

## **As diferentes formas de sexismo no setor de transporte coletivo: Um estudo de caso no município de Redonda – RJ**

Efraim da Silva Medeiros      Marcos Aguiar de Souza  
UFRRJ                                      UFRRJ  
efraimmedeiros@yahoo.com.br      maguiarsouza@uol.com.br

### **RESUMO**

*O objetivo do presente estudo foi analisar as diferentes formas de sexismo no setor de transporte, considerando especificamente o contexto de uma empresa de transporte coletivo no Município de Volta de Redonda - RJ. Considera-se no estudo que historicamente o mercado de trabalho era voltado apenas para homens e, em diferentes países, devido a acontecimentos transformadores da sociedade, a mulher foi ganhando espaço, adentrando também no mercado de trabalho. Entretanto, essa entrada se deu de forma bastante limitada, sendo sua adequação considerada em alguns setores determinados, normalmente em cargos e funções de menor prestígio e de menor remuneração. Tal contexto vem sendo sistematicamente modificado, com esforços vindos de diferentes iniciativas em diferentes partes do mundo que buscam tanto o empoderamento das mulheres, como a diminuição na ênfase até então dada ao sexo como categoria capaz de diferenciar indivíduos na sociedade. Apesar desses esforços, ainda é possível identificar na sociedade práticas sexistas que garantem aos homens, maior acesso a posições de destaque e remuneração. O estudo contou com a participação de 20 profissionais, diferenciados entre os cargos da empresa. Os dados permitem concluir que a existência da prática do sexismo benevolente e hostil, são negativos no avanço da progressão da mulher no mercado de trabalho.*

Palavras-Chave: Sexismo; Mercado de Trabalho; diferenças de gênero.

### **1. INTRODUÇÃO**

Desde as últimas décadas do século passado o perfil ocupacional do contingente feminino no mercado de trabalho vem sofrendo transformações. Uma das mudanças mais significativas é a ampliação da participação feminina nos postos de trabalho e em segmentos antes exclusivamente ocupados por homens. É nesse sentido que vem sendo reduzido o número de profissões/ocupações exclusivamente masculinas ou femininas. Tal afirmativa pode ser corroborada diante das ofertas de emprego publicadas em diferentes jornais brasileiros, observando-se que é cada vez menor a oferta de vagas exclusivamente para homens ou mulheres.

As mulheres, que a princípio tinham funções peculiares como enfermeira, professora, babá, empregada doméstica entre outras da mesma natureza, agora já são observadas em diferentes segmentos, como nos postos de gasolinas, nos restaurantes, nos táxis, nos bancos, nas indústrias, nos comércios, nos ônibus, ocupando funções antes destinadas somente aos homens.

De acordo com o artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, em seu primeiro inciso, homens e mulheres devem ser considerados iguais em direito e obrigações Brasil (2002). Ainda é cedo para dizer que essa igualdade foi alcançada em todos os setores da sociedade, no entanto, certamente é possível dizer que houve uma diminuição do abismo social historicamente existente entre ambos os sexos. Tal aproximação, certamente pode ser observada de forma mais clara em alguns setores da sociedade, havendo ainda casos em que “ser homem” é sinônimo de vantagens sociais (Souza & Ferreira, 2003).

Apesar do maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho, existem autores que questionam a forma como esse processo se deu e se mantém até os dias atuais. Souza e Ferreira (2003), por exemplo, argumentam que em todo o mundo existe uma predominância de maiores salários e acesso a posições de destaque aos homens, apesar de tal diferença apresentar um claro declínio, significando uma maior aproximação entre homens e mulheres.

As discussões sobre a desigualdade entre homens e mulheres, entretanto, ainda persistem. De maneira geral, diversos estudos na área têm evidenciado a existência de situações que afetam grande parte das mulheres trabalhadoras e espelham alguns problemas enfrentados por elas, como a dificuldade de encontrar trabalho, o baixo salário recebido, a informalidade de sua contratação, sua extensa jornada de trabalho, o tipo de ocupação ou a instabilidade de trabalho, entre outros. Tais indicadores também mostram as diferenças e semelhanças, quando comparados com a situação do trabalhador do sexo masculino.

