

## Relações de gênero na indústria de cimento

Victor Rafael Salviano de Sousa<sup>(\*)</sup>  
Diego Luiz Teixeira Boava<sup>(\*\*)</sup>  
Fernanda Maria Felício Macedo<sup>(\*\*\*)</sup>  
Natália Luísa Felício Macedo<sup>(\*\*\*\*)</sup>

### Resumo

Este trabalho objetiva desvelar os significados que homens e mulheres atuantes em uma empresa fabricante de cimento atribuem às mulheres que nela atuam. Por meio de um roteiro semiestruturado foram pesquisados 16 sujeitos, sendo 8 do sexo masculino e 8 do sexo feminino, dos setores operacional e administrativo da empresa em questão.

**Palavras-chave:** Gênero. Indústria do Cimento. Homens. Mulheres.

### Gender relations in the cement industry

#### Abstract

This study aims to uncover the meanings that men and women engaged in a cement manufacturing company attributed to women who work in it. For the development of this work were interviewed using a semi-structured script, 16 people, including 8 males and 8 females, the operational and administrative areas of the company searched.

**Keywords:** Gender. Cement Industry. Men. Women.

Na sociedade contemporânea, a mulher adquire uma nova configuração atuando, simultaneamente, em espaços de vida público e privado. Outrora, a mulher ficava reservadamente no espaço privado, cuidando do lar e dos filhos. Já em tempos atuais, a mesma desenvolve atividades profissionais em diversos ambientes de trabalho juntamente, com o cuidar do ambiente familiar e residencial. Nota-se, assim, uma conquista da mulher ao

---

(\*) Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Departamento de Ciências Administrativas. Colaborador de pesquisa. E-mail: tuop@bol.com.br.

(\*\*) Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Departamento de Ciências Administrativas. Professor Adjunto da UFOP. Doutor em Administração (UFLA). E-mail: profboava@yahoo.com.br.

(\*\*\*) Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Departamento de Ciências Administrativas. Profa. Adjunta na UFOP. Doutora em Administração (UFLA). E-mail: profamacedo@yahoo.com.br.

(\*\*\*\*) Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Departamento de Engenharia de Produção. Mestre em Engenharia de Produção (UFSCAR), Doutoranda em Administração (FGV). E-mail: turisfop@bol.com.br.

adentrar no espaço público de convivência social e profissional, ainda que isto represente uma jornada de trabalho duplo, pois a função profissional foi acumulada ao cuidar da família.

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

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

Logo, busca-se desvelar os significados que homens e mulheres atuantes na empresa fabricante de cimento atribuem às mulheres que nela atuam. Buscam-se conhecer aqueles sentidos menos aparentes, que estão presentes nos discursos dos sujeitos pesquisados.

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

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

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

## **Divisão Sexual do Trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

- a) a relação entre os grupos assim definidos é antagônica;
- b) as diferenças constatadas entre as práticas dos homens e das mulheres são construções sociais, e não provenientes de uma causalidade biológica;
- c) tal construção social tem uma base material e não é unicamente ideológica – em outros termos, a mudança de mentalidades jamais acontecerá espontaneamente se estiver desconectada da divisão de trabalho concreta – pode-se fazer uma abordagem histórica e periodizá-la;
- d) essas relações sociais se baseiam em uma relação hierárquica entre os sexos, trata-se de uma relação de poder, de dominação (KERGOAT, 2003, p.58-59).

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

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

Observação corroborada por Santos (2004), que afirma:

Em grande parte das indústrias pesadas (metalurgia, siderurgia, etc.), a incorporação de inovações na área tecnológica e/ou organizacional tem gerado um processo de masculinização, com maior valorização das habilidades masculinas do que das femininas. Isso ocorre principalmente nos postos de trabalho que envolvem operação e manutenção de máquinas e equipamentos mais complexos. As mulheres estão mais vinculadas a tarefas mais simples, repetitivas, monótonas e desqualificadas (SANTOS, 2004, p. 72).

Observa-se, assim, que a mulher é excluída de certas atividades. Tal fenômeno não é recente. Rago (1997, p. 65), analisando a questão histórica, demonstra que o trabalho da mulher limitou-se ao papel de ajudante, auxiliar, em uma função de subordinação a um chefe masculino e em atividades que a deixou à margem de qualquer processo decisório. A operária, por exemplo, mesmo em um ramo onde sua participação era elevada, como o têxtil, as alternativas de ocupação para os homens eram maiores. Eles estavam presentes em todas as atividades ocupadas pelas mulheres (como a costura de sacos). Porém, vários trabalhos eram interditados a elas, principalmente, os de chefia.

