

## **TRABALHO E GÊNERO: UM LEVANTAMENTO SOBRE AS PROFISSÕES E GÊNERO NA CIDADE DE PARNAÍBA-PI**

Caroline Mauriz de Moura Costa Feitosa  
(Centro de Referência Especializado de Assistência Social - Marco – CE)  
Raquel Pereira Belo  
(Universidade Federal do Piauí – Parnaíba – PI)  
Edna de Brito Amaral  
(Centro de Referência em Assistência Social – Cocal dos Alves – PI – Brasil)  
Teágela Oliveira Lima  
(Universidade Federal do Piauí – Parnaíba – PI)

### **Resumo**

Apesar das inúmeras mudanças ocorridas nas últimas décadas e dos avanços significativos, no que diz respeito à relação entre mercado de trabalho e gênero, as mulheres ainda fazem parte de uma parcela discriminada da população. Diante desta problemática, o presente trabalho objetivou realizar um levantamento das profissões/atividades exercidas por homens e mulheres em algumas organizações da cidade de Parnaíba-PI, bem como conhecer os cargos existentes em cada uma delas. Para isto, foram visitadas 51 instituições, dentre privadas e públicas da cidade. Realizou-se uma pesquisa documental. Os dados coletados foram analisados a partir da contabilização das frequências e distribuição dos cargos. Verificou-se uma hierarquização e segmentação dos cargos em função do gênero.

*Palavras-Chave:* mercado de trabalho; gênero; organizações.

### **Abstract**

#### **Gender and Work: Survey on Professions and Gender in the City of Parnaíba-PI**

Despite numerous changes in recent decades and significant gains, with respect to the relationship between labor market and gender, studies show that women are still part of a detailed portion of the population. Faced with this problem, this study aimed to conduct a survey of some organizations working in the city of Parnaíba-PI, to a numerical rating of occupations / activities performed by men and women in each of these organizations, as well as knowing positions in each one of them. To this end, we visited 51 institutions, including private and public, the city. We conducted a documentary research. The data were analyzed based on the frequency and distribution of accounting positions. Should there be a hierarchy and segmentation of roles related to gender.

*Keywords:* Labor market; gender, organizations.

### **Introdução**

Apesar das inúmeras mudanças ocorridas nas últimas décadas e dos avanços significativos, no que diz respeito ao mercado de trabalho e gênero, vários estudos (Abramo, 2006; Teixeira, 2009; Belo, Souza e Camino, 2010;), apontam uma segmentação e hierarquização dos cargos ocupados por homens e mulheres neste cenário, levando-se a defender que a divisão sexual ainda persiste, não como antes, mas de acordo com as novas formas de preconceito.

O patriarcalismo é uma das estruturas sobre as quais se assentam as sociedades contemporâneas e demonstra, na maioria delas, a capacidade de influenciar a dinâmica social (Castells, 2000), sendo este uma construção sócio-histórica e que acaba assumindo em diversas culturas um caráter natural e universal, podendo ser verificado, principalmente, nas questões relativas ao sexo.

A predominância da ideologia do gênero patriarcal na sociedade ocidental ainda persiste. Segundo Ferreira (2000), em muitas dessas “culturas ocidentais” as pessoas começam a aprender desde cedo alguns aspectos relativos à questão do gênero, como a de que a feminilidade está relacionada à responsabilidade pelo lar e pela prole enquanto que a masculinidade

está relacionada à responsabilidade pelo sustento do lar. A partir de construções como estas, surgem os estereótipos e preconceitos relacionados a vários aspectos da vida, entre eles, aqueles relacionados ao trabalho, como por exemplo, qual tipo de trabalho deve ser realizado por homens e qual tipo de trabalho deve ser executado por mulheres.

Segundo Hirata e Kergoat (2007) existem dois princípios organizadores para a divisão social do trabalho: o princípio da separação e o princípio hierárquico. O primeiro diz que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e o segundo que trabalho de homem vale muito mais que trabalho de mulher. Partindo de questionamentos e observações, como essas, o presente trabalho realizou um levantamento das organizações de trabalho, na cidade de Parnaíba-PI. Por meio do levantamento, obteve-se uma classificação numérica dos cargos existentes em cada organização pesquisada como também da distribuição, por gênero, dos funcionários em cada cargo. Além disso, foi possível mapear o mercado de trabalho da cidade.