É nesse sentido que a inserção da mulher pode ser discutida a partir da questão quantidade x qualidade, já que no Brasil as mulheres atualmente representam 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. De acordo com o balanço anual da Gazeta Mercantil fica claro que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiram de 8%, em 1990, para 13% em 2000. Em geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens (Hiromi, 2002).

Considerando as questões acima apresentadas, o presente estudo se baseia na investigação da inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando o caso específico de um setor historicamente ocupado prioritariamente por homens: o de transportes coletivos, enfocando o caso específico de uma empresa de transporte do município de Volta Redonda. Trata-se, portanto, de um estudo de caso num segmento específico do mercado de trabalho formal, com a seguinte problemática:

Quais são as formas de sexismo praticadas na estrutura de uma determinada empresa do setor de transporte coletivo do município de Volta Redonda?

## **2. A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES**

O dia internacional das mulheres foi, talvez, o pontapé inicial para o questionamento da situação social da mulher. Sua origem data de 1857, quando, no dia oito de março, 129 operárias de uma fábrica em Nova Iorque fizeram uma manifestação contra as más condições de trabalho, reivindicando também a redução da carga horária, já que as mesmas trabalhavam 14 horas por dia. As manifestantes ocuparam as instalações da indústria (Toscano & Goldemberg, 1992).

Como forma de repressão ao movimento, as portas da fábrica foram fechadas e as operárias foram queimadas vivas. O dia ficou conhecido como o “*Dia Internacional da Mulher Trabalhadora*” a partir de 1910, na “*Conferência Internacional da Mulher Socialista*”. Somente em 1975, quando a ONU incluiu o dia oito de março em seu calendário oficial de comemorações, a data foi incorporada pelos diversos países do mundo, passando a ser conhecido como o “*Dia Internacional da Mulher*” (Toscano & Goldemberg, 1992).

As duas grandes guerras mundiais também podem ser apontadas como uma outra forte influência para a participação da mulher no mercado de trabalho. Na ocasião os homens partiam para a guerra, cabendo às mulheres de alguma forma, serem as representantes de seus lares em suas ausências, inclusive no mercado de trabalho. Mesmo com o final da guerra, tal

situação permaneceu, pois com as várias perdas, muitas mulheres continuaram tendo que trabalhar para sustentar os seus lares (Araújo, 2004).

Finalmente, como apontado por Lenney (1991) e Deaux (1990), o movimento feminista, que aparece com maior intensidade na década de 60 pode ser apontado como um terceiro fator levando à maior inserção da mulher no mercado de trabalho, ao questionar o valor funcional do sistema de atribuição de papéis diferenciados para homens e mulheres.

De acordo com Joffer (2008), o trabalho, a família e o próprio mercado de trabalho, se transformaram significativamente no final do século XX, com a entrada expressiva das mulheres em atividades remuneradas. Alguns fatores contribuíram para essa mudança, como a informatização, a integração em rede e a globalização da economia. A família é quem percebe mais de perto o processo de incorporação das mulheres no mercado de trabalho, através da participação financeira, recurso que é esperado para o suprimento das necessidades domésticas.

Conforme aponta Costa (1980), a participação da mão-de-obra feminina não ocorreu indiscriminadamente em todos os setores. Ela se deu principalmente no setor terciário da economia, talvez pelo fato de que as atividades vinculadas a esse setor serem quase sempre de baixo prestígio e de menor rendimento.

Conforme Luca (2001), as mulheres quando ficavam viúvas ou pertenciam a uma classe mais pobre tinham que sustentar seus filhos com atividades que lhes dessem um retorno financeiro. Dentre as principais atividades realizadas, destacam-se: a fabricação de doces por encomendas, o arranjo de flores, os bordados e as aulas de piano. Além de serem pouco valorizadas essas atividades eram mal vistas pela sociedade, o que dificultava a conquista das mulheres por um espaço no mercado de trabalho. Mesmo assim, algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar.

Para Araújo (2004), com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento industrial, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. No Brasil, tal ampliação das atividades das mulheres no mercado de trabalho logo fez surgir, já na década de 30, vários benefícios, diante da constatação de que homens e mulheres são diferentes, como a proibição do trabalho noturno para as mulheres, a proibição de turnos entre 22 horas da noite e 5 horas da manhã para as mulheres e a licença maternidade.

O aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, além de ser uma demanda de diferentes grupos na sociedade, atende a uma questão de fato: o aumento do número de mulheres. Além disso, vem aumentando o número de famílias chefiadas por mulheres. Assim, além dos cuidados do lar e dos filhos, elas cada vez mais estão sentindo a necessidade de buscar recursos para sustento próprio e melhoria da qualidade de vida do lar Fontoura (2008).

Nos termos de Bruschini (2007), o maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho pode ser considerado como uma realidade em alguns contextos bastante específicos, até então dominados por homens, como medicina, advocacia, arquitetura e engenharia. Tal situação é refletida na constatação de que são cada vez mais escassas as ocupações tipificadas sexualmente. Dito de outra maneira, cada vez menos se pode dizer que uma profissão é caracterizada como masculina ou feminina, diante dos requisitos necessários ao seu desempenho ou mesmo da proporção de homens e mulheres que nela se encontram.

De acordo com Oliveira e Fay (2006) um dos fatores que favoreceram um maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho foi o aumento da tecnologia, fazendo com que em muitas áreas, a força física exigida para o desempenho das tarefas relativas a diversos cargos deixasse de ser necessária, podendo então, tais cargos, serem ocupados pelas mulheres.

### 3. A PRECARIEDADE DO TRABALHO FEMININO

O crescente acesso das mulheres ao mercado de trabalho não é o único aspecto discutido no atual contexto social. Também tem sido objeto de estudos e discussões as condições em que esse trabalho é desempenhado, sejam pelas condições oferecidas no local de trabalho, ou pelos salários que as mulheres recebem, quando comparadas aos homens ou mesmo pela dupla ou tripla jornada exercida, ao terem que, após trabalhar, lidar com as demandas da casa, dos filhos e do marido.

De acordo com Neves e Pedrosa (2007) a mulher apesar de estar atuando no mercado de trabalho, não se isentou das atividades domésticas. Para Doucet (2009) embora existam estudos que apontem a divisão de trabalho nas tarefas domésticas entre homens e mulheres, a questão da responsabilidade ainda é um aspecto que persiste mantendo as diferenças de gênero.

Além dessas questões, a precariedade do trabalho feminino pode ser identificada na situação de diversas mulheres, que para terem acesso ao mercado de trabalho se submetem aos trabalhos precários e sub-remunerados (Bruschini, 2007).

De acordo com Hirata (1998), essa abertura de postos de trabalho às mulheres representou uma diminuição de custos, pois essa feminilização implicou numa desqualificação, pois passou a ser feita em muitos casos de maneira repetitiva e sem responsabilidade o que justificou os salários baixos e a queda na valorização do emprego.

Para Negri e Coelho (2006) no mercado de trabalho existem para algumas funções, barreiras que impossibilita a entrada da mulher no mercado de trabalho ou de neles ascenderem. A maioria destas barreiras não são explícitas, indicando a existência de uma barreira invisível, difícil de identificar no contexto diário das relações no ambiente de trabalho. A esse conjunto de obstáculos ao desenvolvimento profissional da mulher, os autores têm chamado de teto de vidro ou *glass ceiling*.

O conceito de *glass ceiling* (teto de vidro) é objeto de estudo de diversos pesquisadores, que consideram que o grande impedimento para as mulheres crescer profissionalmente se dá por conta deste fenômeno, dentre estes pesquisadores está Coelho (2005), que considera este fenômeno principal causador que impedem promoções das mulheres no mercado de trabalho.

A idéia se completa na abordagem de Lopes (2007), que em seu entendimento, *glass ceiling*, corrobora que a mulher tem sido bloqueada no acesso às esferas superiores dentro das organizações.

De acordo com Rocha (2006), apesar de ser um conceito recente, tal fenômeno existe já algum tempo, servindo de base para explicar as diversas dificuldades que são impostas às mulheres para ascenderem profissionalmente.

O entendimento de *glass ceiling*, fica mais aplicável e de fácil entendimento quando se faz uma análise da própria nomenclatura - “teto de vidro” - com é na tradução, pois submetido a ele, se pode visualizar andares superiores de forma clara e transparente, além de também ser visualizado, no entanto não se pode alcançar, não se poder transpassar.

