescente participação das mulheres no trabalho bancário. No período de 1977/1987 foram reduzidas em 30% os postos de trabalho nos bancos, atingindo 37% das funções exercidas pelos homens e 9% das mulheres. Na mesma época o emprego de mulheres nos bancos oficiais argentinos cresceu de 16,8% para 22,6% em 1987. (FANELLI, GOGNA e JELIN, 1989. In: MOTA e CALDAS, 1997).

Através de uma pesquisa feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 19 bancos multinacionais com sedes e sucursais situadas em diversos países, concluiu que é acelerado e contínuo o ingresso de mulheres nos bancos

multinacionais nos últimos 20 anos. Todavia, a ocupação feminina nos bancos confirma, em aspectos gerais, com o comportamento do sistema financeiro mundial, notadamente no que concerne:

- a) a ocupação das mulheres no sistema bancário representa 50% dos trabalhadores do setor;
- b) as mulheres estão lotadas em postos de trabalho de nível inferior na hierarquia ocupacional dos bancos, com regime de trabalho parcial;
- c) em contrapartida, o trabalho em tempo parcial aumentou em proporção análoga ao emprego feminino, principalmente, nos países industrializados;
- d) na década dos anos 80 houve um aumento na proporção de mulheres em cargos de direção, comissão e de supervisão.

1.2 – No Brasil.

No Brasil há uma tendência da feminilização na categoria bancária. Esse fenômeno ocorre de modo progressivo e concomitante ao processo de difusão da automação e das mudanças nas organizações de trabalho, que foram implantadas a partir da Segunda metade dos anos 60, com a reforma bancária. Nessa perspectiva, 1993, num banco estatal de grande porte, com matriz na cidade de São Paulo, 47% dos trabalhadores se constituíam de mulheres. **(IADES, 1993. In MOTTA e CALDAS, 1997)**. Esse banco possui 612 agências, 911 PAB's (postos de atendimento bancário) 314 ATM's (postos de auto-atendimento). Nesse mesmo ano, dos 35.366 funcionários as mulheres acusavam o montante de 16.108 e os homens 19.258. O primeiro concurso público que admitiu mulheres data de 1968 e em 25 anos depois elas representam a cifra de 47% do total de empregados. No último concurso efetuado pela organização, em 1988, as mulheres representaram 60,08% dos funcionários selecionados. **(SEGNINI, 1996. In: MOTTA e CALDAS, Op. Cit.)**.

Todavia, observa-se que nesse banco estatal as mulheres se incluem, em maior número, no trabalho em tempo parcial, comumente chamado de trabalho “*não comissionado*”, com o cumprimento de uma jornada de trabalho de seis horas diárias. Cerca de 83% (13.471) das mulheres e 57% (11.117) dos homens nesse banco não são comissionados, mas executam tarefas que exigem elevado grau de atenção e responsabilidade, tais como: caixa, digitador, compensador de cheques, conferente de serviços.

A automação de métodos e processos e a aceleração das mudanças tecnológicas e estruturais vieram acarretar e impor nas estruturas organizacionais o surgimento de uma nova “*performance*” de trabalho chamado de **trabalho flexível**, o qual é utilizado como sinônimo de polivalência de trabalhadores com ampla formação. É um tipo de trabalho de nível **generalista** que se confronta com o trabalho **especialista**. Esse trabalho flexível se acentuou durante a década dos anos 80 e propõe ingressar no século XXI, notadamente no setor de serviços, principalmente no sistema bancário, pois comunga relações de trabalho no **espaço da produção** e no **desempenho** de atividades fins nas empresas, para obtenção de metas ou de determinada eficácia empresarial. No sistema bancário o trabalho flexível se relaciona com o atendimento aos clientes. E é justamente nesses postos de trabalho que as mulheres estão conquistando espaços em tempo integral, de forma abrangente e gradativa.

Devido o grande volume de negócios e de metas a alcançar em nível da venda de produtos, no setor bancário é considerado qualificado o funcionário que realiza grande número de operações, ou que atinge o maior percentual de metas em função do comportamento do mercado. Sob esse aspecto o perfil dos trabalhadores bancários (inclusive do sexo feminino) em tempo integral se modificou, gradativamente, a partir da década dos anos 90. E a demanda de profissionais qualificados no setor bancário, capazes de atuarem como analistas de negócios e na venda de produtos, se intensifica. E a figura do especialista, capaz de vender um só produto, é substituída pela do generalista, capaz de atender os clientes no

fornecimento de informações a respeito de todos os produtos e serviços que a empresa dispõe.

O profissional de nível **generalista** terá a capacidade de qualificação para o trabalho polivalente nas empresas e deve ser inserido em equipes polivalentes. Terá qualidades individuais concernentes a operar com sistemas informatizados, capacidade de comunicação, ser responsável, dinâmico, ter iniciativa, capacidade de trabalho em equipe, ser participativo. Nesse aspecto, a subjetividade do profissional e suas representações à respeito do seu próprio trabalho, de sua “*identidade profissional*”, são elementos constitutivos da qualificação para o trabalho e inerentes à aferição da produtividade. E a mulher, histórica e culturalmente, tem adquirido essas qualificações sociais no espaço privado, onde suas habilidades tendem a se transformar em competência traduzida por elevados índices de produtividade.

A partir de 1992, o banco estatal implantou um programa de treinamento denominado de **PROMAX** – “*Processo de Qualidade Máxima*”, dirigido inicialmente aos funcionários comissionados e se configura como um programa de desenvolvimento de estratégias de gestões direcionadas aos seguintes objetivos:

- a) aumentar a satisfação dos clientes com os produtos e serviços do banco;
- b) melhorar o padrão de desempenho dos processos produtivos;
- c) ter um modelo organizacional voltado ao atendimento dos segmentos prioritários de clientes;
- d) estabelecer indicadores para medir a qualidade de atendimento do banco;
- e) estimular o comportamento voltado para a excelência no atendimento aos clientes.

No setor bancário são as mulheres comissionadas que estão ascendendo na hierarquia, principalmente nas funções relacionadas com a venda de serviços e produtos. E revelam um elevado grau de introjeção dos valores implícitos na proposta da organização centrada na qualidade total do trabalho. (MOTTA e CALDAS, *Op. Cit.*, p. 191-192).

1.3 – Na cidade de Fortaleza.

Pesquisa realizada pelo SINE (1993), sobre o mercado de trabalho feminino no Ceará, confirmou que *“a mulher da capital é mais informada do que a mulher do interior. Por conseguinte ela sofre menos preconceito. No interior há uma participação maior da mulher na composição da renda familiar; em primeiro lugar, devido os salários pagos ao homem que não são suficientes, cabendo a mulher proceder a complementação; em segundo lugar, devido ao relaxamento das obrigações do homem do interior em relação à família, reduzindo sua participação na renda familiar.”*

Outro aspecto identificado na pesquisa foi que *“a realização do trabalho da mulher se reflete, de forma decisiva, na sua vida afetiva, independente do estado civil. As mulheres casadas que trabalham se sentem mais seguras e menos dependentes financeiramente do seu cônjuge, além de terem uma visão mais realista da vida, o que contribui para aperfeiçoar a sua personalidade e a sua ‘performance’ como mulher contemporânea. Consequentemente, esse comportamento também contribui para reformular a cultura machista e preconceituosa no homem e para aferição de novos valores e a concepção de novos paradigmas.”* (SINE, Op. Cit., p. 68). Determinados valores e paradigmas transmitem novas concepções sobre o comportamento da mulher, excluindo a noção de passividade, de submissão e incrementando a noção sobre competência, capacidade de trabalho, decisão e gerenciamento de sistemas e métodos.

Levantamento da pesquisa do SINE (como dados de Out/1991), em Fortaleza, revelou que 44,81% das mulheres entrevistadas executavam trabalhos como autônomas na reparação, manutenção de máquinas ou utensílios; serviços de higiene pessoal; hospedagem; divertimento, etc..., independente do seu local de trabalho. Na mesma pesquisa foi constatado que 22,94% das mulheres trabalhavam em casa, em oficinas ou locais públicos vendendo mercadorias de sua produção para

a população ou para empresas clientes (**ANEXO II**); e 25,33% das mulheres trabalhavam na revenda de mercadorias por elas compradas (comercialização).

Por outro lado, na mesma pesquisa, sobre a população feminina ocupada, por setor de atividade, 59,46% das mulheres pesquisadas trabalhavam no setor de serviços; 19,88% na comercialização de bens e 13,75% na indústria de transformação (**ANEXO III**).

Em termos de jornada de trabalho semanal e de salários ganhos 50,15% das mulheres entrevistadas recebiam no máximo um salário mínimo e 24,56% recebiam de um a dois salários mínimos (**SINE, Op. Cit., p. 11**). Na indústria de transformação a jornada de trabalho semanal era de 42,47 horas; no comércio de 43,32 horas e no setor serviços 40,67 horas. (**ANEXO IV**).

Em relação aos desejos, aspirações e os sonhos pessoais sobre o mercado de trabalho feminino em FORTALEZA, prevaleceu a hipótese de estudar e conseguir um emprego. No âmbito dos estudos prevaleceu o desejo de ter uma profissão de nível superior, principalmente, nas áreas da saúde e da educação. Na educação se configurou a hipótese de concluir o 1º e 2º graus para serem professoras do 1º Grau Menor.

Sobre as relações de trabalho a maioria mostrou o desejo de trabalhar por conta própria, ter o seu próprio negócio, principalmente, no ramo de confecção; e isso representaria não só a independência econômica e financeira, mas a liberdade plena, pois as tornariam independentes dos maridos ou dos pais.

Sob o ponto de vista do trabalho formal a estabilidade no emprego, com assinatura da carteira; a boa remuneração e a valorização profissional se destacaram como aspectos representativos no desejo das mulheres entrevistadas. (**SINE, Op. Cit., p. 24**).

Em FORTALEZA foi detectada a inserção precoce da mulher no mercado de trabalho, no máximo com 19 anos de idade (63,12% das entrevistadas), sendo que 44,80% tinham idade entre 15 e 19 anos (**SINE, Op. Cit., p. 26**). Os principais fatores, coadjuvantes, que contribuem para esse comportamento dizem respeito a (**ANEXO V**):

- a) diminuição das taxas de fecundidade;
- b) a proletarização e pauperização da família de classe média, principalmente da família da classe dos trabalhadores;
- c) o rebaixamento do salário ganho pelo homem (queda do poder aquisitivo), contribuindo para o declínio do poder de compra.

Na faixa etária de 20 a 49 anos, a grande maioria das mulheres ainda estão no primeiro emprego. Somente aquelas que começam a trabalhar mais cedo é que têm a oportunidade de terem mais de uma experiência no mercado de trabalho. (Op. Cit., p. 26-28).

A pesquisa também revelou que a tarefa tradicional da mulher (doméstica, dona de casa) não tem sido valorizada e nem recompensada ao longo do tempo. Em consequência, a maioria das mulheres entrevistadas afirmaram o desejo de ter outras atividades, fora do seu lar, devidamente valorizadas, recompensadas e que viessem proporcionar alguma independência financeira, tais como as profissões de: pediatra, enfermeira, professora, costureira (confecção de roupas e “*designer*”) e outras profissões de características sócio-humanitárias.

No relacionamento da mulher com o mercado de trabalho, para a maioria das entrevistadas, o bom trabalho é aquele que não só tenha o seu salário compensador, mas a realização profissional, ambiente de trabalho sadio, respeito, honestidade foram os itens mais importantes. No consenso geral achar que “*o lugar da mulher é em casa*” representa uma postura machista, patriarcal, preconceituosa e arcaica, tendo em vista que a capacidade para o trabalho independe do sexo ou do gênero.”

¹ Essa concepção foi abordada por SAFFIOTI (1979, p. 384) que explica a evolução do trabalho feminino tem sido encarada como decorrência da secularização das atitudes, das mudanças da estrutura da família. Em outras palavras, a possibilidade da mulher atuar como outro *socius* no setor de produção de bens e serviços e, conseqüentemente, a possibilidade de ela explorar convenientemente a principal via de sua integração na sociedade de classes “*tem sido pensada em termos de se alterarem suas condições de vida, enquanto ser sexuado e reprodutor e como*

pessoa que tradicionalmente se incumba da socialização dos imaturos.”
(SAFFIOTI, 1979: p. 52).