#### *Caracterização do Preconceito e da Discriminação*

De acordo com as explicações das teorias sobre o preconceito, observa-se que este vem assumindo significados diferenciados ao longo dos tempos: “as elaborações sobre o preconceito refletem os períodos em que foram construídas, as perspectivas de estudos adotadas e os aspectos a elas relacionados” (Belo, 2000, p.35).

Crochík (1996) discute que uma das questões centrais sobre o preconceito refere-se a como se dá a relação entre os aspectos psíquicos e sociais na sua constituição. A priori, conforme o autor, o preconceito não era entendido como sendo uma distorção da realidade, muito menos um fenômeno psíquico ou cultural, as explicações estavam baseadas em fatores biológicos.

Na Psicologia Social, uma das definições mais utilizada para definir preconceito é a de Gordon Allport (1954), consistindo como sendo uma atitude negativa em relação a uma pessoa ou a um determinado grupo de pessoas. Uma das principais preocupações da Psicologia Social nas décadas de 1930 e 1950 foi a questão do preconceito, sendo refletido a partir de concepções que faziam deste um defeito cognitivo ou até mesmo uma generalização expressada a partir de

comportamentos agressivos e hostis contra outras pessoas ou grupos.

Nas décadas de 1960 e 1970, um dos problemas priorizados pela psicologia social foi o de entender a persistência do racismo em sociedades formalmente democráticas (Duckitt, 1992). É nesse espaço que as explicações acerca das causas do preconceito passam a tomar novos rumos, pois deixam de ser explicadas apenas considerando as diferenças individuais, passando a atingir novas proporções, como os aspectos culturais, relações intergrupais e fatores situacionais.

A partir dos anos 1980, as teorias sobre o preconceito acompanharam o desenvolvimento de duas vertentes na Psicologia Social: a Psicologia Social Psicológica e a Psicologia Social Sociológica (Álvaro, Garrido, 2003 citados por Belo, Souza & Camino, 2010). A primeira vertente passou a estudar o preconceito como sendo algo relacionado aos aspectos psicológicos individuais dos seres humanos, enquanto a segunda teve como proposições os aspectos relacionados às ideologias e conflitos sociais.

No Brasil, destaca-se o trabalho de Camino que trabalha na perspectiva da Psicologia Social Sociológica. Segundo

Camino (citado por Belo, 2010), o preconceito é definido como uma forma de relação intergrupar organizada em torno das relações de poder entre grupos, produzindo representações ideológicas que justificam a expressão de atitudes negativas e depreciativas, bem como a expressão de comportamentos hostis e discriminatórios em relação aos membros de grupos minoritários.

Além disso, em um de seus estudos, sobre o preconceito racial, Camino analisa a face oculta do racismo em pesquisa realizada na Paraíba. Os resultados mostraram que os respondentes não se consideram preconceituosos, mas afirmam que no Brasil o preconceito existe. Preconceito este que acaba assumindo “novas formas de expressão e de conteúdo” (Camino; Machado; Pereira & Silva, 2001, p.15). Desta maneira, as manifestações do preconceito tornaram-se cada vez mais sutis e disfarçadas. Essas novas formas de preconceito elaboradas socialmente acabam se transformando em um verdadeiro “sentimento de hostilidade voltada, por exemplo, para as mulheres, os negros e os idosos” (Belo, 2010, p.40). No contexto de trabalho, muitas vezes, o preconceito aparece na caracterização de profissões atribuídas como masculinas ou como femininas.

Conforme definição de Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos, mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Sendo esta forma modulada histórica e socialmente.

No entanto essa desigualdade entre os sexos está além da divisão sexual entre as profissões. Mesmo quando mulheres e homens ocupam o mesmo cargo, ainda existe uma diferença salarial, os homens, por exemplo, encontram-se em cargos de liderança e ganham os maiores salários. Os rendimentos das mulheres são sistematicamente inferiores aos dos homens, inclusive quando se compara níveis similares de escolaridade.