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

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

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

Beauvoir (1980) constata que

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

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

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

## **A indústria do Cimento**

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

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

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

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

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

c) A indústria do cimento tem como principal matéria-prima de consumo o calcário, necessitando que as jazidas sejam localizadas perto da unidade de fabricação;

d) O tempo necessário para implantação de uma fábrica, desde o lançamento do projeto até o início da produção, leva em média de três a cinco anos;

e) A indústria do cimento tem um parque industrial de última geração e alto grau de desenvolvimento, comparável aos principais produtores mundiais;

f) A indústria de cimento brasileira é moderna e tecnologicamente atualizada, sendo, por exemplo, o consumo médio de energia por tonelada de cimento produzido no país de 93 kWh/t, enquanto nos EUA esse consumo é da ordem de 146 kWh/t;

g) Produto de baixa substituição, estando presente em qualquer tipo de construção;

h) É insumo básico do concreto, o material mais consumido no planeta depois da água;

i) É um produto com características homogêneas, com variedades limitadas de tipos, tendo especificações e processo de fabricação semelhante em todo o mundo;

j) O cimento é consumido o ano inteiro, exceto na época de chuvas;

k) Como o cimento é um produto de baixo valor, o custo do frete tem um grande peso no seu valor final;

l) O cimento é um produto perecível, impedindo de ser estocado por muito tempo, com vida útil de até 90 (noventa) dias;

Ademais, por ser um material sem produtos substitutos, está em todos os tipos de construção. Simonsen (1988) diz que a indústria do cimento é a representação clássica do oligopólio, já que um pequeno número de competidores oferece o mesmo produto. Neste sentido, o CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) multou em R\$ 3,1 bilhões as maiores indústrias de cimento do país. Segundo a investigação do CADE, o cartel de

cimento provocou um prejuízo estimado em R\$ 28 bilhões ao longo de 20 anos, sendo que as ações ilegais teriam começado em 1987 (CRUZ, 2015).

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

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

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

A distribuição da produção consta no quadro 2.

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

**Quadro 2:** Distribuição da produção de cimento  
**Fonte:** SNIC (2013, p.18)

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

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

**Quadro 3:** Vínculos empregatícios em 31/12 na indústria do cimento  
**Fonte:** Viana (2014, p.7)

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

A partir desta caracterização geral da Indústria de Cimento, descreve-se, na sequência, o percurso metodológico percorrido para realização da presente investigação.

## Aspectos metodológicos

### 1. Local pesquisado

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

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

**Quadro 4:** Mulheres na indústria pesquisada  
**Fonte:** elaborado pelos autores

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

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

### 4.2 Delineamento

A presente pesquisa pode ser classificada como qualitativa e exploratória. A pesquisa qualitativa tem por objetivo analisar de forma detalhada valores, emoções e opiniões particulares, variáveis que não podem ser mensuradas, mas que são de extrema necessidade para a construção da pesquisa social (GOLDENBERG, 2004).

Já a pesquisa exploratória elabora problemas e hipóteses em temas pouco abordados a fim de que tais hipóteses possam ser modificadas; tem como objetivo proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato, logo, o produto final desse processo passa a ser um problema mais esclarecido, passível de investigação mais aprofundada (GIL, 2008).

No que diz respeito ao percurso metodológico, optou-se pelo estudo de caso, pois o mesmo é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um objeto. Para Yin (2005, p.32),



o estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro de seu contexto de realidade, quando não são claramente definidas as fronteiras entre o fenômeno e o contexto.

### 4.3 Sujeitos de pesquisa

O processo de seleção dos sujeitos de pesquisa na abordagem qualitativa exige a realização de entrevistas com os sujeitos que compõem o universo de pesquisa, uma vez que este interfere diretamente na qualidade das informações a partir das quais será possível construir a análise à compreensão do problema delimitado (DUARTE, 2002).

Em função disso, optou-se por entrevistar 16 pessoas, sendo 8 do sexo masculino e 8 do sexo feminino, dos setores operacional e administrativo da empresa pesquisada. Este número emergiu a partir do momento que os dados coletados foram apresentando muitas semelhanças. Segue assim, o perfil dos colaboradores da investigação, considerando os cargos desempenhados na organização (quadro 5).