O próprio desenvolvimento do capitalismo e o aumento da competitividade profissional tende a modificar as relações familiares, obrigando a todos os integrantes da família a ingressarem no mercado de trabalho, principalmente a mulher apesar de todos os preconceitos em evidência.

Com efeito, as grandes crises econômicas propensas na estrutura brasileira, promovendo o achatamento salarial e desemprego, vêm reforçar a necessidade da manutenção da mulher no mercado de trabalho em complementação ao orçamento familiar.

No caso da cidade de **FORTALEZA**, os principais motivos que levam a mulher enfrentar o mercado de trabalho destacam-se como (SINE, Op. Cit., p. 33: e ANEXO VI):

- a) devido a enfermidade e/ou invalidez de familiares (83,33%);
- b) ser mãe solteira, viúva ou mulher separada (93,10%);
- c) marido desempregado (100%).

Em termos de conciliação do trabalho com o lar, na cidade de **FORTALEZA**, 42,64% das entrevistadas conciliam parcialmente essas atividades; as que conciliam totalmente apresentaram o percentual de 33,42%. Desse modo 76,06% das mulheres que trabalham em **FORTALEZA** conciliam total ou parcialmente a dupla jornada de trabalho (oito horas/dia) conforme apuração da pesquisa. (Op. Cit. p. 39).

CAPÍTULO II – FUNDAMENTOS E TEORIAS.

A condição sócio-econômica e política da mulher na década de 90 está a cada dia mais dinâmica propiciando uma transformação inovadora e beneficiando sua condição participante de atuação no mercado de trabalho. No que concerne ao lado profissional, podemos afirmar que moderadamente a mulher conquistou seu espaço no campo social. Mesmo ainda sendo explorada na sociedade capitalista contemporânea, a mulher vem desempenhando um papel participativo e empreendedor – no mercado de trabalho – diante dos homens. Nessa linha de pensamento, podemos afirmar que o fato de condição “*inferior*”, “*submissa*” e até “*passiva*” da mulher não justifica a sua participação como trabalhadora no aspecto de formação da sociedade capitalista industrial. A mulher não é vista só como capaz de desempenhar atividades sexuais e privadas. Segundo a análise de **CRISTINA BRUSCHINI**: “... a mulher procura manter o equilíbrio entre as atividades produtivas e as funções reprodutivas que lhe são socialmente atribuídas.” (BRUSCHINI, 1994: p. 64).

Segundo SAFFIOTI, no passado a mulher ganhou espaço como trabalhadora pública, com o advento da Revolução Industrial e a conseqüente introdução da máquina à vapor. A autora comenta: “A mulher foi lançada no mundo econômico pelo capitalismo. Por isso, as referências às sociedades pré-capitalistas e socialistas se tornam necessárias. Estas referências, entretanto objetivam tão

somente ressaltar o caráter contrastante existente entre os papéis sociais da mulher nessas formações sociais e na sociedade de classes.” (SAFFIOTI, 1979: p. 15).

No sistema de produção capitalista – onde os meios de produção estão apropriados por uma minoria – origina-se a dominação e a exploração dos trabalhadores. Consequentemente, a mulher será vítima desse sistema e apresenta-se como fator principal e tradicional da sociedade patriarcal: dominação e submissão (fatores antagônicos). O capitalismo automaticamente dará margem à exploração também da mulher, não lhe concedendo o livre arbítrio social como lhe é dado no direito constitucional. Segundo **MARX**: *“A mais-valia e a mercadoria são a condição e o produto das relações de dependência, alienação e antagonismo do operário e do capitalista, um em face do outro.” (MARX, 1946/47. In: IANNI, 1992).* Portanto, a mais-valia e a mercadoria são fatores determinantes do modo capitalista de produção. Nesse aspecto, a mulher é afetada em dupla dimensão, tanto no nível superestrutural; como no plano estrutural. No aspecto superestrutural quando concebemos a instituição dos elementos jurídicos, políticos (Estado, direito, deveres e obrigações) e ideológicos (idéias, valores, artefatos culturais, costumes sociais, símbolos); e no aspecto estrutural quando concebemos as relações e proporções ao nível do sistema econômico, segundo **HARNECKER (1990)**. Como trabalhadora a mulher é tratada em segundo plano, com raras exceções.

Na visão de **SAFFIOTI**: *“..., a sociedade de classes privou a mulher da igualdade com os homens, discriminando-a não somente de fato, mas também no plano formal do direito, quando foi ela própria que, pelo recurso à técnica e a máquina, eliminou, antes que qualquer outra sociedade o fizesse, uma real desvantagem do elemento feminino em face do masculino: a da força física.” (SAFFIOTI, 1979: p. 68).*

O processo de participação da mulher em determinados sistemas é bem diferente. Na análise de **SAFFIOTI**, ela comenta: *“Enquanto o capitalismo caminha no sentido da privatização e da concentração da propriedade para atingir sua fase de maturidade (fase monopolista) o socialismo caminha em direção à coletivização desta mesma propriedade. Nestes termos, pode ser inteiramente*

correto correlacionar a igualdade social completa entre os sexos e o desenvolvimento econômico-social das sociedades socialistas. Nas sociedades capitalistas, ao contrário, a maturação das forças produtivas determina uma estagnação ou um reflexo da mão-de-obra feminina efetiva.” (SAFFIOTI, 1979: p. 133).

Segundo SAFFIOTI (1976) *“a modernização e o desenvolvimento capitalista acentuavam a subordinação das mulheres na sociedade de classe e sua exclusão do mercado de trabalho industrial”*. A abordagem que se faz com relação à divisão sexual do trabalho na fábrica tem muito a ver com a segmentação do mercado de trabalho, que inclui as mulheres nos grupos de mão-de-obra secundária, caracterizados pela instabilidade, baixos salários e desqualificação. (SAFFIOTI, 1981).

Embora essa diferença de qualificação profissional esteja diminuindo entre ambos os sexos, as empresas atualmente estão absorvendo um maior número de mão-de-obra do sexo masculino, pelo fato de não se ausentarem da empresa como fazem as mulheres nos *“períodos críticos”* e nos meses de gestação e maternidade. Sob esse aspecto, o sistema econômico ainda não se adaptou à condição procriadora da mulher, característica biológica que a prejudicou em nível profissional, em alguns casos.

CRISTINA BRUSCHINI (1994), ressalta que *“é a presença dos filhos que interfere de forma mais marcante na participação feminina no mercado de trabalho”*. A responsabilidade pela guarda, cuidado e educação dos filhos e, em alguns casos, a ausência de instituições para guarda dos filhos, limitam a saída da mulher para o trabalho remunerado; sobretudo se os rendimentos obtidos são insuficientes para cobrir os custos com o cuidado infantil. O difícil equilíbrio entre atividades econômicas e familiares, que torna-se mais frágil pela presença da criança, vai depender da atividade econômica exercida pela mulher.

Por outro lado, a expansão feminina no mercado de trabalho se dá, sobretudo, com o ingresso de muitas mulheres nas escolas acadêmicas (e nos cursos de formação); bem como pela disponibilidade desses cursos profissionalizantes, como

forma de favorecer o lado profissional e o reforço da renda familiar. A expansão da escolaridade e o acesso das mulheres às universidades, contribuem para o processo de transformação profissional. A persistência da atividade feminina no mercado de trabalho, nos anos 80, é explicada pela consolidação das mudanças nos padrões de comportamento. Ao contrário da década anterior que tiveram como marca registrada a crise econômica, a inflação e o desemprego. (BRUSCHINI, 1994: p. 66).

Com relação ao desempenho de gestão feminina nas organizações trabalhistas, o sindicato da CUT, no Estado do Ceará, ampliou as oportunidades de emprego nos cargos de confiança para o gênero feminino. Segundo CLEIDE BERNAL (ex-diretora) *“a preocupação das mulheres dirigentes era de organizar e de participar de todos os eventos que possibilitasse uma proposta de construção de um sindicalismo novo e uma Central que integrasse essa nova realidade dinâmica.”* A unidade da classe trabalhadora era o objetivo maior dos movimentos de massa. Para a ex-diretora, não havia, naquele período, qualquer discriminação visível de gênero nos espaços cutistas. As mulheres assumiam cargos de tesoureiro, presidente, secretário geral e conduziam com a maior paixão (e dedicação) a incumbência de possibilitar a criação e a consolidação da Central no estado. (ESMERALDO, 1998: p. 78-79).

DELGADO (1995), In: ESMERALDO, Op. Cit., considera que a luta das mulheres sindicalistas foi um desdobramento de três processos que convergiam no período compreendido entre os anos 70 e o início da década dos anos 80 na sociedade brasileira, devido:

- a) a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho;
- b) os movimentos de mulheres e a eclosão do feminismo sob uma característica socialista e pós-moderna;
- c) o novo sindicalismo (sindicalismo reativo).

Esses processos interferiram na dinâmica do relacionamento entre os sindicatos e as mulheres; entre as mulheres e a força sindical e favoreceram uma aproximação entre o feminismo e o sindicalismo. (ESMERALDO, 1998: p. 83).

Em se tratando da formação familiar no meio social, **MARIA PENA** discorda de **SAFFIOTI** com relação ao aspecto do sistema de produção e a família. Para **SAFFIOTI** a família representa uma esfera não capitalista (pois só consome e não promove a acumulação da riqueza).

MARIA PENA ressalta: *“se considerarmos que numa organização capitalista as atividades estão voltadas para a produção de mercadorias e se lembrarmos que o trabalho doméstico se relaciona, pelo menos nas famílias trabalhadoras, à produção da mercadoria força de trabalho não há razão para que se considere esse trabalho como uma persistência pré-capitalista”*. Assim, considerá-lo implica na aceitação burguesa que o mercado é o único espaço econômico legítimo. A família, onde o trabalho doméstico é executado, é para quem é destinado esse espaço econômico, o qual se constitui numa instituição historicamente constituída e sujeita a transformações em sua organização e nas relações que mantém a sua sociedade global. Há que se estabelecer o nexo entre a família como uma instituição do capitalismo, onde os gêneros são definidos e o funcionamento dos seus principais mecanismos, ou seja, as relações sociais de reprodução e o conjunto das relações sociais de produção. (**PENA, 1981: p. 18-19**)

A autora defende a família como sendo parte integrante do sistema social, onde é entendida como o centro da socialização básica de crianças e a permanente ressocialização dos adultos, de modo que sua função primordial consiste em manter as normas e condutas para o controle de tensões que eventualmente possam surgir de um desajuste qualquer. Portanto, segundo a autora *“a família é uma instituição de integração do sistema social. Com isso, o funcionalismo e a versão estrutural do marxismo podem ser identificados através do conceito de socialização, que não é problematizado e geralmente coincide com o conceito de ideologia”*. (**PENA, 1981: p. 38**). Nesse sentido, de acordo com **HELENA HIRATA**, *“as estruturas e as relações familiares têm influência sobre a atividade econômica das mulheres e dos homens.”* (**HIRATA, 1992: p. 111**). Na visão da autora: *“existe uma articulação entre sistemas produtivos e estruturas familiares em relação à divisão social e*

sexual do trabalho.” (HIRATA, 1992, p. 112). Nesse estudo HELENA HIRATA considera indissociáveis as estruturas familiares e o domínio profissional.

Numa abordagem antropológica e sociológica, podemos observar que o objeto de estudo em questão – a mulher contemporânea no mercado de trabalho – está evoluindo e conquistando seu espaço no contexto amplo da sociedade. Isso deve-se ao processo de maturação social aliado a dinâmica de gestão participativa, de atuação feminina, no decorrer do tempo. Todavia, compreendemos que a luta da mulher por uma participação ascendente no mercado de trabalho foi e continua sendo árdua, bastante desigual com relação ao sexo oposto, em consonância no aspecto da questão salarial. Esse fato fez com que sua imagem fosse sempre vista como submissa, dona do lar (doméstica) e, na maioria das vezes, como objeto de desejo sexual masculino.

A partir da década dos anos 80 destacamos três características comportamentais que distinguem a mulher contemporânea da sua imagem do passado, como sejam:

- a) o papel de administradora que a mulher assumiu, demonstrando uma melhor capacidade de gerenciamento, principalmente, com a globalização da economia;
- b) a “*performance*” profissional evidenciada pela mulher, seja no campo político, sócio-econômico e empresarial; transformando desse modo, sua característica básica e tradicional de submissão e procriação;
- c) o avanço tecnológico e organizacional ao nível empresarial apresentado a partir do último quartel do século XX, com tendências de amplitude no século XXI, proporcionando à mulher maior espaço profissional e de relações de trabalho no sistema econômico.