Em pesquisa realizada pela Pesquisa Mensal de Emprego – PME do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (Pesquisa realizada no mercado de trabalho das regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre), verificou-se que nos diversos setores da atividade econômica a graduação não aproxima o salário recebido por homens e mulheres, pelo contrário, as diferenças tornam-se significativas. No caso do comércio, por exemplo, a

diferença de rendimentos para a escolaridade de 11 anos ou mais de estudo é de R\$ 616,80 a mais para os homens. Quando a comparação é feita para o nível superior, ela é de R\$ 1.653,70 para eles.

A divisão por gênero no mercado de trabalho é algo que vai reassumindo e tomando novas formas e sofrendo influências de vários elementos sociais.

### *Estruturação do Mercado de Trabalho Brasileiro em Função do Gênero*

O campo de estudos de gênero consolidou-se no Brasil no final dos anos 1970, concomitantemente ao fortalecimento do movimento feminista no país (Farah, 2004). Este, enquanto movimento social é essencialmente moderno, e que surgiu em torno de demandas por direitos sociais e políticos (Costa, 2005).

O termo gênero foi incorporado pelo feminismo e pela produção acadêmica acerca da temática “mulher” nos anos 1970. Posteriormente passou também a ser interpretado de várias formas e por diversas correntes do feminismo. Uma delas é o feminismo da diferença que propõe como conceito para gênero “traços culturais femininos (ou, no pólo oposto,

masculinos) construídos socialmente sobre a base biológica” (Farah, 2004, p.48).

Diferentemente desta corrente, os pressupostos do feminismo da igualdade, afirmava que a única diferença efetivamente existente entre homens e mulheres é a biológica-sexual, e que as demais diferenças observáveis são culturais, derivadas de relações de opressão e, portanto, devem ser eliminadas para dar lugar a relações entre seres ‘iguais’(Carvalho, 1998). Já a vertente pós-estruturalista realça o caráter histórico e a própria construção social em torno do gênero, além de reconhecer a existência da diversidade de cada um, incorporando a esta análise categorias como raça, classe e geração.

A participação das mulheres no mercado de trabalho teve um significativo crescimento a partir da década de 1970, quando houve um intenso crescimento da urbanização e desenvolvimento industrial. Nas décadas que se seguiram – 1980 e 1990 essa participação só aumentou, apesar dos vários problemas de estagnação e queda da atividade econômica experienciados naquele momento.

Atualmente no Brasil, e em diversos países, têm-se observado o aumento constante da participação da

mulher no mercado de trabalho, no entanto, diferentemente, do que aconteceu em outros países, este aumento se deve apenas às mudanças ocorridas no âmbito cultural, demográfico e econômico voltadas à modernização social e ao desenvolvimento econômico. Observa-se também que mesmo em períodos de crises sócio-econômicas conjunturais a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado como consequência da necessidade de complementação (ou como única fonte) da remuneração familiar (Kon, 1999).

Segundo dados da Pesquisa Mensal de Empregos – PME divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE a respeito do mercado de trabalho brasileiro no primeiro trimestre de 2010, observa-se na composição da PEA que mais de 21,6 milhões de indivíduos encontravam-se ocupados, e 1,7 milhões estavam na condição de desocupados, o que corresponde a uma taxa de desemprego de 7,4%.

Com relação à situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, ainda segundo dados do IBGE, no período de janeiro a março de 2010 houve um aumento de 3,8% na PEA feminina quando comparada ao mesmo período de 2009. Quando comparada a PEA masculina

observou-se um aumento desta de apenas 1,12%. Diante desses resultados é possível dizer que a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem crescido significativamente nos últimos anos.

Apesar desses resultados, no Brasil, pesquisas mostram que as desigualdades de gênero não é um fenômeno que se refere às minorias ou grupos específicos, pelo contrário, dizem respeito às grandes majorias da população. Segundo a Pesquisa Mensal de Emprego realizada pelo IBGE, mesmo as mulheres compoem a maioria na população de 10 anos ou mais de idade, elas são minoria na população ocupada e estão em maioria entre os desocupados, além disso, compõem a maioria também na população não economicamente ativa. Em 2009, em média, eram 10,6 milhões de mulheres na força de trabalho, sendo 9,6 milhões ocupadas e 1,1 milhão desocupadas. O contingente de mulheres na inatividade foi estimado em 11,3 milhões. Os dados referem-se às seis regiões metropolitanas de abrangência da pesquisa: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Como consequência, o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho tem feito com que elas assumam

uma dupla jornada, pois, além das atividades profissionais estas ainda têm responsabilidade pelas atividades domésticas e cuidados com os pequenos. O crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho não vem sendo acompanhada de uma redefinição das relações de gênero no âmbito das responsabilidades domésticas, o que submete as trabalhadoras a uma dupla jornada de trabalho (Portal Ecodebate, 2009).