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

**Quadro 5:** Cargos desempenhados pelos sujeitos de pesquisa

**Fonte:** elaborado pelos autores

### 4.4 Processo de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um roteiro semiestruturado, com as seguintes perguntas:

- 1- Descreva e comente os aspectos mais relevantes de seu trabalho na indústria do cimento.
- 2- Comente como a mulher é vista neste ambiente organizacional na área do cimento.
- 3- Para distribuição de cargos e funções dentro dessa organização, você acredita que o gênero (feminino ou masculino) seja um fator considerado? Justifique sua resposta.

- 4- Avalie como a questão do gênero interfere na contratação de novos funcionários, demissão e promoção.
- 5- Aponte os pontos fortes e fracos da mulher na indústria do cimento.

Tal roteiro foi aplicado via entrevista pessoal com os empregados da empresa, junto à apresentação da pesquisa e identificação do pesquisador. O roteiro de questionamentos foi respondido pelos colaboradores de forma escrita. Para fins de estudo, a identidade da organização e dos respondentes em questão foram mantidas em sigilo.

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

#### **4.5 Técnica de análise de dados**

Nesta pesquisa os dados são analisados a partir da técnica de análise de conteúdo. Tal procedimento consiste em um conjunto de técnicas de análise de comunicações, com o objetivo de ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011). Busca-se, então, conhecer as características que estão por trás do que foi dito, em função dos sentidos estarem além do que se encontra explícito. Há, portanto, a necessidade de se considerar que as palavras ganham sentido a partir das formas em que são empregadas (SILVA, 2008).

Entendimento também de Bardin (2011), que define análise de conteúdo como

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores [...] que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2011, p. 47).

Campos (2004) observa que a fala humana é rica, apresentando uma visão polissêmica e valiosa, permitindo ao pesquisador uma variedade de interpretações. São os conteúdos manifestos (explícitos) que representam o ponto de partida. Todavia, nem sempre aquilo que se está escrito é o que verdadeiramente o respondente queria dizer. Nesse ponto, observa-se que existe uma mensagem nas entrelinhas, onde nem sempre os significados são expressos com clareza absoluta, onde se acaba a objetividade e começa o simbólico.

Não se deve esquecer que, ao se lidar com fenômenos humanos, com busca de significados, o entendimento sofre distorções. Assim, Olabuenaga e Ispizúa (1989, p.185) observam que:

- a) o sentido que se pretende expressar pode coincidir com o sentido percebido;
- b) o sentido do texto poderá ser diferente de acordo com cada leitor;

c) um mesmo autor poderá emitir uma mensagem, sendo que diferentes leitores poderão captá-la com sentidos diferentes;

d) um texto pode expressar um sentido do qual o próprio autor não esteja consciente.

Moraes (1999) afirma que os valores e a linguagem natural do entrevistado e do pesquisador exercem uma influência sobre os dados, sendo a análise de conteúdo uma interpretação pessoal dos fenômenos. Não há leitura neutra, sendo ela interpretativa.

Nesta investigação adota-se o processo de análise proposto por Moraes (1999, p.14-15): preparação das informações; unitarização ou transformação do conteúdo em unidades; categorização ou classificação das unidades em categorias; descrição e interpretação.

## 5 Resultados e Discussão

Apresentam-se as unidades de sentido identificadas após a realização da análise de conteúdo dos relatos divididas entre mulheres e homens, a saber:

### 1) Mulheres

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

### 2) Homens

a) Relação com o trabalho; b) A mulher vista pelos homens; c) Preconceitos difusos; d) O “ser mãe” na visão dos homens = problemas; e) Qualidade da mulher: organização; f) Contratação e demissões; g) O inferno são os outros; i) Mulheres e força física.

Para exposição dos dados categorizados, apresentam-se excertos dos relatos.

### 5.1 Unidades de sentido - percepções de Mulheres

#### Unidade de Sentido 1: Relação com Família e Filhos

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

“[...] licença maternidade”.	M08
------------------------------	-----

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

A primeira unidade de sentido que emerge dos relatos coletados redigidos por mulheres revela as implicações da acumulação da atuação da mulher no espaço de vida público e privado. Tal acumulação remete em cansaço e na realização de um número de atividades significativamente maior por parte de mulheres, pois estas ao chegarem em seu espaço privado não descansam, mas sim, cuidam da estrutura familiar. Isto indica que a conquista da mulher em formato de inserção no mercado de trabalho, foi de fato a sua predisposição de vencer as limitações de atuar somente no ambiente de vida doméstico e familiar, mas tal responsabilidade sobre o mesmo permanece velada. Assim, o cotidiano da mulher de dupla jornada consiste em uma prova diária de resistência.