Um dos aspectos relacionados ao *glass ceiling* é a absorção da mão de obra feminina em setores menos privilegiados. De acordo com Joffer (2008) nos dias de hoje, o setor que tem alocado um maior número de mulheres, tem sido o de serviços. Nesse setor fica claro quanto à tipicidade, que as tarefas realizadas são extremamente monótonas, repetitivas e estressantes. As atividades precárias têm sido destinadas às mulheres no mercado de trabalho,

por uma questão histórica e cultural, quanto à percepção de valor, é que a mulher tem menos valor que o homem, valor este que foi desenhado desde os primórdios.

A precariedade do trabalho feminino tem sido discutida já há algum tempo por muitos autores, na busca por um conhecimento maior acerca de sua causa, entre eles está, Guedes (1998) que defende a idéia de que a precarização acontece em função de uma tendência intensificada nos anos noventa e que se manifesta atualmente no Brasil, que é a de uma nova arquitetura empresarial onde a empresa matriz concentra sua atuação direta em apenas alguns elos da cadeia produtiva, terceirizando os demais. Primeiramente são afetadas negativamente as atividades de apoio como alimentação, segurança e higiene, para em seguida estender-se a toda a cadeia produtiva. O resultado tem sido um aumento na precarização nas relações de trabalho, pois na “transferência”, há uma perda salarial e um aumento na rotatividade dos postos de trabalho considerados.

Diante de tanta luta na busca incansável da *isonomia*, de acordo com Araújo (2004), as leis conquistadas pelas mulheres muitas vezes eram desrespeitadas e burladas na prática. A justificativa para tal descumprimento estava centrada no fato da sociedade acreditar que o homem representava o papel de chefe de família, tendo o dever de trabalhar para o sustento da casa, não havendo necessidade da mulher buscar fora de casa uma renda para ajudar nas despesas domiciliares.

A participação da mulher em cargos de maior destaque, apesar de ainda escassa, vem passo a passo se tornando uma realidade em muitas empresas. De acordo com Shinyaschiki (2007), as mulheres estão cada vez mais assumindo cargos estratégicos, além de atuarem como administradoras do lar e educadoras dos seus filhos.

Além do *glass ceiling*, pode-se falar também de uma barreira à própria entrada da mulher no mercado de trabalho. Isso pode ser observado melhor em alguns setores. É possível falar, então, de uma espécie de discriminação, que pode ser direta, quando normas ou práticas formais da organização produzem um tratamento desfavorável a uma pessoa em função do sexo, ou indireta, quando critérios e medidas aparentemente neutros produzem resultados desiguais entre homens e mulheres, prejudicando os indivíduos de um dos referidos sexos. Tal situação resulta em uma espécie de divisão sexual do trabalho, constatada quando considerada a distribuição assimétrica de homens e mulheres nos diferentes setores da economia (CITE, 2003).

#### 4. O EMPODERAMENTO DA MULHER

É difícil falar de empoderamento sem antes falar de poder, na busca de um entendimento simples sobre o “poder”, é que Ferreira (2001), contribui dando alguns significados para esta nomenclatura, no entanto a que torna mais interessante para esta discussão é a tradução que atribui a alguém ou a alguma coisa a capacidade de ter ou ser algo, que possa decidir com expressividade sob alguma coisa, é ter a faculdade de executar algo, ou não.

Assim sendo, o poder é muito abrangente, porém objeto de nosso estudo é o relacionado ao gênero, e que o mesmo é percebido diferentemente por cada localidade, ou seja, a cada cultura o entende de forma diferente, legitimando este a alguns ou restringindo a outros, ou seja, o que o homem e a mulher podem ou não fazer, e nesta discussão que se segue esta discussão.

O empoderamento se referindo a mulher refere-se a uma *nova mulher* que possui novas atribuições, de poder. E esta nova mulher, faz parte de um novo desenho cultural, de uma nova estrutura familiar, pois é percebida como fonte de subsistência, ocupando um lugar

que outrora era exclusivo ao homem, e a assunção deste papel é em função do empoderamento que recai reivindicado para si. PED (2007).