Observando os dados do ano de 2010 da pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e pelo Ibope Inteligência, em parceria com a Fundação Getulio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), referentes ao *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*, apesar do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, este não é acompanhado pela igualdade entre homens e mulheres.

A pesquisa, supracitada, foi realizada em empresas do setor de indústria, setor de serviços, setor de

comércio, e setor de alimentos e produtos agrícolas. Quando comparada as pesquisas de 2007 e 2010, é possível verificar que apesar do crescimento da participação das mulheres no setor executivo (de 11,5% para 13,7%), observou-se um decréscimo nos cargos intermediários: gerência (de 24,6% para 22,1%), supervisão (de 37,0% para 26,8%) e quadro funcional (de 35,0% para 33,1%). Quando comparada aos homens ocupando os mesmos cargos as desigualdades ainda persistem, no setor executivo (86,3% homens e 13,7% mulheres), gerência (77,9% homens e 22,1% mulheres), supervisão (73,2% homens e 26,8% mulheres) e quadro funcional (66,9% homens e 33,1% mulheres) no ano de 2010.

É no contexto do mercado de trabalho que as desigualdades e muitas vezes as discriminações aparecem com muita intensidade. Além das desigualdades de gênero, aparecem também as referentes às etnias e as raciais. No entanto, de acordo com a Constituição Federal de 1988, no seu Art.5º inciso I, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Além disso, reafirma no inciso XXX, a proibição de diferença de salários e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Apesar de não serem permitidas pela constituição, as diferenças de remuneração é uma das formas de maior desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Essa questão da equidade está no centro da agenda de Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho – OIT (agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas): “Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (Agenda Nacional de Trabalho Decente, Brasília, 2006).

A OIT elencou alguns aspectos que são fundamentais para a caracterização de um trabalho considerado digno. Dentre eles pode-se destacar: a oportunidade de emprego; a jornada de trabalho; o diálogo social entre trabalhadores e empregadores; e a conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar. Trabalho decente também é sinônimo de trabalho livre de discriminação, ou seja, tratar as pessoas a partir de algumas características físicas, não estando estas relacionadas com as qualificações exigidas para um determinado trabalho.

No entanto, as condições extremas de segmentação da divisão de trabalho no

Brasil, apontam para a necessidade do estabelecimento de políticas públicas voltadas para o estímulo à absorção da mão-de-obra feminina em condições de maior equalização (Kon, 1999). As desigualdades ainda existem e persistem e as várias pesquisas feitas acerca dessa temática, como por exemplo, as realizadas pelo IBGE e pela OIT, contribuem para um melhor entendimento do mercado de trabalho e assim sendo, na criação de políticas públicas que assegurem o direito de todos os trabalhadores independentemente de gênero, raça e etnia.

As Políticas Públicas são definidas como um curso de ação do Estado, orientado por determinados objetivos, refletindo ou traduzindo um jogo de interesses (Reis, 1989; Salisbury, 1995, citado por, Farah, 2004). A segregação por gênero pode ser entendida como sendo a concentração de trabalhadores ou ocupações, podendo ser efeito desta a discriminação em relação às funções que devem ser desempenhadas pelos gêneros, originada por valores sociais (Kon, 1999).

## **Método**

### *Local da investigação*

Este estudo foi realizado em instituições privadas e públicas da cidade de Parnaíba, localizada na região norte do Piauí, Brasil.