### Unidade de Sentido 2: Relação com Homens – O Assédio

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

Em um segundo momento, desvela-se a questão do assédio presente nos relatos das mulheres sujeitos de pesquisa.

As frases mostram que as mulheres têm consciência da dominância masculina no ambiente de trabalho, visualizando a questão do assédio sexual e moral, por meio de olhares, como a principal forma de manifestação deste poder masculino e patriarcal.

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

### Unidade de Sentido 3: Relação com os Homens Trabalhadores

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

Tem-se nesta unidade de sentido, afirmações por parte das mulheres sujeitos de pesquisa que as mesmas não são consultadas em termos de tomada de decisão na organização. No mais, suas propostas e ideias não são valorizadas e incentivadas por parte dos colegas de trabalho homens. Além disso, afirmam que a mulher é vista de forma inferior e sofre discriminação por gênero. Isto revela que a mulher sente que está presente fisicamente no ambiente de trabalho desta organização, mas ainda não conquistou seu espaço e reconhecimento de fato, posto que não possui voz e sente-se diminuída por ser mulher. Há a compreensão dominante que a mulher e o homem não possuem igualdade de gênero.

#### **Unidade de Sentido 4: Relação com o Próprio Corpo e Mente**

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

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

#### **Unidade de Sentido 5: Visão de Si Enquanto Mulher**

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

Na interpretação da unidade acerca da compreensão que as mulheres pesquisadas apresentam de si mesma, é possível destacar suas principais qualidades associadas ao gênero,

tais como: organização, confiabilidade, atenção, capacidade de liderança e trabalho em equipe. Essa percepção mostra como as mulheres se enxergam profissionalmente e, assim, definem seu perfil de trabalho. É possível perceber que os atributos destacados estão relacionados a atividades mais estratégicas e de gestão.

#### Unidade de Sentido: Contratações e Demissões

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

No tocante a contratações e demissões, fica claro como as mulheres se sentem inferiorizadas no ambiente de trabalho. Creditam suas vagas a possuírem remuneração menor e a obrigatoriedade existente em algumas empresas de terem algumas mulheres no quadro. Apontam que os homens são mais valorizados e as mulheres são sempre as primeiras a serem demitidas. Essas percepções deixam evidenciada a desvalorização que as mulheres enfrentam, principalmente no que tange a remuneração e possibilidades de crescimento profissional.

#### Unidade de Sentido 7: Limitação ao Crescimento Profissional

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

Em continuidade à sexta unidade de sentido, nota-se nesta análise que as mulheres destacam seu crescimento profissional como algo prejudicado, porque as empresas de cimento consideram o gênero como elemento principal para promover seus funcionários. As mulheres colocam que estão em posição inferior aos homens no que diz respeito a salário e na possibilidade de assumir cargos mais expressivos dentro da empresa. Essa situação retrata como as diferenças de gênero limitam o crescimento profissional das mulheres, como licença maternidade e compromissos com a vida pessoal.

#### **Unidade de Sentido 8: Pouca Valorização e Reconhecimento**

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

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

#### **Unidade de Sentido 9: Luta por Reconhecimento e Igualdade**

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

Por fim, na última unidade de sentido é perceptível que as mulheres não estão satisfeitas com as diferenças de gênero existentes na organização. Elas querem reconhecimento profissional e salários justos, assim como os homens possuem. Fica evidenciada a necessidade, por parte das mulheres, de que a filosofia de trabalho dessa organização seja alterada e que as mulheres tenham a possibilidade de mostrar suas competências profissionais e, assim, passarem a ter reconhecimento e tratamento igualitário.

## 5.2 Percepções de homens

### Unidade de Sentido 10: Relação com o Trabalho

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

A primeira unidade de sentido identificada a partir da interpretação da relação do homem com o seu trabalho, indica que o mesmo apresenta condições sociais e organizacionais para se dedicar à sua atividade laboral de forma prioritária, sem compromissos emergenciais com o espaço privado de convivência familiar. No mais, as condições de trabalho pesado e desgastante são pontuadas pelos sujeitos de pesquisa, todavia, são significadas como parte do processo de sustento da família. Neste ponto, emerge a questão social do homem provedor de recursos financeiros para seus dependentes. Tal aspecto remete à divisão sexual do trabalho entre homem provedor e mulher geradora e cuidadora do lar e dos filhos.