Com efeito, todas essas manifestações levam a crer que a mulher contemporânea passou por grandes transformações sociais, culturais, políticas e econômicas em relação à sua postura tradicional do passado: submissa ao poder patriarcal imposto por uma sociedade semi-feudal. E a tendência histórica é de que a mulher possa direcionar e gerir sistemas, métodos e processos com maior capacidade e melhor eficiência do que o homem, na tentativa de dirimir o grande fluxo de aberrações administrativas, a corrupção, a malversação, a improbidade e a incompetência; principalmente, na manipulação das cousas públicas e na administração dos recursos financeiros.

CAPÍTULO III - A MULHER CONTEMPORÂNEA E EMPREENDEDORA - UMA VISÃO SOCIOLÓGICA.

3.1 - Teorias Feministas nas Organizações.

Considerando os últimos 30 anos, o movimento pela “*libertação das mulheres*” promoveu importantes ganhos sociais, políticos e econômicos; tanto na análise cultural contemporânea, como na diversificação de métodos multidisciplinares, que culminaram nas reflexões das bases do conhecimento. Contudo, malgrado esses avanços, a segregação sexual nos empregos e nas organizações persiste como fenômeno mundial, aliada a desigualdade salarial entre os sexos. (ADLER E IZRAELI, 1988; BERTHOINANTAL e IZRAELI, 1993; BROWN e RECHMAN, 1987; DAVIDSON e COOPER, 1984; GAME e PRINGLE, 1984; KOVALAINEN, 1993; R. MORGAN, 1984; RESKIN e ROOS, 1990; STROBER, 1984; STROBER e ARNOLD, 1987; **In: CALAS, MARTA B. e SMIRCICH, LINDA; In: CALDAS, MIGUEL et alli, 1999, CAP. 10).**

Com efeito, a “*feminização da pobreza*” evidencia a concentração de casos, de baixa renda familiar em lares mantidos por mulheres como chefe de família, em algumas situações encontrando-se desempregada e dependente de assistência social. Em outras situações, profissionais do sexo feminino enfrentam o modismo (e a distorção) da “*gorjeta*”; em outras os baixos salários em profissões de nível

superior bem remuneradas para o sexo masculino. Nos países em desenvolvimento, nas organizações transnacionais, as mulheres que ocupam empregos tradicionais, de baixa remuneração e maior nível de exploração, à medida que os homens se sujeitam aos baixos salários, são desempregadas ou convidadas para aceitar um “*programa de demissão voluntária*” (PDV).

As preocupações feministas continuam se estabelecendo em pontos de interseção com os temas organizacionais e as teorias feministas não dizem respeito somente às mulheres, mas consideram outras questões que evidenciam um discurso mais profundo no campo dos estudos organizacionais. As abordagens feministas sugerem temas sobre teorias: Liberal, Radical, Socialista, Marxista, Pós-Estruturalista. As teorias feministas denotam pressupostos comuns sobre o reconhecimento da dominação masculina nos arranjos sociais “*e o desejo de mudanças nessa forma de dominação*”. (CALÁS, Marta B. e SMIRCICH, Linda. In: CALDAS, Miguel et alli, 1999).

3.1.1 - Teoria Liberal.

Essa teoria se origina da tradição política liberal desenvolvida nos séculos XVII e XVIII, época na qual o feudalismo e o poder temporal da Igreja se inclinaram com o surgimento do capitalismo e da sociedade civil, sob a fundamentação em relação aos conceitos de igualdade, liberdade e fraternidade que superavam a ordem monárquica (COCKBURN, 1991 - In: CALDAS, Miguel, Op. Cit., CAP. 10). Surgiram, então, dois pressupostos fundamentais que estruturaram uma nova visão sobre as pessoas e a sociedade, enfim, sobre a natureza humana:

- a) **dualismo normativo** (dicotomia mente/corpo) - que concebe a racionalidade como capacidade mental exclusiva dos humanos, independente do corpo;
- b) **individualismo abstrato** - que promove na ação humana uma perspectiva a-histórica (JAGGAR, 1983. In: Op. Cit.).

Para os **liberais**, uma “boa” ou “injusta” sociedade “garantiria aos indivíduos o exercício de sua autonomia e a satisfação de suas necessidades, por meio de um sistema de direitos individuais”.

Os precursores do liberalismo feminino eram reformistas e não revolucionários; o paradigma predominante da natureza humana era masculino e a grande preocupação era demonstrar que a natureza humana envolvia homens e mulheres (JAGGAR, 1983. **In: CALDAS, Miguel, Op. Cit.**).

A segunda onda do movimento feminista surgiu nos anos 60 e reivindicava para as mulheres as garantias de direitos, igualdade de acesso e a representação na vida pública. Neste sentido, qualquer evidência de diferenciação de sexo era considerada reacionária e nociva para a “causa”. Essa transição de temas de igualdade foi realizada pelos feministas nos anos 60 e 70. Mas foi nas décadas de 80 e 90 que surgiram temas sobre a diferenciação com maior ênfase e o argumento básico era que “o sexo (que é, antes de tudo, uma questão cromossômica e anatômica) tem sido misturado com gênero e com construtos culturais sobre quais traços e comportamentos são adequadamente **masculinos e femininos**”. Desse modo, a primeira corrente (anos 60 e 70) considerava as mulheres prejudicadas por estereótipos sexuais inadequados e questionava a validade desses argumentos além de exigir que as mulheres passassem a ser julgadas pelos seus méritos.

A segunda corrente (anos 80 e 90) propunha a solução de acabar com os efeitos do gênero, pela similaridade entre homens e mulheres em virtude das condições estruturais inerentes a ambos os sexos. Mas ambas as correntes sugerem a humanidade ideal, a - histórica e universal sobre as quais ambos os sexos deviam aderir (PARVIKKO, 1990. **In: CALDAS, Miguel, Loc. Cit.**). As mulheres negras nos E.U.A enfatizaram uma crítica mais aguçada quando afirmaram que “os valores universais defendidos pelo feminismo liberal representam somente os interesses das mulheres brancas, de classe média e heterossexuais”. E argumentaram que tanto a primeira onda como a segunda do “movimento de libertação” das mulheres americanas só tomaram fôlego a partir dos movimentos libertadores da raça: o movimento abolicionista e o movimento dos direitos civis.

A literatura organizacional de gênero, a partir dos anos 60, evidencia a categoria de mulheres gerentes; e se mantém consistente com os pressupostos da teoria liberal sobre a natureza humana, no que concerne:

- individualismo abstrato;
- dicotomia mente/corpo;
- dicotomia público/privado;
- direito à propriedade individual;
- noção de racionalidade instrumental.

Pesquisas levadas à efeito confirmam que atitudes, tradições e normas culturais ainda são barreiras de acesso das mulheres nas posições de maior “*status*” e de melhor remuneração nas organizações, apesar das sanções da lei contra a discriminação sexual (NEIVA e GUTEK, 1981; LARWOOD e GUTEK, 1984. **In: CALDAS, Miguel, Loc. Cit.**).

Consultores de recursos humanos, especialistas em gestão empresarial, “*headhunters*”, políticos e empresários, argumentam que a mulher, entre outras qualidades, possui percepção apurada, visão global, maior versatilidade e facilidade de se relacionar com as pessoas e delegar poderes. Por isso, o modelo de gestão feminina está em alta em escritórios, no comando de gabinetes políticos ou à frente de cargos administrativos. A governadora do Maranhão - ROSEANE SARNEY - apresenta uma explicação para a capacidade feminina de administrar: “... *as mulheres têm senso de organização e de planejamento mais aguçado do que o dos homens. Isso vem da própria condição feminina, sujeita a muitos ciclos e circunstâncias, como a fecundação e a maternidade*”. (**Revista ISTO É, 28/10/1998, p. 108**).

No **QUADRO I** temos o cenário sociológico no que se refere às mulheres ocupando funções de gerenciamento nas organizações e sob a ótica do feminismo liberal.

QUADRO I

CENÁRIO SOCIOLOGICO DAS MULHERES GERENTES.

TEMAS	ASPECTOS SOCIOLOGICOS
a) Origens	<ul style="list-style-type: none"> • Teve início na década dos anos 60, com a segunda onda do movimento feminista e da reivindicação dos direitos civis.
b) Questões representativas sobre os pressupostos da natureza humana.	<ul style="list-style-type: none"> • As executivas (mulheres) são pessoas. • “<i>Temas das mulheres</i>” separados dos “<i>Temas dos homens</i>”. • Conceção do “<i>sexo</i>” como uma variável demográfica discreta e “mulher” como categoria homogênea. • Estudos sobre “<i>papéis de gênero</i>” e ocupações sexualmente “<i>típicas</i>”.
c) Natureza das organizações.	<ul style="list-style-type: none"> • Os homens aspiram ocupar posições superiores (que são limitadas); poucas mulheres conseguem essa posição. • A “<i>organização justa</i>” permite a ambos os sexos desempenhar suas habilidades e capacidades e primam por um sistema de promoção por mérito.
d) Causa das escassez de oportunidades nas organizações.	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliações de desempenho não isentas; assédio sexual; falta de interrelações no trabalho; “<i>teto de vidro</i>”; ausência de oportunidades.
e) Metas/Agenda para a mudança organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Pagamentos iguais para tarefas iguais; igualdade sexual com o objetivo de melhorar o desempenho. • Empregos e ocupações multifuncionais, visando o aproveitamento dos recursos humanos. • Ausência de discriminação sexual.
f) Obstáculos para alcançar as metas.	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de acesso aos bons empregos. • Pagamentos desiguais. • Ausência de oportunidades de promoção.

FONTE: CALDAS, Miguel e alli - **HANDBOOK DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS - Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais** - São Paulo, ATLAS, Vol. I, 1999, p. 283.

3.1.2 - Teoria Radical.

O movimento feminista radical surgiu da insatisfação da mulher com o sistema de subordinação ao machismo e pelas reivindicações dos direitos civis e em oposição à guerra do VIETNÃ (DECKARD, 1979. **In: CALDAS, Miguel Loc. Cit.**). O problema da subordinação das mulheres enfocava o argumento de que *“gênero é um sistema de dominação masculina; um princípio fundamental da sociedade patriarcal é que se origina de um sistema opressor”* (... **JAGGAR, 1983. In: Op. Cit.**). Nessa concepção, problemas que o feminismo liberal considerava como pessoal e individual (a exemplo, não obter promoções na empresa, sofrer assédio sexual e não conseguir o orgasmo) são avaliados como conseqüências de privilégios da masculinidade, de uma sociedade na qual o homem é que define as normas.

Logo no início o feminismo radical desenvolveu teses sobre a transformação das estruturas legais e políticas, as quais sustentavam o regime patriarcal; e se estendeu até as instituições culturais e sociais: família, igreja, academia, universidade. E a forma mais adequada que propiciava às mulheres o questionamento de suas experiências face a dominação masculina foi a *“elevação dos níveis de consciência”*.

O feminismo radical procura na androginia “um novo ideal de natureza humana: que mistura noções históricas de masculinidade e feminilidade e desafia as normas de heterossexualidade”. (**DALY, 1978; RICH, 1980: In: Op. Cit.**). A expressão **radical** no feminismo deve-se pela centralização na mulher e que visualiza uma nova ordem social que possa inibir a subordinação aos homens. Por isso ele cruza sexualidade com relações de poder; propõe arranjos sociais, políticos, econômicos e culturais alternativos e separatistas, que afrontam os valores da cultura machista (**KOEDT et alii, 1973. In: Op. Cit.**).

Toda fonte de força e poder do feminismo radical se concentra na ligação entre a mulher e a natureza; evidencia o aspecto positivo das qualidades femininas, quais sejam: sensibilidade, capacidade de expressar emoções e de prover cuidados. Com efeito, as mulheres encaram o mundo com outra visão diferente do homem: emocional, não verbal, espiritual; em contraposição com as formas patriarcais fundamentadas na lógica e na razão (JAGGAR, 1983; *Op. Cit.*). Desse modo, o feminismo radical veio abrir, também, espaços às mulheres não brancas e para as lésbicas enfatizarem as suas diferenças, pessoais e políticas, das mulheres exclusivamente brancas e heterossexuais. (LORDE, 1983; MORAGA e ANZALDUA, 1983; *In: CALDAS, Miguel et alli, Op. Cit.*)

No final dos anos 60 o feminismo radical descobriu e colocou em prática formas organizacionais de novos valores ratificados por: igualdade, comunidade, participação e integração de forma e conteúdo (BROWN, 1992; KOEN, 1989; FERREE e MARTIN, 1995; *In: Op. Cit.*). Essas formas procuravam rejeitar todos os elementos associados à forma masculina do poder; e promoveu a criação de espaços para as mulheres através de instituições e organizações alternativas, principalmente direcionados à satisfação das necessidades, tais como: mecânica de automóveis, clínicas de fisioterapia, clínicas para tratamento de deficientes e autistas, creches, carpintaria e indústria de móveis, decoração ambiental, asilos para mulheres; e organizações culturais: livrarias, galerias de arte, festivais de cinema e de música, a fim de fortalecer a base cultural e profissional.