#### *Amostra*

Trabalhou-se com uma amostra não probabilística acidental, compostas por instituições públicas e privadas. Para a escolha das instituições foi levado em consideração aquelas de maior porte além de serem as mais procuradas da cidade. Foram visitados 51 estabelecimentos da cidade de Parnaíba-PI, sendo 05 agências bancárias, 06 instituições que prestam serviços de saúde e 08 que prestam serviços de educação, 03 hotéis/pousadas, 03 lojas, 04 supermercados, 10 postos de gasolina, 02 padaria, 06 farmácias e 04 fábricas.

#### *Instrumento e Procedimento*

Foi realizada uma pesquisa documental. Durante a abordagem era explicado que a pesquisa consistia em um levantamento a respeito da quantidade de funcionários existentes na organização, sua divisão por setor e a função de cada funcionário, requisitando essa divisão de

acordo com o gênero. Além disso, era enfatizada a relevância dessa pesquisa para o meio acadêmico enfatizando a produção científica.

Caso concordassem participar, os respondentes recebiam um ofício da pesquisadora contendo informações sobre a pesquisa, da garantia do sigilo dos dados pesquisados e da finalidade científica do estudo. Todos os participantes tiveram acesso a um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE no qual assinavam ao concordarem em participar do estudo. Em conformidade com a Lei 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, este estudo se enquadrava nos princípios éticos que estabelece as normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Enfatiza-se a aprovação dessa pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Piauí – UFPI.

#### *Análise dos Dados*

Esse estudo é de natureza qualitativa. Para a análise dos dados utilizou-se a contagem das categorias, composta pelos cargo/função exercida pelos funcionários. Para tanto, elaborou-se as categorias agrupando-as conforme a

semelhança e, por fim realizou-se uma contagem das mesmas. Posteriormente os dados foram colocados em uma tabela para melhor entendimento do leitor.

### Resultados

De acordo com a pesquisa documental fornecida pelos responsáveis por cada organização visitada, obteve-se um levantamento de todos os setores das mesmas, da quantidade de funcionários e de sua divisão por gênero. A partir disso, os dados coletados foram digitados e agrupados em tabelas distintas para cada instituição. No entanto, aqui serão expostos os principais dados referentes as organizações de maior porte, ou seja, aquelas instituições que apresentaram o maior número de funcionários bem como o maior número de setores/funções.

Conforme os dados obtidos, foi possível verificar a existência de uma diferença estrutural dentro das organizações como também, no que diz respeito, a distribuição dos cargos, mesmo quando tais estabelecimentos prestavam o mesmo serviço. Este dado repetiu-se em praticamente todas as instituições visitadas.

De acordo com os dados apresentados na Tabela 1, que corresponde a uma instituição financeira, pôde-se observar uma equidade quanto à

distribuição dos cargos. No entanto os cargos de supervisor de atendimento são exclusivamente do grupo masculino.

Tabela 1. Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Gerente geral	--	1
Gerente de atendimento social	1	--
Gerente de pessoa física	--	2
Atendimento geral	7	9
Supervisor de atendimento	--	2

Nas instituições que prestam serviços de educação, foram coletados e analisados dados de sete escolas. Conforme os dados apresentados na Tabela 2 é possível visualizar uma predominância dos homens nas funções de vigilância e no setor gráfico da escola. As mulheres, por outro lado, ocupam com predominância os setores de coordenação pedagógica, secretaria e a função de professoras do ensino infantil.

Tabela 2 – Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Coordenação pedagógica	07	03
Gráfica da escola	01	06
Professores (ensino infantil)	13	--
Professores (ensino fundamental)	15	09
Professores (ensino médio)	08	06
Diretoria	03	03
Secretaria	07	01
Vigilantes	--	10
Zeladores	06	06

Quanto aos hospitais, observou-se que o cargo de direção é ocupado, em sua maioria, por homens, enquanto as profissões caracterizadas como mais femininas (profissões tradicionalmente femininas), são ocupados por mulheres, como é o caso da enfermagem, da psicologia, da nutrição e da parte técnica da enfermagem. Por outro lado, as profissões que exigem maior força física são ocupadas por homens como é o caso dos vigilantes, motoristas, porteiros, manutenção e maqueiros. Realidade esta, observada no contexto hospitalar pesquisado. Frisa-se aqui que em algumas instituições, não foi relatada a quantidade de médicos em virtude de tais organizações terceirizarem o serviço.