### Unidade de sentido 11: A mulher vista pelos homens

<b>Frases</b>	<b>Depoimento</b>
“[...] pessoa mais voltada para atividades em escritório, como RH”.	H01
“[...] mulher é vista com certo desdém”.	H02
“[...] pessoa direcionada para áreas específicas da empresa, com menos ligação direta com	H03



a linha de produção”.	
“[...] cumpridora de afazeres que se complementam aos dos homens”.	H04
“[...] incapaz para atividades braçais pela força física dos homens ser muito maior”.	H05
“[...] ponto frágil por não suportar a pressão”.	H06
“[...] a mulher é fraca, não carrega as coisas como nós homens. A diferença de corpo é grande e óbvia”.	H07
“[...] mulher desempenha um papel melhor na área administrativa, pois geralmente são mais organizadas, já que na área de produção, onde precisa utilizar a força e certas habilidades que predominam no sexo masculino, elas são piores para desempenhar tal função”.	H08

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

A unidade de sentido que trata da visão da mulher por parte dos homens da empresa poderia, praticamente, ser resumida no pensamento dominante: “lugar de mulher é no administrativo, secretariando o trabalho do homem ou limpando e organizando o local”. Logo, esta unidade indica que a divisão sexual do trabalho está explícita na concepção que estes sujeitos de pesquisa apresentam de mulher. Os mesmos não escondem este pensamento limitante da atuação da mulher na organização, baseando-se na linha de argumentação de que a mulher não tem força física suficiente para produzir cimento ou outro produto de natureza mais robusta.

#### Unidade de Sentido 12: Preconceitos Difusos

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

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

#### Unidade de Sentido 13: O Ser Mãe na Visão dos Homens = Problemas

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

favorável”.	
“[...] sentimentalismo, licença maternidade”.	H06

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

A maternidade emerge nesta unidade de sentido como uma temática que torna a mulher vulnerável no ambiente de trabalho, pois sua produtividade reduz na opinião dos sujeitos de pesquisa, se configurando em uma limitação. Neste âmbito, atribui-se destaque à fala do H06, que pondera que o homem não sofre de licença maternidade ou sentimentalismos, fatores significados com entraves à relação do profissional para com seu trabalho. Assim, o homem pode manifestar sua liberdade e dedicação ao trabalho, devido à sua natureza racional e física.

#### *Unidade de Sentido 14: Qualidade da Mulher: Organização*

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

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

#### *Unidade de Sentido 15: Contratação e Demissões*

<b>Frases</b>	<b>Depoimento</b>
“[...] a grande maioria de funcionários demitidos são do sexo masculino, pois a empresa busca manter certa porcentagem do sexo feminino”.	H01
“[...] A questão do gênero é essencial na contratação [...] pois a mulher é vista como um atraso à produtividade”.	H02
“[...] aparentemente a empresa segue a política de manter um número ‘x’ de funcionários	H03

mulheres e, para não perder esse número, preferem não demitir mulheres”.	
“[...] a contratação masculina nesse momento se dá mais favorável que o da mulher. Por sua vez, dependendo da idade, tende ser afastada por motivos de gestação, dando prejuízo de produção na empresa”.	H04
“[...] o tipo de trabalho influencia diretamente no gênero a ser contratado”.	H05
“[...] dependendo da função a ser desempenhada, dificilmente mulheres são contratadas, são demitidas com maior facilidade”.	H08

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

Para os homens, as mulheres entram e permanecem na empresa por uma política de apresentar pessoas do sexo feminino no ambiente organizacional. O reconhecimento das contribuições e profissionalismo da mulher não é significado. Desta forma, a mulher não é demitida simplesmente porque a empresa precisa permanecer com um número mínimo de mulheres em seu quadro de funcionários. O fator de eficiência da mulher não é citado. Muitas vezes, a visibilidade da figura feminina está mais associada a ‘atraso de produtividade’, pois a mulher não apresenta habilidades físicas e sai de licença maternidade.

#### Unidade de Sentido 16: O Inferno são os Outros

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

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

A divisão sexual do trabalho, na visão masculina, está claramente retratada nesta unidade de sentido. Os funcionários pontuam que na indústria do cimento, a maior parte dos cargos e funções pertence aos homens. As mulheres devem atuar no setor administrativo, pois são limitadas fisicamente para maior parte dos cargos e funções. Em termos de ascensão profissional, o H05 destaca, também, que a mulher além de não pertencer à indústria de cimento, ainda apresenta poucas oportunidades de crescimento ou promoções.