Pesquisa etnográfica realizada por KOEN (1984), em três “negócios” explicitamente feministas, vem sugerir uma estrutura organizacional com maior participação da mulher, onde a empregabilidade se constitui a chave para a prática feministas. Desse modo, ele evidenciou aspectos-chave e princípios de planejamento de locais de trabalho feministas identificados pelas seguintes características:

- a) processo decisório participativo;
- b) sistema de liderança rotativa;
- c) desenhos de trabalho flexíveis e interativos;
- d) sistema de distribuição de renda eqüitativo;
- e) responsabilização política e interpessoal.

No Brasil, segundo **HÄHNER (1981)**, a luta das mulheres pela sua emancipação e a busca de maiores espaços para atuação política e sócio-econômica, tem evidência na segunda metade do século XIX. Durante esse período várias foram as mulheres que participaram de uma campanha feminista, não radical, a qual tinha o objetivo de promover o seu ingresso na sociedade brasileira como um elemento produtivo. Desse modo, várias mulheres lideraram movimentos feministas através da imprensa brasileira, dentre as quais se destacaram:

- D. Joana Paula Manso de Noronha, editora - chefe do **O Jornal das Senhoras**, lançado no Rio de Janeiro em 1/01/1852. Posteriormente, a direção desse Jornal ficou a cargo de D. Violante Atabalipa Ximenes de Bivar e Vellasco; depois passou para D. Gervásia Numezia Pires dos Santos;
- Sra. Júlia de Albuquerque Sandy Aguiar, editora do Jornal **O Bello Sexo**, publicado, em primeira edição, no Rio de Janeiro em 1862, após o fechamento do Jornal das Senhoras;
- D. Francisca Senhorinha da Motta Diniz, redatora do Jornal **O Sexo Feminino**, editado pela primeira vez em 07/07/1873, na Cidade de Campanha da Princesa (MG);
- D. Josephina Alvares de Azevedo, redatora do Jornal **A Família**, editado no Rio de Janeiro em 1889;
- D. Maria Heraclia, redatora do Jornal **Myosotis**, lançado em Recife (PE), em 1875;
- D. Amélia Carolina da Silva Couto, redatora do Jornal **Echo das Damas**, lançado no Rio de Janeiro em 1879;
- D. Idalina d'Alcântara Costa redatora do Jornal **O Direito das Damas**, lançado no Rio de Janeiro em 1882.

Nos fins de 1880 as feministas pleitearam, no desejo de igualdade de direitos, o direito do voto no que foi rejeitado. Todavia esse movimento concorreu para abrir mais espaços à reivindicações sócio-políticas até 1932, quando as mulheres

passaram a ter esse direito (HAHNER, 1981, p. 78).

A principal líder do movimento feminista em prol do direito do voto foi a bióloga paulista BERTHA LUTZ, graduada pela Sorbone (Paris) em 1918 - "*Licenciée des Sciences*" - e também em Direito pela Faculdade de Direito do Rio de Janeiro. Participou também da Conferência Pan-Americana de Mulheres, em Baltimore (USA) oportunidade que levou as delegadas latino-americanas à formação da Associação Pan-Americana pelo Progresso das Mulheres. (HAHNER, Op. Cit, p. 98).

Nas décadas de 20 e 30 as militantes parceiras de Bertha Lutz eram constituídas de advogadas, médicas, engenheiras, odontólogas, farmacêuticas, tanto no setor público como no setor privado. Essas militantes, vinculadas à elite, defenderam também mudanças drásticas que envolviam a participação da mulher na estrutura sócio-política brasileira.

A oportunidade de garantir o voto às mulheres veio surgir no governo do Sr. Getúlio Vargas, no regime provisório, o qual se comprometeu em criar um novo código eleitoral. Esse código, decretado em 24/02/1932, deu direito às mulheres de votar nas mesmas condições dos homens, com exceção das analfabetas. O código foi ratificado pela Constituição de 1934.

Nas eleições de maio de 1933 apenas uma mulher passou a ser membro do legislativo nacional: Carlota Pereira de Queiroz, graduada em medicina e educadora. Nas eleições de outubro de 1934 Bertha Lutz chegou a primeira suplente pelo Distrito Federal; e em 1936 assumiu a Câmara dos Deputados, com a morte do titular (HAHNER, 1981, p. 121).

3.1.3 - Teoria Socialista.

Essa teoria foi resultante da insatisfação de feministas marxistas com a "cegueira" da questão do gênero e a tendência de considerar a opressão feminina menos relevante do que a opressão aos trabalhadores (TONG, 1989, In: CALDAS,

Miguel et alii, 1999, p. 295). Essa teoria é uma confluência dos feminismos marxista, radical e psicanalítico (JAGGAR, 1983; In: Op. Cit.). Essa corrente feminista (socialista) faz críticas dos feminismos radical e psicanalítico por ter tendências generalizantes “*assumindo as condições patriarcais como condições normativas; e considerando não relevante as circunstâncias históricas ou culturais*”. Em particular gênero “*significa mais que uma identidade binária socialmente construída: é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e uma forma primordial de significação de relacionamento do poder.*” (SCOTT, 1986: 1067; In: Op. Cit.).

No enfoque de análise as feministas socialistas consideram duas abordagens:

- a) **teoria sistêmica dualista** - que considera o capitalismo e o patriarcado como fenômenos separados que se interagem e mantêm um relacionamento mútuo e dialético: o capitalismo é sempre um modo de produção material e determinado e o patriarcado é considerado como uma estrutura material e ideológica. O “*status*” e as funções de uma mulher são determinados, sobretudo, pelo seu papel na produção, na reprodução, na socialização das crianças e na sexualidade. (MITCNELL, 1974; In: Op. Cit.)
- b) **teoria sistêmica unificada** - é defendida por YOUNG (1980) e considera a determinação material do patriarcado como consequência de uma dicotomia entre as esferas familiar e econômica; vez que não há questionamento sobre quando e como essa divisão do trabalho ocorreu e se sustenta.

O feminismo socialista enfatiza a integração analítica da estrutura social e da ação humana para explicar a persistência da segregação social no trabalho e da opressão do gênero (WHARTON, 1991; In: Op. Cit.); e defende “*uma sociedade em que a masculinidade e feminilidade são socialmente irrelevantes e não existem homens e mulheres como são concebidos atualmente*”. (JAGGAR, 1983: 330; In: Op. Cit.).

Nas práticas de recrutamento e de promoção são verificados os “*círculos viciosos*” de segregação do trabalho: quando as empresas oferecem empregos de meio expediente geralmente são ocupados por mulheres, o que faz aumentar sua proporção nos níveis mais baixos da organização. Essa característica também se denota nos processos de avaliação de desempenho e nas remunerações, promovendo a desvalorização das dimensões interpessoais do trabalho (COCKBURN, 1991; ACKER, 1989; In: Op. Cit.). Esses sintomas verificados nas empresas, que refletem padrões baseados no sexo, desiguais e persistentes, são denominados pelos autores como “*divisão sexual do trabalho*”, “*estruturação organizacional sexuada*” e “*segregação sexual ocupacional*” (ACKER e VAN MOUTEN, 1974; GAME e PRINGLE, 1984; RESKIN e ROSS, 1990; STROBET, 1984; In: Op. Cit. CAP. 10).

3.1.4 - Teoria Marxista.

A teoria do feminismo marxista “*analisa a dinâmica produtiva e reprodutiva das dinâmicas do gênero, dentro da organização capitalista e patriarcal da economia e da sociedade*”. Ela foi uma reação e uma crítica ao capitalismo e ao liberalismo político; e vê o materialismo histórico como determinante da natureza humana: a essência humana é o conjunto dos relacionamentos sociais. Nesse sentido, para o feminismo marxista gênero e identidade de gênero são definições estruturais, históricas e materiais; “*gênero*” e “*classe*” são categorias sociais que se caracterizam por relações de dominação e opressão, “*funcionando como um determinante de padrões estruturais na sociedade*” (GAME e PRINGLE, 1984; In: CALDAS, Miguel, Op. Cit.). A teoria feminista socialista foi originada das perspectivas feministas marxistas e tradicionais, dentro do cenário das instituições e das organizações. Dentro da visão do feminismo marxista a “*boa sociedade*” é uma sociedade sem classe que permite o total desenvolvimento da natureza humana. (Op. Cit., CAP. 10).

3.1.5 - Teoria Pós-Estruturalista.

O feminismo pós-estruturalista fundamenta-se nas correntes de pensamento do feminismo francês e do pós-modernismo. Com respeito à natureza humana os feministas pós-estruturalistas argumentam que “*subjetividade*” e “*consciência*” são efeitos discursivos; e isentam do centro dos debates o sujeito racional do humanismo. Para os pós-estruturalistas a “*boa sociedade*” requer a contínua desconstrução e desnaturalização de discursos e práticas que a constituem. Sob esse enfoque **sexo** e **gênero** são práticas discursivas que constituem subjetividades específicas por meio de poder e resistência na materialidade dos corpos humanos. (CALDAS, Miguel, Op. Cit.).

Segundo CALÁS e SMIRCICH, 1991 (In: HARDY, CYNTHIA et alli - **Handboock de Estudos Organizacionais, Cap. 10**), as abordagens feministas de estudos organizacionais dizem respeito “*a um dos poucos espaços restantes para criticar e refletir sobre os excessos e a violência do capitalismo global contemporâneo*”. O **Quadro II** oferece uma avaliação sintética das principais contribuições das teorias feministas.

QUADRO II
CONTRIBUIÇÕES DAS TEORIAS FEMINISTAS PARA OS
ESTUDOS ORGANIZACIONAIS CONTEMPORÂNEOS.

TEORIA LIBERAL	
Contribuições	Limitações
<ul style="list-style-type: none"> • Oferece evidência de desigualdades, particularmente desigualdades econômicas, usando símbolos (estatísticas) que carrega forte credibilidade social e acadêmica. Forma a base para outras perspectivas. • Necessário para combater a idéia de que o feminismo foi longe demais e a tese de que “<i>quanto mais mulheres melhor</i>”, ao documentar a discriminação em pagamento e alocação nos postos, por exemplo. 	<ul style="list-style-type: none"> • O pensamento liberal aceita a divisão hierárquica do trabalho e a desigualdade como dados. O objetivo maior é que “as mulheres cheguem ao topo”. • Orientação individualista: percebe o “<i>status</i>” das mulheres como uma questão de realização individual; não reconhece as relações de poder no sistema econômico capitalista e social. • Pressupõe a existência de sexo (e de gênero) como variáveis discretas e dicotômicas com características universais.

TEORIA RADICAL	
Contribuições	Limitações
<ul style="list-style-type: none"> • Mostra as possibilidades e as visões de mundos alternativos fora do patriarcado. • Oferece “<i>o aumento da consciência</i>” como uma forma única de pesquisa e prática organizacional, desenvolvendo poder político para todos os participantes. • Documenta práticas alternativas e organizações alternativas; oferece exemplos específicos de organizações não burocráticas bem-sucedidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estratégia separatista é utópica, já que a realidade social não respalda as condições para a constituição de “<i>espaços da mulher</i>”. • A visão de política pode representar somente interesses de mulheres brancas e de classe média. • Organizações alternativas não superam as contradições serem inerentes a formas radicais que adotam práticas (mais ou menos) capitalistas. • Essencializa “<i>gênero</i>” e “<i>mulher</i>”, celebrando o “<i>feminino</i>” frente ao “<i>masculino</i>”.