Tabela 3 – Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Diretor Financeiro	--	03
Diretor Administrativo	04	05
Enfermeiros	50	10
Técnicos de Enfermagem	155	12
Nutricionista	05	--
Psicólogo	03	01
Médico	01	07
Vigilante	--	17
Maqueiros	--	04
Manutenção	--	10
Porteiros	--	04
Motoristas	--	13
Serviços Gerais	48	32

No que se referem às indústrias pesquisadas, os dados resultaram no que se apresenta na Tabela 4. Nela é possível verificar que os homens estão em grande maioria ocupando a totalidade dos cargos, distribuídos pela chefia e trabalhos que exigem força física como: manutenção e produção. Tanto as mulheres quanto os homens, desempenham funções relacionadas à parte administrativa. O que chama atenção é que as mulheres são as únicas que trabalham no setor do encartuchamento, visto que a gerência da referida indústria considera as mulheres mais “cuidadasas”.

Tabela 4 – Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Gerente geral	--	02
Gerente de vendas	--	01
Administrativo	13	13
Encartuchamento	30	--
Empacotamento	01	03
Motorista	--	04
Produção	02	41
Manutenção	01	34

Os dados demonstrados pela Tabela 5 correspondem aos supermercados. Verificou-se que as mulheres encontram-se alocadas nas funções de operador de caixa, farmácia e perfumaria enquanto que os homens encontram-se em setores que exigem maior força física além de cargos de liderança como supervisores, gerentes e administradores.

Tabela 5 – Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Gerente geral	01	04
Fiscal de loja	01	01
Operador de Caixa	32	10
Farmácia	01	01
Perfumaria	04	01
Supervisores	02	04
Administração	--	04

Quanto às lojas, observa-se que existe diferença no que diz respeito à quantidade de funcionários e também dos setores. Os homens estão ocupando os cargos de chefia como gerência e chefes de setores bem como os setores de entrega (serviços mais pesados) e parte das vendas, enquanto as mulheres, em sua maioria, ocupam as funções, a seguir: vendedoras e no setor das confecções.

Tabela 6 – Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Gerente geral	--	04
Chefes de setores	01	07
Confecção	18	12
Vendas	16	09
Entrega	--	04

A Tabela 7 mostra uma distribuição equiparada na distribuição dos funcionários quanto ao gênero nos hotéis, no entanto, pode-se observar que os gerentes são homens e ocupam os cargos dos setores como vigilância e serviços gerais. As mulheres, por outro lado, estão alocadas, principalmente, em funções como arrumadeira, recepcionista, lavadeira e camareira.

Tabela 7 – Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Gerente geral	--	03
Arrumadeira	03	--
Recepcionista	05	04
Lavadeira	05	--
Camareira	02	--
Serviços Gerais	--	05
Vigilância	--	02

Nos postos de gasolina (Tabela 8), a amostra ficou composta por homens em quase sua totalidade (90%). Nesse ramo do mercado parnaibano as mulheres estão ocupando as seguintes funções: frentista, chefe de pista e gerência. Disto, observa-se que os homens ocupam os cargos de chefia e também aquelas funções que demandam maior força física.

Tabela 8 – Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Gerente geral	01	09
Frentista	02	65
Chefe de Pista	04	--
Vigia	--	01

Nas informações apresentadas na Tabela 9, estão os dados das padarias. Diante deles é possível observar que os homens e as mulheres ocupam as mais diversas funções, destaque para os homens

na função de padeiro e para as mulheres na função de balconista.

Tabela 9 – Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Gerente geral	01	01
Caixa	02	--
Padeiro	--	07
Balconista	06	03

Por fim, de acordo com as informações apontadas pela Tabela 10, composta pelos dados das farmácias, pôde-se notar que as mulheres estão em maioria no que diz respeito à gerência, mas é válido ressaltar que a maioria dos funcionários está distribuída nos setores do balcão e na de operadores de caixa. Enfatiza-se que, em apenas uma farmácia existia farmacêutico e fiscal de loja.