#### Unidade de sentido 17: Mulheres e força física

<b>Frases</b>	<b>Depoimento</b>
“[...] força física”.	H01
“[...] alguém inferior fisicamente”.	H02
“[...] força física dos homens ser muito maior”.	H05

“[...] não vai botar mulher pra carregar saco de cimento”.	H07
“[...] funções geralmente desempenhadas por homens, como os cargos que envolvem trabalho manual (em especial os que o funcionário precisa utilizar força)”.	H08

**Fonte:** Relatos de experiência elaborados pelos sujeitos de pesquisa.

Nesta unidade de sentido, a questão da força física apresenta um destaque específico, já que é uma temática que perpassa a análise de outras unidades de sentido que emergiram tanto de relatos de mulheres quanto de homens. Tal destaque se deve à ausência de força física por parte da mulher consistir em um fator que a torne um ser inferior na visão de alguns homens, sem relevância e facilmente substituído na organização. A percepção dos homens sobre a força física e a mulher evidencia o grau profundo do pensamento patriarcal e machista presente nesta organização fabricante de cimento.

### **Comparação entre unidades de sentido**

A partir da análise de 16 unidades de sentido, 8 emergentes de relatos femininos e 8 emergentes de relatos masculinos, foi possível evidenciar que para os homens e mulheres existem alguns eixos centrais que permeiam as discussões de gênero no âmbito da empresa fabricante de cimento. Esses eixos consistem nos temas gerais que foram abordados na análise dos relatos feitos por homens e mulheres, sendo esses ligados ao acúmulo de atuação da mulher no ambiente de trabalho e doméstico, a divisão sexual do trabalho, a força física e o corpo feminino, oportunidades de trabalho, demissões e contratações e, por fim, a importância do trabalho feminino para organização fabricante de cimento.

Analisando estes eixos centrais, foi possível verificar que a percepção de homens e mulheres sobre os mesmos é distinta. Essas diferenças mostram como o machismo se faz presente no ambiente organizacional em estudo.

Tais percepções evidenciam que no ambiente organizacional pesquisado, há uma forte discriminação de gênero sofrida pela mulher, pois a mesma deve ocupar somente cargos no setor administrativo, limitados em termos de tomada de decisão estratégica, em função da possibilidade da mulher se ausentar por licença maternidade ou responsabilidades para com o ambiente doméstico. No mais, a ausência de vigor físico por parte da mulher é um fator para torná-la um atraso para a produtividade organizacional e um ser inferior ao homem. Sua permanência na empresa em caso de demissão sempre é atribuída à obrigatoriedade de um número mínimo de mulheres trabalharem na organização, não sendo consideradas sua eficiência e competência.

Desta forma, a mulher não é relevante para a organização, na medida em que ocupa cargos que poderiam ser ocupados por homens, mas os cargos ditos masculinos não podem ser desempenhados por mulheres. A presença da mulher é uma obrigatoriedade numérica e não uma conquista fundamentada na meritocracia.

O quadro 6 pontua as principais diferenças existentes entre a percepção de homens e mulheres sobre os eixos centrais que perpassam a discussão sobre gênero nesta empresa.

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

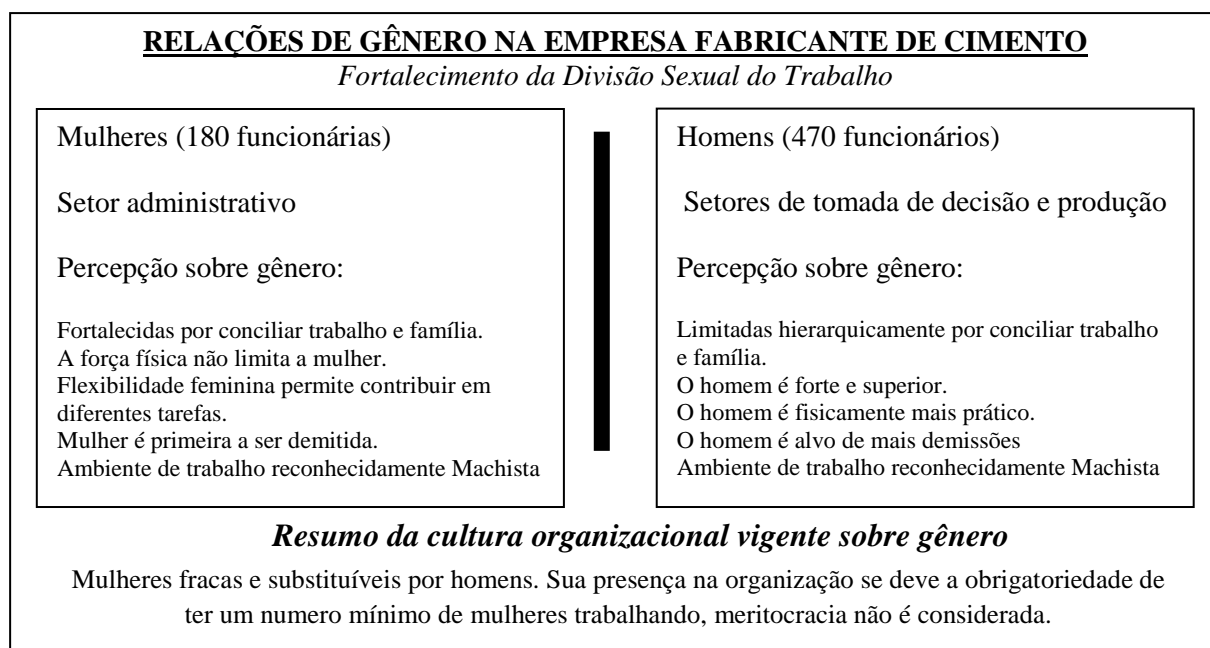
**Quadro 6:** Diferentes percepções sobre relações de gênero na organização fabricante de cimento