TEORIA SOCIALISTA	
Contribuições	Limitações
<ul style="list-style-type: none"> • Incorpora pontos básicos do feminismo marxista, radical e psicanalítico e atenua algumas de suas limitações. • Foco em relações de gênero e sistema de sexo-gênero (e não de sexo ou de gênero) como relações de poder processuais e dinâmicas que produzem e reproduzem desigualdades sociais de gênero. • Aborda a dicotomia público/privado como uma falsa dicotomia historicamente produzida pela interação do patriarcado e do capitalismo. • As análises extrapolam o âmbito das relações de gênero para tratar outras formações sociais que emergem da interação de por exemplo: gênero, raça e classe. • O foco na interseção da produção/reprodução sob o patriarcado e o capitalismo tem fornecido importantes referenciais teóricos para a análise das organizações. 	<ul style="list-style-type: none"> • Debates internos sobre a natureza e a origem da opressão de gênero e social (sistema dual versus unificado), têm frequentemente feito teóricos aparentarem um excesso de foco em suas diferenças ideológicas e debates acadêmicos, em detrimento da aplicação prática de suas teorias, ou seja, a importância de diferentes insights analíticos em desvendar causas da opressão. • Soluções propostas para as desigualdades sociais parecem ingênuas e utópicas, a menos que sejam acompanhadas por maiores mudanças revolucionárias sociais (improváveis no momento atual). • Ainda não se percebeu uma convergência das linhas sociológicas de origem dessa abordagem (eminentemente européias) e das dos Estados Unidos. Sua análise incisiva, complexa e crítica, não combina com as orientações liberais, positivistas, behavioristas e instrumentais.

TEORIA PÓS-ESTRUTURALISTA	
Contribuições	Limitações
<ul style="list-style-type: none"> • Foco na natureza discursiva da “realidade social” e da “<i>subjetividade</i>” e na sua natureza não essencial. Sistema de diferenças que permite questionar os limites impostos ao “conhecimento” por certos discursos privilegiados. • Permite a articulação da “política do conhecimento” como uma forma de relações de poder que tenta naturalizar um sistema de exclusão para certas posições de sujeito, por exemplo, de gênero. • Oferece uma visão mais pluralista de engajamentos políticos, em que “gênero” se torna apenas um argumento entre outros. Oferece visões mais complexas da localização social e as estruturas de opressão. • Análise desconstrutivista e genealógica provê uma estratégia importante para demonstrar os limites do discurso organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Foco na linguagem e no discurso tem sido frequentemente criticado como insustentável para a política feminista. A ênfase desconstrutivista questiona a possibilidade de existência de uma base positiva para o conhecimento e um sujeito conhecedor. • Políticas pluralistas não são sempre consideradas fortes o suficiente para eliminar sistemas de exclusão e de opressão histórica e culturalmente localizados em arranjos patriarcais e capitalistas. • Críticas da desconstrução e outras análises pós-estruturalistas incluem as acusações de que são elitistas, inacessíveis, cheias de jargão, tornando difícil sua utilização pela maior parte dos analistas, a despeito de seu inerente esforço de democratização.

FONTE: CALDAS, Miguel e alli - **HANDBOOK DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS - Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais** - São Paulo, ATLAS, Vol. I, 1999, p. 311/13.

3.2 - O Enfoque da Mulher Empreendedora.

Pesquisas realizadas pela agência **BBDO** Européia, numa amostra de mil mulheres, na faixa etária entre 25 e 40 anos, de 26 países do continente, detectaram que as diferenças profissionais entre os sexos estão desaparecendo. Do Ocidente ao Leste Europeu as mulheres apresentam atitudes semelhantes aos homens nas relações de trabalho. A pesquisa também detectou que os valores familiares estão mais fortes, todavia a unidade que se chama família tende a se desintegrar (principalmente no caso da Europa): pois é cada vez maior a quantidade de mulheres que preferem ter filhos sem o comprometimento do casamento.

Sob o ponto de vista do Ocidente, a postura da dona-de-casa feliz é uma imagem do passado; concluiu-se que só uma em cada seis mulheres se identifica como dona-de-casa; e em cada dez mulheres, sete delas consideram trabalhar fora de casa fundamental para ter uma “*vida plena*”. (VIDAL, Alcides Gabancho, 1993: p. 658).

HOFSTEDE (1985; In: FREITAS, Ma. Ester, 1991) estudando a **masculinidade** e **feminilidade**, numa pesquisa que envolveu 53 países, durante 15 anos, conceituou que **masculinidade** diz respeito “*à amplitude na qual a sociedade prioriza os valores, a realização, o heroísmo, a determinação e o sucesso material (a posse de bens e coisas, ganhos em dinheiro)*”. E a **feminilidade** enfatiza “*a amplitude que os valores dominantes no âmbito da sociedade se justapõem no relacionamento das pessoas, com a preocupação com o próximo, a modéstia, a qualidade de vida da comunidade*”.

Conforme **HOFSTEDE (Op. Cit.)** as sociedades masculinas determinam as atitudes, os comportamentos, as posturas com maior rigor do que as sociedades femininas. Nas sociedades femininas uma mulher poderá tanto dirigir um ônibus urbano ou ser taxista; ou ser uma juíza de futebol, uma militar, uma policial de equipes masculinas. Como também um homem poderá ser dono-de-casa ou um

dançarino “*streak*”. Os países da Escandinávia (Dinamarca, Noruega e Suécia) são extremamente femininos; mas o Japão, o Afeganistão, a Arábia Saudita, a Áustria, a exemplo, são países tradicionalmente masculinos. No Japão e na Áustria pode acontecer que as mulheres fiquem em casa, cuidando dos filhos, mas na Suécia as mulheres vão trabalhar fora de casa. Nesse país, no caso do casal ter filhos, “*o homem ou a mulher podem pedir licença à empresa para assistir aos filhos*”. (PINTO, 1999, Op. Cit.).

De acordo com HOFSTEDE (1980), no Brasil há uma grande predominância da feminilidade, com um pequeno percentual de masculinidade. Observamos esses detalhes pela forma com que os trabalhadores são administrados: de um lado, com um controle rigoroso e um excesso de autoridade, que evidenciam grande nível de masculinidade; de outro, com o uso da sedução e os preconceitos nas aparências, no modo de trajar, no aspecto sentimental e afetivo na solução de conflitos, que enfatizam o grau de feminilidade.

As duas guerras mundiais vieram, sobremaneira, caracterizar e valorizar as qualidades pessoais e profissionais das mulheres no momento em que (enquanto os homens faziam a guerra) elas entraram em massa nas fábricas e nos escritórios. Sob esse aspecto a evolução da tecnologia veio favorecer a inserção da mulher no mercado de trabalho de uma forma regular. (FREITAS, Ma. Ester: 1997). E essa “*invasão*” feminina é facilitada pelas crises econômicas vivenciadas na segunda metade dos anos 70 e durante os anos 80. Pois, enquanto as mulheres disputavam espaços com os homens no mercado de trabalho, elas assumiam compromissos na composição dos orçamentos familiares.

Por outro lado, o aumento crescente do número de divórcios fez com que a mulher, na maioria dos casos, assumisse de forma integral a responsabilidade da família e dos filhos. Sob esse enfoque, a mulher descobriu no trabalho, ao longo do tempo, não só um fator econômico, mas um sistema operacional a ponto de lhe proporcionar maiores ganhos e auto-estima, bem como desenvolvimento intelectual e a ampliação da dimensão social. O trabalho também lhe proporcionou uma

condição moral de cidadã, a partir do princípio de que era considerado útil à sociedade.

A inserção da mulher no mercado de trabalho tornou-se mais efetiva a partir da predominância do setor de serviços, a qual veio lhe abrir o “*leque*” para especialização e, conseqüentemente, a sua presença nos cursos universitários. Tanto que hoje não é considerado novidade a mulher ocupar postos subalternos, ou de alto escalão, nas empresas. Nesse aspecto, “a maior competitividade pelas oportunidades de trabalho aumenta as exigências de qualificações reduzindo o peso das diferenças de sexo”. (FREITAS, Ma. Ester de, Op. Cit.).

No caso do Brasil, devido às políticas oficiais de ajuste fiscal e outras gestões, o planejamento familiar torna-se fracassado e produz um forte argumento para a participação da mulher no mercado de trabalho a fim de proporcionar reforços ao orçamento familiar. Em outro enfoque, a mulher decide em adiar ou renunciar o compromisso de constituir família, em benefício ao sucesso de sua carreira profissional e ter um emprego. O ingresso da mulher no mercado de trabalho vem produzir formas impactantes e mudanças na forma de viver em família, na conciliação das atividades profissionais e do lar, influenciando na distribuição de poderes no âmbito da família e da sociedade.

Segundo os estudiosos da participação sócio-econômica e política da mulher, o século XX foi para o Brasil o “*século das mulheres*”, cuja atuação vem se processando em todas as áreas do conhecimento e do relacionamento sócio-econômico. E essa manifestação veio acentuar-se na segunda metade do Séc. XX, no pós-guerra 1939/45. Na área política as estatísticas comprovam a participação feminina, nas eleições de 1998, segundo pesquisas da Data Folha, nos seguintes aspectos:

- 31 deputadas Federais;
- 6 Senadoras;
- 6% das prefeituras são ocupadas por mulheres;
- 11% na participação do legislativo municipal.

CAPÍTULO IV - ASPECTOS METODOLÓGICOS

4.1 - Natureza da Pesquisa.

O presente trabalho consiste num estudo exploratório, analítico, sobre o perfil do mercado de trabalho feminino, no âmbito setorial, enfocando pesquisas com utilização de dados primários e secundários.

No que concerne à pesquisa de campo, a pesquisa exploratória é uma investigação de pesquisa empírica cujo objetivo diz respeito **à formação de questões ou de um problema, com a finalidade de: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com o ambiente, fato ou fenômeno.** (LAKATOS e MARCONI, 1991). Segundo esses autores, utilizamos coleta de dados por meio de entrevistas, observação-participante e questionários. Em relação ao estudo de caso, utilizamos o estudo exploratório-descritivo combinado, com o intuito de procedermos análises empíricas e teóricas, como também à avaliação de aspectos quantitativos e qualitativos sobre os dados pesquisados.

A pesquisa científica é classificada em três aspectos, a saber (SELLTIZ, 1965 e MATTAR, 1994):

- a) **Descritiva** - quando o pesquisador necessita de maiores detalhes sobre o assunto da pesquisa. Para esse caso há a formulação de pressupostos básicos (hipóteses) que devem ser confirmados (ou negados) mediante a pesquisa de campo, a análise e a interpretação dos resultados. Para esse tipo de pesquisa, comumente, há elaboração de um questionário para coleta dos dados;
- b) **Exploratória** - é utilizada para o caso do pesquisador desconhecer o assunto e precisa de maiores detalhes para sua interpretação e avaliação. Segundo ACKOFF (1975), In: PINTO (1999), *“as pesquisas exploratórias têm por finalidade desenvolver, modificar e esclarecer idéias e conceitos, objetivando a formulação de problemas mais consistentes ou de hipóteses plausíveis”*.

MATTAR (1994) argumenta que a pesquisa exploratória proporciona ao pesquisador maior conhecimento sobre o objeto ou tema a ser pesquisado. Sob esse enfoque o estudo exploratório abrange os seguintes direcionamentos: (PINTO, 1999, p. 108).

- I. Apoiar o desenvolvimento ou a formulação de questões relativas ao objeto a ser investigado;
- II. Ajudar no desenvolvimento ou na formulação de hipóteses (pesquisáveis) a serem verificadas na investigação;
- III. Apoiar o desenvolvimento e a formulação mais consistente do problema à pesquisa;
- IV. Apoiar a classificação dos conceitos;
- V. Ajudar na determinação de variáveis importantes e que devem ser consideradas durante o delineamento do problema da pesquisa e do projeto final.

- c) Causal** - nesse item o pesquisador necessita averiguar as relações de causa e efeito, para analisar e interpretar os resultados; como também para proceder a manipulação estatística das variáveis e suas relações, auferindo um comportamento bastante apurado dos dados coletados.

Na análise dos dados apurados é comum o estudo descritivo, o qual é dividido em dois segmentos de abordagens (**BOYD e WESTFALL, 1964**), a saber:

- 1) O estudo do caso (ou método do caso)
- 2) O método estatístico

O estudo do caso é utilizado em assuntos específicos, quando temos a necessidade de avaliar o interrelacionamento entre vários fatores. No método estatístico procuramos obter de um conjunto mais complexo (ou de conjuntos complexos) a constatação dos casos, isto é, se as verificações simplificadas têm relações entre si.