Tabela 10 – Distribuição dos sujeitos da pesquisa por setor/função

Setores/Funções	Mulheres	Homens
Gerente geral	02	01
Operador de Caixa	06	18
Fiscal de Loja	--	01
Farmacêutico	--	01
Serviços Gerais	--	04
Auxiliar de Farmácia	02	05

## Discussão e Considerações Finais

A participação da mulher no mundo do trabalho vem aumentando significativamente. Esta ampliação apresenta-se tanto em profissões tradicionalmente femininas quanto em profissões tradicionalmente masculinas e, ainda, em ocupações da produção direta de serviços, da área administrativa e/ou gerenciais (Kon, 1999).

No presente estudo, a partir das atividades encontradas ocupadas por mulheres e por homens, observou-se que apesar das inúmeras mudanças ocorridas no mundo do trabalho, ainda existem profissões que são caracterizadas como mais apropriada para um determinado gênero: tais resultados mostraram, de uma forma geral, que os cargos de gerência (gerentes, supervisores de lojas) e os cargos que exigem maior força física (maqueiros, frentistas) são ocupados, em sua maioria, por homens; enquanto os cargos que demandam maior persuasão (vendedoras nas lojas), cuidado e paciência (enfermeiras, coordenadoras de colégios) são ocupados significativamente por mulheres.

Nesse sentido, notou-se a existência de uma segmentação dos cargos em função do gênero. O Quadro 1, apresenta a frequência de ambos os gêneros no que se refere as categorias criadas para cada

função: o sexo masculino encontra-se, predominantemente, ocupando funções relacionadas à força física à liderança e as mulheres se encontram ocupando cargos que demandam mais cuidado, delicadeza e preocupação com a qualidade de vida de outras pessoas bem como atuando em áreas do setor de ensino infantil, fato que corrobora com estudos realizados no campo, como o de Belo; Souza, e Camino, 2010.

Categorias dos cargos/funções		Homens (F)	Mulheres (F)
Força Física		30	--
Motorista		07	--
Segurança		12	01
Liderança		60	32
Serviços Gerais		16	09
Atendimento/Caixa		89	59
Atividades Organizacionais	Com o público	05	17
	Sem o público	11	06
	Sem o público/limpeza	01	06
Cozinheiro (a) / Merendeiro (a)		06	05
Assistência/Cuidar		--	13

**Quadro 1** : Frequência categórica dos cargos com maior frequência para cada sexo

No geral, os resultados demonstraram uma segmentação dos cargos em função do gênero. De acordo com o presente estudo, as mulheres ocupam com predominância as profissões que exigem um maior cuidado, como: professoras de ensino infantil, coordenação de escola, enfermagem, entre outras,

enquanto que os homens destacaram-se em profissões que demandam um maior esforço físico: vigilantes, manutenção e maqueiros. Enfatiza-se também a predominância dos homens nos cargos de

liderança como supervisores, gerentes e administradores. Desse modo, por se tratar de um campo de grande complexidade, pesquisas futuras acerca deste tema podem trazer novas conclusões.

### Referências

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.

Abramo, L. (2006). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Ciência e Cultura*, 4 (58), 40-41.

Belo, R. P.; Souza, T. R. & Camino, L. Análise de repertórios discursivos sobre profissões e o sexo: um estudo empírico na cidade de João Pessoa. *Revista Psicologia e Sociedade*, 22 (1), 23-31.

Belo, R. P. (2010). *Gênero e profissão: análise das justificativas sobre as profissões socialmente adequadas para homens e mulheres*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social – Nível Doutorado, Universidade Federal da Paraíba - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, João Pessoa, PB.

Brasília (2006). *Agenda de trabalho decente*.

Camino, L.; Silva, P.; Machado, A. & Pereira, C. (2001). A face oculta do racismo no Brasil: uma análise psicossociológica. *Revista de Psicologia Política*, 1 (1), 13-36.

Carvalho, M. P. (1998). Gênero e trabalho docente: em busca de um referencial teórico. In: Bruschini, C. & Buarque de Hollanda, H. (Orgs.). *Horizontes plurais: Novos Estudos de Gênero no Brasil*. São Paulo: Editora 34/Fundação Carlos Chagas.

Castells, M. (2000). *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra.

Costa, A. A. A. (2005). O Movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. *Gênero*, 5 (2), 09-35.

Crochik, J. L. ; Casco, R.; Ceron, M. & Catanzaro, F. O. (2009). Relações entre preconceito, ideologia e atitudes frente à educação inclusiva. *Estudos de Psicologia*, 26, 123-132.