**Fonte:** elaborado pelos autores

Diante das informações contidas neste quadro, evidencia-se a existência de uma cultura organizacional de gênero que desqualifica e diminui claramente o papel da mulher nesta

fabricante de cimento. Ao contrário do que possa aparecer em estudos atuais sobre discriminação de gênero, nos quais a questão está processada de uma forma mais implícita, tentando ser mascarada, observa-se que nesta empresa ela é uma prática legitimada. As diferentes percepções de homens e mulheres sobre os eixos centrais das questões de relações de gênero indicam claramente o machismo dominante nos relatos masculinos.

Logo, esta empresa não faz esforços para dissipar em sua cultura e clima organizacional aspectos que não favoreçam a igualdade de gênero na mesma. A divisão sexual do trabalho é sua principal característica no tocante a gênero e é empregada como justificativa para a desvalorização feminina, com base nos fundamentos: força física, comprometimento com responsabilidades do lar e habilidades somente para cargos procedimentais no setor administrativo. Neste sentido, a desigualdade de oportunidades, remuneração e reconhecimento de mulheres nesta empresa é um fato habitual e legítimo, pois as mulheres não são fortes e dedicadas o suficiente para crescerem na organização ou fazerem diferença para a produtividade da mesma. A Figura 1 retrata o cenário das relações de gênero na fabricante de cimento estudada.



**Figura 1:** Esquema Descritivo das Relações de Gênero na Organização Fabricante de Cimento

**Fonte:** elaborado pelos autores

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

do trabalho é que nesta organização, é comum, simples e verídico o ato de significar homens como seres superiores às mulheres.

### **Considerações finais**

Na parte introdutória deste trabalho evidenciou-se como interesse de investigação, as relações de gênero processadas no âmbito de uma organização fabricante de cimento, considerando as percepções de homens e mulheres atuantes na mesma. Para isso, realizou-se a coleta de dados a partir de aplicação de um roteiro semiestruturado junto a 16 funcionários da empresa de cimento, sendo 8 homens e 8 mulheres. A aplicação deste roteiro originou relatos de experiências que foram analisados à luz da técnica de análise de conteúdo.

Considerando este percurso teórico-metodológico, foram identificadas 16 unidades de sentido, sendo 8 ligadas a relatos de mulheres e 8 ligadas a relatos de homens. As unidades provenientes de relatos femininos foram: relação com família e filhos; relação com homens - o assédio; relação com os homens trabalhadores; relação com o próprio corpo e mente; visão de si enquanto mulher; contratação e demissões; limitação ao crescimento profissional; pouca valorização e reconhecimento e luta por reconhecimento e igualdade. Já as originadas de relatos masculinos foram: relação com o trabalho; a mulher vista pelos homens; preconceitos difusos; o “ser mãe” na visão dos homens = problemas; qualidade da mulher: organização; contratação e demissões; o inferno são os outros; mulheres e força física.

Tais unidades, em uma perspectiva de análise conjunta, evidenciaram que homens e mulheres reconhecem as relações de gênero desenvolvidas no âmbito do cimento como prioritariamente favoráveis ao homem, propagando um machismo já presente na sociedade há tempos. Todavia, tal reconhecimento comum aos dois gêneros, em formato de percepção, se processa de maneira distinta. As mulheres veem a discriminação que sofrem, mas adotam uma postura positiva frente a sua presença na organização, à qualidade do trabalho desempenhado, à conciliação do trabalho profissional e vida pessoal, potencialização de habilidades além da força física.