Fundamentado nas argumentações de **SELLTIZ, MATTAR, LAKATOS e MARCONI** decidimos pela pesquisa exploratória-descritiva combinadas, tendo em vista:

- a) A configuração desse trabalho, o qual se propõe a proceder uma análise setorial e comportamental sobre o mercado de trabalho feminino, no âmbito das empresa investigadas;
- b) A avaliação comportamental dos impactos da ascensão da mulher como parte integrante da população economicamente ativa do sistema econômico;
- c) O caráter sociológico da pesquisa.

4.2 - Pressupostos Básicos.

Fundamentado das idéias de **BOYD e WESTFALL (1964)** e de **SCHEIN (1985)**, evidenciamos os seguintes pressupostos básicos:

- a) A oferta de trabalho para o sexo feminino tem o percentual maior do que para o sexo masculino no setor formal, para as empresas pesquisadas;
- b) O salário médio pago ao sexo feminino é menor do que o salário pago ao sexo masculino;
- c) As empresas pesquisadas contratam mão-de-obra feminina estimuladas pelos baixos salários e pelo aumento da jornada de trabalho sem remuneração extra.

4.3 - Métodos e Técnicas.

Segundo **FLEURY (1989)** há três posturas que os pesquisadores podem assumir na investigação de características comportamentais, sócio-econômicas e culturais nas organizações, a saber:

- a) **A do clínico ou do terapeuta** - nesse caso a análise e a avaliação comportamental é realizada somente na sub-área (ou sub-setor) cujo fenômeno foi detectado. É uma análise comportamental bastante restrita;
- b) **A do empirista ou do fotógrafo** - nesse aspecto a avaliação comportamental é realizada através de "flashes", não necessariamente atingindo toda estrutura ou todo conjunto;
- c) **A do antropólogo.**

De acordo com **FLEURY** a postura do antropólogo é a mais realista por ter a proposta de aproximar da realidade social o objeto a ser investigado, com base no contexto teórico assimilado.

Fundamentado em **DUNCAN (1988) In: RIBEIRO (1996)**, e seu modelo multimetodológico de pesquisa, utilizamos, simultaneamente, instrumentos de investigação qualitativos e quantitativos, objetivos e subjetivos, através da pesquisa documental, com utilização de dados secundários, a fim de alcançarmos os resultados pretendidos.

Corroborando com a proposição de **FLEURY**, no modelo multimetodológico de **DUNCAN** e dadas as características desse trabalho, decidimos por uma postura sociológica em virtude de aspecto qualitativo e da natureza comportamental dos fatos e dos fenômenos pesquisados, imbuídos por uma visão global e horizontal.

A técnica utilizada na pesquisa foi a do questionário (**ANEXO I**), onde nos fundamentamos nas teorias de **LIKERT (1975)**, composto por perguntas abertas e fechadas, aplicado pelo próprio pesquisador (autor) mediante entrevistas diretas nas empresas assinaladas no item 4.4, com o objetivo de captar maior profundidade, sensibilidade e envolvimento com as principais características dessas organizações.

4.4 - Plano da Pesquisa.

A elaboração de um plano de investigação sugere abordagens nos aspectos sobre avaliação do processo e dos princípios de socialização; história da organização e modelos de gestão; valores sociais; cultura dos administradores; crenças; convicções; sistema de assimilação dos valores; políticas de recursos humanos (objetivos e resultados alcançados); relacionamento interpessoal na empresa e multivariadas de atitudes (**SCHEIN, 1986**). Esses parâmetros de avaliação são inerentes da pesquisa do tipo comportamental nas áreas de políticas de gestão; planejamento estratégico; políticas de recursos humanos, de incentivos sociais e de desenvolvimento organizacional (**FLEURY, 1991**).

Este trabalho é caracterizado por três pesquisas operacionalizadas em três empresas: **MODART - CONFECÇÕES LTDA (Indústria); PUMATEC - TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA (Serviços); CAFÉ FINOS DE FORTALEZA LTDA (Comércio);** todas estabelecidas na cidade de **FORTALEZA.**

No que diz respeito à apreciação, apresentação e análise estabelecemos a seguinte convenção:

- **Trabalho de Campo N° 1**
MODART - CONFECÇÕES LTDA.

- **Trabalho de Campo N° 2**
PUMATEC - TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA.

- **Trabalho de Campo N° 3**
CAFÉ FINOS DE FORTALEZA LTDA.

Para operacionalizar esta pesquisa assumimos uma conduta crítica e de análise estruturada nas argumentações de **SCHEIN** e **FLEURY** sobre dois segmentos sócio-profissionais, quais sejam:

- a) A compreensão e análise da diversidade social no mercado de trabalho formal feminino, no setor privado, em relação às empresas pesquisadas;
- b) A análise de perspectiva de gestão participativa da mulher contemporânea, no mercado de trabalho, no tocante à realidade sócio-econômica.

Os procedimentos para obtenção dos dados foram feitos através de entrevistas, questionários, testes padronizados, (**OLIVEIRA, 1997**). Tivemos a necessidade de contar com o apoio logístico do **IEL (Instituto Euvaldo Lodi)** no sentido de promover a intermediação e o acesso nas empresas investigadas, a fim de facilitar a realização da pesquisa.

Numa pesquisa do tipo comportamental, qualitativa, os pesquisadores comumente utilizam parâmetros relativos a categorias, critérios, escalas de atitudes e a identificação do grau de intensidade que determinado conceito, opinião ou comportamento vem se manifestando. **(PINTO, 1999, p. 116).**

Na pesquisa de campo admitimos posições de classificação por pontos variando de 1 a 10, em relação à maioria dos quesitos do questionário utilizado **(ANEXO I)**. Desse modo, para as pontuações de 10, 9, 8 temos a classificação de 1º lugar, 2º lugar, 3º lugar respectivamente, por ordem de importância. Toda apuração dos resultados da pesquisa tem por base esse critério, principalmente na análise estático-comparativa entre os três casos. **(LIKERT, 1975).**

CAPÍTULO V - ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.

5.1 - Resultados da Pesquisa na MODART CONFECÇÕES LTDA.

5.1.1 - Diversidade Social no Mercado de Trabalho Feminino.

Conforme pesquisas realizadas na empresa o critério para indicação de cargos de chefia (comissionamentos) é baseado na antigüidade e no conhecimento de serviços. Em termos de qualificação da mão-de-obra feminina a empresa converge todas as suas atividades para o segmento de operações; essa característica faz com que todos os cargos de chefias sejam ocupados por mulheres, sintoma predominante em empresa do ramo de confecções femininas.

A remuneração para as mulheres se mantém na faixa de dois salários mínimos, para a maioria dos casos, evidenciando um percentual de 90% dos casos. Por força dos baixos salários a oferta de emprego para as mulheres tende a ser maior e oferece uma taxa de contratação de 90%, ficando 10% para os homens.

5.1.2 - Gestão Participativa e Realidade Sócio-Econômica.

Em virtude da ênfase das mulheres nos cargos de chefias há uma maior participação em projetos operacionais e organizacionais, os quais vêm transmitir à empresa um maior nível de competência, seriedade nas gestões e de relacionamento interpessoal em torno de 90% de melhoria. Por conseguinte, as decisões estruturais são tomadas no âmbito de cada setor de operação, em consenso com os demais setores, o mesmo ocorrendo com as decisões de nível operacional.

Na **MODART** o treinamento dos recursos humanos, sob a perspectiva da qualidade em métodos e processos, visualiza um programa de conscientização ao nível do planejamento, gestão e execução da produção.

5.2 - Resultados da Pesquisa na PUMATEC - TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA.

5.2.1 - Diversidade Social no Mercado de Trabalho Feminino.

Na **PUMATEC** não há critérios para indicação de cargos de chefia pois os donos da empresa exercem essa função. Em termos de contratação da mão-de-obra 95% da oferta é destinada à contratação de homem e 5% para as mulheres, por conseguinte não há critérios para a qualificação da mão-de-obra feminina e o salário mínimo é a base de remuneração para as mulheres. Em virtude dessas características os homens recebem a melhor remuneração e a oferta de trabalho para as mulheres (em consequência) é maior e em torno de 90% do total de solicitações.

5.2.2 - Gestão Participativa e Realidade Sócio-Econômica.

Não há, nessa empresa, participação feminina em projetos operacionais e organizacionais, o sócio-gerente (dono) é quem toma as decisões de ordem estrutural; mas as decisões operacionais são tomadas pela gerência operacional da área de interesse. Quanto ao treinamento dos recursos humanos há um envolvimento direcionado para a qualidade dos serviços.

5.3 - Resultados da Pesquisa no CAFÉ FINOS DE FORTALEZA LTDA.

5.3.1 - Diversidade Social no Mercado de Trabalho Feminino.

Nessa empresa a pesquisa detectou que o critério para indicação de cargos de chefia tem por base a avaliação do desempenho dos empregados, por conseguinte os melhores salários dependem do nível de competência de cada um. O maior percentual de contratação se destina aos homens (90%), ficando 10% para contratação de mulheres. Por haver maior evidência do salário mínimo pago às mulheres, há também uma maior oferta de trabalho em relação aos homens; mas a qualificação da mão-de-obra feminina se destina à área de operações.

5.3.2 - Gestão Participativa e Realidade Sócio-Econômica.

Não há participação feminina em projetos operacionais e organizacionais; como também não há essa participação nas decisões de ordem operacional. Mas as

decisões estruturais são realizadas através de grupos de trabalho ou um comitê de operações.

Na **CAFÉ FINOS** o treinamento e a capacitação dos recursos humanos está integralmente direcionado para as áreas de planejamento e gestão dos negócios.

5.4 - Análise Comparativa dos Resultados.

No que diz respeito à diversidade social no mercado feminino, em se tratando de empresas de ramos diferentes, a “*performance*” apresentada pelas empresas pesquisadas diverge para a maioria dos casos detectados, conforme as seguintes evidências:

- 1) Na **MODART** a indicação para os cargos de chefia obedece a um critério de antigüidade e conhecimento de serviços, enquanto que na **CAFÉ FINOS** o que prevalece para essa qualificação é a avaliação periódica do desempenho do empregado. Na **PUMATEC** esse critério é inexistente (**TABELA 1**);
- 2) Sobre a contratação da mão-de-obra a **MODART** se destaca como uma empresa exclusivamente feminina (o índice de contratação é de 90%), por conseguinte as mulheres recebem melhor remuneração e sua qualificação se direciona ao segmento de operações (**TABELAS 2, 3 e 5**). Na **PUMATEC** e na **CAFÉ FINOS DE FORTALEZA** o maior índice de contratação é destinado aos homens (**TABELA 2**). Mas a oferta de trabalho feminino se destaca maior do que a dos homens nas três empresas devido ao salário pago em menor proporção. (**TABELA 6**). No entanto, na **CAFÉ FINOS** o melhor salário depende da competência do empregado (**TABELA 5**).

Sob a ótica da Gestão Participativa e Realidade Sócio-Econômica, os resultados ofereceram as seguintes considerações:

- 1) Na **PUMATEC** e na **CAFÉ FINOS** não há participação feminina em projetos operacionais e organizacionais. Mas na **MODART** a participação feminina nesse item obedece um critério de competência e de qualificação (**TABELA 7**);
- 2) No que concerne à decisões estruturais e operacionais na **MODART** essa decisão é atinente à chefia de cada setor de operações; na **PUMATEC** as decisões estruturais são tomadas pelo sócio-gerente (dono) da empresa, enquanto que as decisões operacionais são realizadas pela chefia de cada setor; na **CAFÉ FINOS** tanto as decisões estruturais, como as operacionais são levadas à efeito por um grupo de trabalho (ou um comitê) eleito para essa finalidade (**TABELAS 8 e 9**);
- 3) Em relação ao treinamento dos recursos humanos para a qualidade, tanto na **MODART** como na **CAFÉ FINOS** o treinamento visualiza as áreas de planejamento e gestão dos negócios; mas na **PUMATEC**, por ser uma empresa de prestação de serviços, o treinamento objetiva a especialização do seu pessoal (**TABELA 10**).

TABELA 1

Critérios de comissionamentos ou indicação para cargos de chefia.

CATEGORIAS	EMPRESAS		
	A	B	C
Avaliação do desempenho	0	0	10
Antiguidade	0	0	0
Antiguidade e Conhecimento de Serviços	10	0	0

Fonte: Pesquisa Direta

TABELA 2

Percentuais de contratação da mão-de-obra.