Farah, M. F. S. (2004). Gênero e políticas públicas. *Revista Estudos Feministas*, 12 (1), 47-72.

Duckitt, J. (1992). Psychology and prejudice: a historical analysis and integrative framework. *American Psychologist*, 47, 1182-1193.

Ferreira, M. C. (2000). Sexismo hostil e benevolente: Interrelações e diferenças de gênero. In: XXX Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia, Brasília, DF.

Fórum da OIT Sobre Trabalho Digno Para uma Globalização Justa, 31 out. a 02 novembro, Lisboa, 2007 Disponível em [http://staging.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/issuepaper\\_0.pdf](http://staging.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/issuepaper_0.pdf). Acesso em 12 nov. 2010.

Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Revista Cadernos de Pesquisa*, 37 (132), 95-609.

Hoffmann, R. & Leone, E. T. (2004). Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. *Revista Nova Economia Belo Horizonte*, 14 (2), 35-38.

Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística – IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego – PME. *Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas*. Disponível em

<[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf)>. Acesso em 10 janeiro 2011.

Instituto Ethos/Ibge. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*. Disponível em <[http://www.ethos.org.br/\\_Uniethos/Documents/PesquisaDiversidade2007.pdf](http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/PesquisaDiversidade2007.pdf)>. Acesso em 14 out. 2010.

Instituto Ethos/Ibope. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*. Disponível em <[http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil\\_2010.pdf](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf)>. Acesso em 14 outubro 2010.

Kon, A. (1999). A Economia Política do Gênero: considerações sobre a divisão do trabalho. In: IV Encontro Nacional de Economia Política, 1999, Porto Alegre. *Anais do IV Encontro Nacional de Economia Política*. Porto Alegre : SEP/UFRGS.

Observatório Brasil da Igualdade de Gênero [é uma iniciativa da *Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR*], 2009. Disponível em <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/areas-tematicas/trabalho>. Acesso em 11 jan. 2011.

Presidência da República. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. *Casa Civil*. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/constitui%C3%A7ao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/constitui%C3%A7ao_compilado.htm)>. Acesso em 12 novembro 2010.

Portal Ecodebate Cidadania e Meio Ambiente [um projeto sem fins lucrativos, desenvolvido para a socialização da informação sócio-ambiental e com foco nos movimentos sociais], 2009. Disponível em <http://www.ecodebate.com.br/2009/12/17/oit-brasil-registra-avancos-nos-indicadores-de-trabalho-decente-mas-desafios-ainda-persistem/>. Acesso em 11 jan. 2011.

Teixeira, C. M. (2009). As Mulheres no Mundo do Trabalho: Ação das Mulheres, no Setor Fabril, para a Ocupação e Democratização dos Espaços Público e Privado. *Psicologia Ciência e Pesquisa*, 25 (2), 237-244.

#### **As autoras:**

**Caroline Mauriz de Moura Costa Feitosa** possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Piauí - UFPI (2012) com formação em Saúde Coletiva. Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial (em andamento) pela Faculdade Ademar Rosado (FAR). Trabalha no Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS e na Clínica Santa Ana, na cidade de Marco - CE. e.mail: carolinemauriz@hotmail.com

**Raquel Pereira Belo** possui Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Pernambuco (2000) com formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Mestrado em Psicologia (Psicologia Social) pela Universidade Federal da Paraíba (2003) e Doutorado em Psicologia (Psicologia Social) pela Universidade Federal da Paraíba (2010). É Docente na é professora Universidade Federal do Piauí nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho e Psicologia Social. e.mail: [quelbelo@hotmail.com](mailto:quelbelo@hotmail.com)

**Edna de Brito Amaral** é graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Piauí. Especialista em Saúde Mental pela FLATED (Faculdade Latino Americana de Educação). Trabalha no Centro de Referência em Assistência Social – Cocal dos Alves – PI – Brasil, e.mail: [ednabamaral@gmail.com](mailto:ednabamaral@gmail.com)

**Teângela Oliveira Lima**, Universidade Federal do Piauí – Parnaíba – PI. e..mail: teangela\_lima@hotmail.com