Já os homens percebem as mulheres como fracas fisicamente, com limitações para promoção em virtude da conciliação entre vida particular e profissional, com presença na organização relacionada à necessidade de um número mínimo de mulheres no quadro de funcionários, não considerando suas competências e habilidades.

Portanto, percebe-se que a política de desigualdade de gênero está institucionalizada na organização e as mulheres são significadas com elementos aceitos para manter um mínimo requisitado como política de recursos humanos, mas que podem ser facilmente substituídas

por homens. E, por sua vez, o trabalho desempenhado pelos homens não poderia ser desempenhado por mulheres. Destaca-se, assim, que a organização em estudo não desenvolve ou pratica ações para promover a igualdade de gênero e respeito à mulher, mas permite estrategicamente que a mesma seja significada como um ser fraco, inferior, substituível e gerador de atraso de produtividade.

Desta maneira, as conclusões deste trabalho evidenciam que o debate sobre gênero ainda é bastante pertinente no século XXI, pois há espaços de trabalho nos quais as mulheres têm suas conquistas pouco valorizadas e seu papel transformador na organização é desqualificado.

## Referências

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2011.

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. São Paulo: Nova Fronteira, 1980.

CAMPOS, C.J.G. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Rev. bras. enferm.*, vol.57, no.5, p. 611-614, 2004.

CASACA, S.F. Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. Instituto Superior de Economia e Gestão, *SOCIUS Working papers*, nº 4, 2009.

CRUZ, D. *Cade fixa prazo para pagamento de multa em cartel no setor de cimento*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/07/cade-fixa-prazo-para-pagamento-de-multa-em-cartel-no-setor-de-cimento.html>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. *Cadernos de Pesquisa*, n. 115, p. 139-154, 2002.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, M. *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais*. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GUIRALDELLI, R. Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. *Revista Sociedade e Estado*, vol. 27, no. 3. p. 709-732, 2012.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, vol. 37, no. 132, p. 595-609, 2007.

HOLZMANN, L. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. *Sociologias*, ano 2, no. 4, p. 258-273, 2000.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. et al. *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Ed. UNESP, 2009, p. 67-75.



MACEDO, F.M.F.; et al. Relações de gênero e subjetividade na mineração. *Revista de Administração Contemporânea*, vol. 16, no. 2, p. 217-236, 2012.

MARCONDES, W.B. et al. O peso do trabalho “leve” feminino à saúde. *São Paulo em Perspectiva*, vol. 17, no. 2, pp. 91-101, 2003.

MORAES, R. Análise de conteúdo. *Revista Educação*, Porto Alegre, vol. 22, no. 37, p. 7-32, 1999.

MOZZATO, A. R; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea*, vol. 15, no. 4, p. 731-747, 2011.

OLABUENAGA, J.I.R.; ISPIZUA, M.A. *La descodificacion de la vida cotidiana: metodos de investigacion cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto, 1989.

RAGO, M. *Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar (Brasil 1890-1930)*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

SANTOS, T.S. Divisão sexual do trabalho na indústria calçadista do Vale dos Sinos, Rio Grande do Sul: visibilizando práticas e representações. *Mulher e Trabalho*, vol. 6, p.59-74. 2006.

SILVA, J.O. *Projeto ESTAL - Projeto de assistência técnica ao setor de energia*. Ministério de Minas e Energia, Banco Mundial, 2009.

SILVA; O.S.F. Os ditos e os não-ditos do discurso: movimentos de sentidos por entre os implícitos da linguagem. *R. Faced*, Salvador, n.14, p.39-53, 2008.

SIMONSEN, M. H. *Teoria microeconômica: teoria da concorrência perfeita, teoria da concorrência imperfeita*. Rio de Janeiro: FGV, 1988.

SNIC - Sindicato Nacional da Indústria do Cimento. *Relatório Anual 2013*. Rio de Janeiro: SNIC, 2013.

VIANA, F.L.E. Considerações sobre a indústria de fabricação de cimento. *Informe Técnico do ETENE*. Ano VIII, n. 5, 2014.

WILLS, W.; LA ROVERE, E. L. *Estudo 61: Indústria de cimento. Projeto perspectiva dos investimentos sociais no Brasil*. CEDEPLAR, UFMG, Belo Horizonte, 2010.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

Texto recebido em: 14/03/2017.

Texto aprovado em: 10/08/2017.