CATEGORIAS	EMPRESAS		
	A	B	C
Homens	10	95	90
Mulheres	90	5	10

Fonte: Pesquisa Direta

TABELA 3

Qualificação da mão-de-obra feminina.

CATEGORIA	EMPRESAS		
	A	B	C
Operações	10	0	10

Fonte: Pesquisa Direta

Obs.: Avaliação por pontos classificados de 01 a 10, com exceção da Tabela 2.

TABELA 4

Salários das mulheres.

CATEGORIAS	EMPRESAS		
	A	B	C
Até um Salário Mínimo (SM)	1	10	10
Até dois (SM)	9	0	0

Fonte: Pesquisa Direta

TABELA 5

Salários para cargos de chefias.

CATEGORIAS	EMPRESAS		
	A	B	C
Os homens recebem melhor salário	0	10	0
O salário depende da competência	0	0	10
As mulheres recebem melhor salário	10	0	0

Fonte: Pesquisa Direta

TABELA 6

Oferta de trabalho (emprego).

CATEGORIAS	EMPRESAS		
	A	B	C
Oferta para mulheres	9	9	9
Oferta para homens	1	1	1

Fonte: Pesquisa Direta

Obs.: Avaliação por pontos classificados de 01 a 10.

TABELA 7

Participação feminina em projetos operacionais e organizacionais.

CATEGORIAS	EMPRESAS		
	A	B	C
Competência e Qualificação	9	0	0
Não há participação	0	10	10

Fonte: Pesquisa Direta

TABELA 8

Critérios para as decisões estruturais.

CATEGORIAS	EMPRESAS		
	A	B	C
Pela chefia de cada setor	10	0	0
Através de Grupo de Trabalho	0	0	10
Pelo Presidente (ou dono)	0	10	0

Fonte: Pesquisa Direta

TABELA 9

Critérios das decisões operacionais.

CATEGORIAS	EMPRESAS		
	A	B	C
Pela chefia de cada setor	10	10	0
Através de Grupos de Trabalho	0	0	10

Fonte: Pesquisa Direta

Obs.: Avaliação por pontos classificados de 01 a 10.

CONCLUSÃO

Fundamentado nas evidências detectadas pela pesquisa concluímos, para as empresas investigadas, que:

- a) Há uma grande diversidade social sob a ótica do mercado de trabalho feminino, tanto no que concerne à contratação dessa mão-de-obra, como na indicação dos cargos de chefias (**Tabelas 1 a 6**);
- b) A influência da mão-de-obra feminina é maior nas empresas que operacionalizam métodos e processos de características femininas(atividades de corte e costura, prega de botões, amostra de estilos e desenho de figurinos), como se manifesta na **MODART - CONFECÇÕES LTDA (Tabela 2)**;
- c) Há uma maior gestão participativa das mulheres nas empresas que operacionalizam métodos e processos de características femininas, como é o caso da **MODART - CONFECÇÕES LTDA (Tabelas 7, 8, 9 e 10)**;
- d) As empresas que compõem grupos de trabalho no processo decisório contribuem para o aumento da gestão participativa das mulheres. É o que ocorre na **CAFÉ FINOS DE FORTALEZA LTDA (Tabelas 8, 9, 10)**;
- e) Há uma tendência de aumento da oferta de emprego para as mulheres motivada pelos baixos salários (**Tabelas 4 e 6**).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKOFF, Russel Lincoln. **PLANEJAMENTO DA PESQUISA SOCIAL**. São Paulo, EDUSP, 1975, p. 54.

BOYD Jr., Marper W. e WESTFALL, Ralph. **PESQUISA MERCADOLÓGICA**. Rio de Janeiro, Editora FGV, 1964, Vol. I.

BRUSCHINI, C. O TRABALHO DA MULHER NO BRASIL: Tendências recentes. In: SAFFIOTTI, H. I. B. e VARGAS, M. M. **MULHER BRASILEIRA É ASSIM**. Rio de Janeiro, Editora Rosa dos Tempos, NIPAS, Brasília, DF, UNICEF, 1994.

CALDAS, Miguel et alii. **HANDBOOK DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**. São Paulo, Editora ATLAS, 1999, Vol. I, CAP.10.

COSTA, Albertina de Oliveira e BRUSCHINI, Cristina. **UMA QUESTÃO DE GÊNERO**. Rio de Janeiro, Edit. Rosa dos Tempos, 1992.

DUNCAN, W. J. A PROPOSAL FOR MULTIMETHOD APPROACH TO ORGANIZATIONAL CULTURE RESEACH, 1988. In: RIBEIRO, Eleazar de Castro. **A MÚLTIPLA PERCEÇÃO DOS ELEMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL DE UMA INSTITUIÇÃO BANCÁRIA ESTATAL**. São Paulo, dissertação (mestrado) FEAC/USP, 1996.

DELGADO, Ma. Berenice G. **A ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES NA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT): A Comissão Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora.** São Paulo - dissertação (mestrado) - PUC, Pós-Graduação em Serviço Social, 1995.

ESMERALDO, Gema Galgani Silveira Leite. **O FEMININO NA SOMBRA: Relações de Poder na CUT.** Fortaleza, CE, EUFC, 1998.

FACHIN, Odília. **FUNDAMENTOS DA METODOLOGIA.** São Paulo, Editora ATLAS, 1993.

FLEURY, Ma. Tereza Lemos. **CULTURA ORGANIZACIONAL: Os Modismos, as Pesquisas, as Intervenções: Uma Discussão Metodológica.** RAE/USP - JAN/MAR/1989, p.21.

FREITAS, Maria Ester de. **CULTURA ORGANIZACIONAL: Sedução e Carisma?** - São Paulo, tese (doutorado), FGV/EAESP/1997, p. 21/29.

HAHNER, June E. **A MULHER BRASILEIRA E SUAS LUTAS SOCIAIS E POLÍTICAS (1850 -1937).** São Paulo, Editora Btasilense, 1981, CAPs. 2, 3, 4.

HARNECKER, Marta. **PARA COMPREENDER A SOCIEDADE.** São Paulo, Editora Brasiliense, 1990, p. 65.

HIRATA, Helena e HUMPHREY, John. **ESTRUTURAS FAMILIARES E SISTEMA PRODUTIVO: famílias operárias na crise.** Tempo Social; Rev. Social. USP, 1992.

HOFSTEDE, Geert - **CULTURES CONSEQUENCES: International Differences in Work-Related Values,** Beverly Mills, 1980. In: FREITAS, Maria Ester de - **CULTURA ORGANIZACIONAL: Formação, Tipologias e Impacto.** São Paulo, Makron Books do BR Editora, 1991, CAP. 9.

IADES - Instituto de Análises Sobre o Desenvolvimento Econômico Social. Perfil da Categoria Bancária em São Paulo. Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em São Paulo, 1993.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **FUNDAMENTOS DA METODOLOGIA CIENTÍFICA**. São Paulo, Editora ATLAS, 1991, p. 188.

LIKERT, Rensis. **ORGANIZAÇÃO HUMANA**. São Paulo, Editora ATLAS, 1975, CAPs. 2 e 3.

MOTTA, Fernando C. Preste e CALDAS, Miguel P. **CULTURA ORGANIZACIONAL E CULTURA BRASILEIRA**. São Paulo, Editora: ATLAS, 1997, CAP. 11.

MATTAR, Fouse Najib. **PESQUISA DE MARKETING: Metodologia e Planejamento**. São Paulo: ATLAS, 1994. p. 84/85.

MARX, K. EL CAPITAL. México, Fondo de Cultura Económica, 1946/47. T. III, cap. Li, p.1015/17. **In: IANNI, Octavio - MARX (SOCIOLOGIA)**. São Paulo: Ática, 7º ed. 1992. p. 09.

OLIVEIRA, Sílvio Luis de. **TRATADO DE METODOLOGIA CIENTÍFICA**. São Paulo, Editora Pioneira, 1997.

ORGANIZATION DES NATIONS UNIES (ONU). Valoriser le Travail des Femmes. New York, 1991. **In: MOTTA e CALDAS, Op. Cit.**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Los Bancos Multinacionales y sus prácticas sociales y laborales. Madrid. Centro de Publicaciones. Ministério de Trabajo y Seguridad Social. 1993. **In: MOTTA e CALDAS, Op. Cit.**

PENA, Maria Valéria Junho. **MULHERES E TRABALHADORAS**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1981.

PINTO, Francisco Farias. **AS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS NO SETOR TÊXTIL EM FORTALEZA: Estudo de Caso.** Dissertação (mestrado) UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR)/MAE, 1999, Apêndice I, p. 194/95.

RUDIO, Franz Victor. **INTRODUÇÃO AO PROJETO DE PESQUISA CIENTÍFICA.** Petrópolis, RJ, Editora Vozes, 10^a ed. 1985.

SAFFIOTI, Heleieth Iara B. **A MULHER NA SOCIEDADE DE CLASSE: Mito e Realidade,** Petrópolis, RJ: Vozes, 2^a ed., 1979, p. 324. **In: SINE - A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO ESTADO DO CEARÁ** (pesquisa de campo), 1993 - Fortaleza, CE.

SAFFIOTI, Heleieth Iara B. e MUÑOZ, Mônica. **A MULHER BRASILEIRA É ASSIM.** Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos. Ed.: NIPAS, Brasília, DF - UNICEF, 1994.

SCHEIN, E. M. **ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP,** San Francisco, Jossey-Bass, 1985. **In: FERRO, José Roberto - DECIFRANDO CULTURAS ORGANIZACIONAIS.** São Paulo, tese (doutorado), FGV/EAESP, 1991.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **A MULHER EM TEMPO NOVO: Mudanças Tecnológicas nas Relações de Trabalho.** Tese (livre docência em Economia Política de Educação), Faculdade de Educação, Campinas (UNICAMP), 1996.

SELLTIZ, Claire et alii. **MÉTODOS DE PESQUISA NAS RELAÇÕES SOCIAIS.** São Paulo, E.P.U., 1965, p. 61.

SINGER, Paul e BRANT, Vinícius Caldeira. **O POVO EM MOVIMENTO.** Petrópolis, RJ. Vozes, 1980.

VIDAL, Alcides Gabancho. **FRUTOS DO PASSADO, SEMENTES DO FUTURO.** São Paulo, Editora Érica Ltda., 1993, p. 658.

ANEXOS

ANEXO I

QUESTIONÁRIO

I) IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA:

1) Denominação (nome): _____

2) Natureza Jurídica (ramo): _____

3) Localização:

Endereço: _____

Bairro: _____ Telefone: _____

Cidade: _____ CEP: _____

4) Início das Atividades: _____

5) A empresa é matriz?

SIM () Não ()

6) Em caso afirmativo, tem filiais?

SIM () Não ()

7) Em caso afirmativo, onde se localizam as filiais?

8) Pertence a algum grupo econômico?

SIM () Não ()

9) Em caso afirmativo, especifique:

10) Atividade básica do grupo a que pertence a empresa:

11) Outras Atividades:

II) "PERFORMANCE" DA DIVERSIDADE SOCIAL

Atribua pontos de 01 a 10 para as respostas:

2.1 - Os critérios de comissionamento ou indicação para os cargos de chefia (cargos de confiança) são realizados através de:

2.1.1 - Por nomeação ou indicação verbal

de um diretor..... ()

2.1.2 - Antigüidade e conhecimento de serviços..... ()

2.1.3 - Somente entrevista pessoal..... ()

2.1.4 - Seleção terceirizada..... ()

2.1.5 - Processo seletivo interno e de qualificação..... ()

2.1.6 - Através do modelo (ou mapas) de avaliação de desempenho.()

2.1.7 - Outros (especificar) _____

2.2 - Em termos de qualificação da mão-de-obra feminina, qual o setor específico escolhido?

2.2.1 - Atendimento ao público..... ()

2.2.2 - Nível gerencial..... ()

2.2.3 - Operações..... ()

2.2.4 - Outros (especificar) _____

2.3 - Para contratação de mão-de-obra, a maior oferta é de:

Indicar o percentual de oferta e assinale a opção.

2.3.1 - Homens (%)()

2.3.2 - Mulheres (%)()

2.3.3 - Indiferente.....()

Atribua pontos de 01 a 10 nos quesitos abaixo:

2.4 - Em situações normais as mulheres recebem salários na seguinte composição:

2.4.1- Até um salário mínimo (SM)..... ()

2.4.2 - Até dois SM.....()

2.4.3 - Maior de cinco SM.....()

2.4.4 - Outros (especificar)_____

2.5 - Para as ocupantes dos cargos de chefias, os salários têm a seguinte composição:

2.5.1 - As mulheres comissionadas recebem salário menor do que os homens, para a mesma função.....()

2.5.2 - Os salários são os mesmos para ambos os sexos.....()

2.5.3 - Há grande diversificação salarial, a qual depende da competência e das habilidades para ambos os sexos.....()

2.5.4 - Em qualquer caso os homens são considerados os melhores, por conseguinte recebem o maior salário.....()

2.5.5 - Outros (especificar)_____

2.6 - Em função dos baixos salários femininos a oferta dessa mão-de-obra é crescente e a empresa contrata nos seguintes termos:

Indique o Percentual:

2.6.1 - O percentual de mulheres é.....()

2.6.2 - O percentual para os homens é.....()

2.6.3 - A contratação é independente para ambos os sexos.....()

III) GESTÃO PARTICIPATIVA E REALIDADE SÓCIO-ECONÔMICA

Atribua pontos de 01 a 10 para os quesitos abaixo:

3.1 - A participação feminina em projetos operacionais e organizacionais transmitem à empresa uma perspectiva:

3.1.1 - Dinâmica e atuante.....()

3.1.2 - Fácil relacionamento interpessoal.....()

3.1.3 - Competência e seriedade nas gestões.....()

3.1.4 - Capacidade de gerenciar crises e de envolvimento profissional()

3.1.5 - Outros (especificar) _____

3.2 - As decisões estruturais são tomadas, na maioria dos casos, através de:

3.2.1 - Grupo de Trabalho ou Comitê constituídos só por homens.....()

3.2.2 - Comitês ou Grupos de Trabalho constituídos por homens e mulheres (composição mista).....()

3.2.3 - Somente o diretor-presidente.....()

3.2.4 - Toda diretoria administrativa, que pode ser composta por ambos os sexos.....()

3.2.5 - Outros (especificar) _____

3.3 - As decisões operacionais são tomadas, na maioria dos casos, através de:

3.3.1 - Grupo de Trabalho ou Comitê indicado pelo presidente e constituído só por homens.....()

3.3.2 - Diretoria Operacional da área de interesse.....()

3.3.3 - Em consenso geral entre a diretoria da área, os gerentes operacionais e os funcionários (de ambos os sexos).....()

3.3.4 - Outros (especificar) _____

3.4 - O treinamento do pessoal para a qualidade, consiste:

3.4.1 - Programa de conscientização em qualidade que abrange os setores envolvidos com o planejamento, gestão e execução da produção()

3.4.2 - Treinamento e desenvolvimento envolvendo diretamente o setor de qualidade.....()

3.4.3 - Outros programas de conscientização em qualidade que abrange setores de projetos, suporte aos clientes, administração, marketing, setor financeiro.....()

3.4.4 - Círculos de controle de qualidade.....()

3.4.5 - Outros (especificar) _____

ANEXO II

TRABALHADORA POR CONTA PRÓPRIA SEGUNDO OS MOTIVOS QUE AS LEVARAM A TRABALHAR COMO AUTÔNOMA E AS FORMAS DE REALIZAÇÃO DO SEU TRABALHO OUT/91

VARIÁVEIS	REGIÃO	FORTALEZA	GRUPO
• REALIZAÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO			
Revendendo as mercadorias por compradas para a população em geral e/ou para empresas.		25,33	27,1
Em casa, na oficina ou em locais públicos, vendendo as mercadorias produzidas por ela mesma para a população em geral e/ou para empresas.		22,94	31,1
Executando trabalho de reparação, manutenção de máquinas ou utensílios, serviços de higiene pessoal, hospedagem, divertimento etc., independente do seu local de trabalho.		44,81	28,1
• POR QUE PREFERE TRABALHAR COMO AUTÔNOMA			
Por decisão pessoal, pois não gosta de trabalhar como empregada.		28,57	42,1
Por dificuldade de encontrar trabalho como empregada.		31,17	31,1
Porque achar que ganha mais trabalhando por conta própria.		25,54	14,1

Fonte: SINE - Pesquisa Direta (Unidade de Informação) - 1993

ANEXO III

POPULAÇÃO OCUPADA FEMININA SEGUNDO O SUBSETOR DE ATIVIDADE, A CATEGORIA OCUPACIONAL E A POSSE DA CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA, POR REGIÃO. OUT/91

REGIÃO	FORTALEZA	GRUPO I	GRUPO II
VARIÁVEIS			
SUBSETOR DE ATIVIDADE			
• Indústria de Transformação	13,75	12,35	5,94
• Comércio	19,88	17,91	19,88
• Serviços	59,46	64,18	68,57
CATEGORIA OCUPACIONAL			
• Emprego Público	15,86	20,51	23,76
• Emprego Particular	38,50	28,80	19,55
• Autônomo	27,63	29,71	29,45
CARTEIRA ASSINADA			
• Sim	49,29	34,10	20,09
• Não	38,49	48,82	63,25
• Não, estatutário	12,22	8,08	7,66

Fonte: SINE - Pesquisa Direta - "A Mulher no Mercado de Trabalho do Estado do Ceará", 1993

ANEXO IV

POPULAÇÃO OCUPADA FEMININA SEGUNDO O PERFIL SALARIAL E A JORNADA SEMANAL DE TRABALHO, POR REGIÃO. OUT/91

REGIÃO	FORTALEZA	GRUPO I	GRUPO II
VARIÁVEIS			
PERFIL SALARIAL - PRINCIPAL			
≤ ½ SM	13,21	32,72	41,08
½ - 1	36,94	35,08	28,63
1 - 2	24,56	17,31	14,69
2 - 3	6,67	4,31	4,21
JORNADA SEMANAL			
Indústria de Transformação	42,47	42,38	37,33
Comércio	43,32	41,89	43,03
Serviços	40,67	38,29	38,66

Fonte: SINE - Pesquisa Direta - "A Mulher no Mercado de Trabalho do Estado do Ceará", 1993

ANEXO V

TABELA 1

ESTADO CIVIL SEGUNDO A IDADE DE INGRESSO NO
MERCADO DE TRABALHO, POR REGIÃO.
FORTALEZA
OUT/92

ESTADO CIVIL IDADE	ESTADO CIVIL					TOTAL
	CASADA	SOLTEIRA	SEPARADA	VIÚVA	MÃE SOLTEIRA	
≤ 9 anos	2,73	1,31	4,44	0,00	0,00	2,23
10 - 14	17,49	13,73	15,56	25,00	18,18	16,09
15 - 19	44,81	48,36	35,56	33,33	45,46	44,80
20 - 29	27,32	34,64	28,89	16,67	36,36	30,20
30 - 39	4,92	1,31	11,11	25,00	0,00	4,70
40 - 49	2,73	0,65	4,44	0,00	0,00	1,98
TOTAL	45,30	37,87	11,14	2,97	2,72	100,00

GRUPO 1 OUT/92

ESTADO CIVIL IDADE	ESTADO CIVIL					TOTAL
	CASADA	SOLTEIRA	SEPARADA	VIÚVA	MÃE SOLTEIRA	
≤ 9 anos	1,48	0,46	1,11	0,00	0,00	0,94
10 - 14	10,89	8,70	12,22	18,18	10,00	10,55
15 - 19	29,34	46,22	24,44	28,78	42,50	35,66
20 - 29	42,06	39,58	45,56	27,27	37,50	40,43
30 - 39	12,18	4,35	15,56	19,70	5,00	9,70
40 - 49	3,87	0,69	1,11	4,55	5,00	2,55
≥ 50	0,18	0,00	0,00	1,52	0,00	0,17
TOTAL	46,13	37,19	7,66	5,62	3,40	100,00

GRUPO 2 OUT/92

ESTADO CIVIL IDADE	ESTADO CIVIL					TOTAL
	CASADA	SOLTEIRA	SEPARADA	VIÚVA	MÃE SOLTEIRA	
≤ 9 anos	0,83	1,40	2,91	4,26	5,41	1,55
10 - 14	9,34	10,70	10,68	12,77	24,32	10,65
15 - 19	29,25	44,88	27,18	25,53	35,14	35,30
20 - 29	43,37	39,07	33,02	19,15	24,32	38,94
30 - 39	13,07	3,95	21,36	29,78	10,81	10,92
40 - 49	3,73	0,00	4,85	8,51	0,00	2,46
≥ 50	0,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18
TOTAL	43,85	39,13	9,37	4,28	3,37	100,00

Fonte: Pesquisa direta - Unidade de Informação, SINE/CE. - 1993.

ANEXO VI

TABELA 6

RAZÕES QUE LEVARAM AS MULHERES A TRABALHAR SEGUNDO O GRAU DE CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM OS AFAZERES DOMÉSTICOS, POR REGIÃO.

FORTALEZA
OUT/92

CONCILIAR TRABALHO COM AFAZERES DOMÉSTICOS					TOTAL
	SIM PARCIALMENTE	SIM TOTALMENTE	NÃO CONCILIA	NÃO TEM ATIVIDADE DOMÉSTICA	
RAZÕES QUE AS LEVARAM A TRABALHAR					
A mulher deve ser independente economicamente	34,18	35,44	17,72	12,66	19,90
Familiares doentes e/ou inválidos	50,00	33,33	0,00	16,67	1,49
Complementação da renda familiar	51,05	26,56	8,85	13,54	47,76
Por falecimento dos pais	23,53	47,06	11,76	17,65	4,23
Ser viúva, solteira ou mulher separada	51,72	41,38	0,00	6,90	7,21
Marido desempregado	100,00	0,00	0,00	0,00	0,75
Ajuda no negócio familiar	20,00	60,00	0,00	20,00	1,24
Por achar que estava na idade ou no momento certo de começar a trabalhar	17,65	50,00	11,76	20,59	8,71
Outros	35,29	38,24	14,71	11,76	8,71
TOTAL	42,64	33,42	10,47	13,47	100,00

GRUPO 1
OUT/92

CONCILIAR TRABALHO COM AFAZERES DOMÉSTICOS					TOTAL
	SIM PARCIALMENTE	SIM TOTALMENTE	NÃO CONCILIA	NÃO TEM ATIVIDADE DOMÉSTICA	
RAZÕES QUE AS LEVARAM A TRABALHAR					
A mulher deve ser independente economicamente	30,43	17,03	16,67	35,87	23,49
Familiares doentes e/ou inválidos	20,00	33,33	20,00	26,67	1,28
Complementação da renda familiar	31,73	23,93	20,04	24,30	45,86
Por falecimento dos pais	14,81	33,33	25,93	25,93	2,30
Ser viúva, solteira ou mulher separada	42,43	28,28	17,17	12,12	8,43
Marido desempregado	50,00	30,00	0,00	20,00	0,85
Ajuda no negócio familiar	27,91	30,23	25,58	16,28	3,66
Por achar que estava na idade ou no momento certo de começar a trabalhar	21,30	25,93	20,37	32,40	9,19
Outros	31,03	27,59	18,97	22,41	4,94
TOTAL	30,81	23,66	19,15	26,38	100,00

GRUPO 2
OUT/92

CONCILIAR TRABALHO COM AFAZERES DOMÉSTICOS					TOTAL
	SIM PARCIALMENTE	SIM TOTALMENTE	NÃO CONCILIA	NÃO TEM ATIVIDADE DOMÉSTICA	
RAZÕES QUE AS LEVARAM A TRABALHAR					
A mulher deve ser independente economicamente	33,27	18,62	10,00	38,11	26,44
Familiares doentes e/ou inválidos	16,67	41,66	16,67	25,00	1,09
Complementação da renda familiar	41,48	21,40	15,94	21,18	41,75
Por falecimento dos pais	30,00	30,00	15,00	25,00	1,82
Ser viúva, solteira ou mulher separada	46,16	27,47	17,58	8,79	8,30
Marido desempregado	50,00	30,00	0,00	20,00	0,91
Ajuda no negócio familiar	27,91	39,53	4,65	27,91	3,92
Por achar que estava na idade ou no momento certo de começar a trabalhar	30,77	26,57	12,59	30,07	13,04
Outros	33,33	20,00	16,67	30,00	2,73
TOTAL	37,19	23,09	13,45	26,27	100,00

Fonte: SINE - Pesquisa de Campo - "A Mulher no Mercado de Trabalho do Estado do Ceará", 1993