Para Horochovski e Meirelles (2007), a definição de empoderamento se assemelha ao conceito de autonomia, dando as pessoas condições de decidir sobre quaisquer questões. Como o empoderamento significa ter autonomia, é razoável esperar que a responsabilidade seja equivalente com a detenção de novos *poderes*, é o que os autores alertam, que o poder de decisão anda de mãos dadas com a responsabilidade.

Lisboa (2008) analisa o empoderamento sob o prisma feminista como a afirmação da mulher, valorização, a busca da igualdade dos gêneros, mudanças no arranjo estrutural familiar dando a mulher autonomia total seja no físico quanto no psicológico. Neste sentido a mulher busca a equiparação com o homem, buscando a equalização em todos os fatores que a diferencia do homem.

De acordo com Miranda (2006), a participação da mulher na sociedade tem sido cada vez mais percebida, ainda que a sua ocupação maior, ainda seja em segmentos com menos prestígios, no entanto já são percebidas em esferas superiores dentro das organizações, e a autora atribui este avanço ao perfil multifuncional da mulher. Em contra partida os homens já são percebidos em guetos femininos, como empregado doméstico, cozinheiro, faxineiro entre outros, a idéia de exclusividade dos cargos já está caindo por terra.

O empoderamento da mulher pode ser desencadeado por vários motivos. De acordo com Barroso (2004), as mulheres com o nível de escolaridade mais alto tende a buscar mais qualidade de vida, conseguem mais facilmente identificar e aproveitar mais as oportunidades que lhes são oferecidas. O empoderamento da mulher é manifesto de diversas formas na vida da mulher não somente pelo aumento de renda, mas também pela autonomia das decisões pessoais, pela condição se de programar o momento certo para um filho ou ainda por integrar-se na vida política.

Um grande avanço das mulheres tem sido o judiciário. Hoje na justiça federal 25% dos magistrados são mulheres e 40% dos magistrados da justiça comum são mulheres, estes percentuais estão alinhados com a aprovação em concursos públicos para juizes, o que demonstra que as mulheres estão buscando cada vez mais aumentar seu nível de escolaridade em busca pelo empoderamento. Uma verdade para esta discussão é que os melhores cargos ainda são ocupados por homens, como no supremo tribunal federal, no entanto esta observação um dia já foi feita para os cargos de juizes, e, portanto vários delas são ocupados por elas. Jurema (2000).

A evidenciada diferenciação que ocorre em nossa sociedade entre homens e mulheres permite-nos falar de uma construção social que tem como base o sexo, mas que vai além daquelas características que poderiam ser justificadas por aspectos puramente biológicos. É nesse sentido que se pode falar de estereótipos sociais No estudo das relações entre homens e mulheres em nossa sociedade.

De acordo com Krüger (2004),

*“Pode-se definir estereótipo social como crença coletivamente compartilhada acerca de algum atributo, característica ou traço psicológico, moral ou físico atribuído extensivamente a um agrupamento humano, formado mediante a aplicação de um ou mais critérios, como por exemplo, idade, sexo, inteligência, moralidade, profissão, estado civil, escolaridade, formação política e filiação religiosa” (p. 37).*

A expressão estereótipos sociais, assim, vem sendo utilizado para explicar as avaliações que são feitas em relação a um indivíduo com base em sua pertença a um determinado grupo, formado por características como as descritas por Krüger (2004).

Especificamente em relação aos estereótipos sociais desenvolvidos com base no sexo, os autores têm preferido a utilização do conceito de estereótipos sexuais.

Assmar e Ferreira (2004) apontam o estereótipo sexual como um dos principais fatores responsáveis pela situação social da mulher, sobretudo em cargos de liderança no contexto organizacional. Assim com base puramente no sexo, diversas características são atribuídas a homens e mulheres.

Os estereótipos sociais, quando negativos e atribuídos a seres humanos são definidos como preconceitos (Krüger, 2004). Em relação especificamente a homens e mulheres, o preconceito é definido como sexismo. Entretanto, com base na situação diferenciada vivenciada por homens e mulheres na maioria das sociedades, com um claro privilégio dos homens em relação às mulheres, o sexismo é mais comumente direcionado à explicação de percepções negativas em relação à mulher.

De acordo com Lips (1993), o sexismo compreende avaliações negativas e atos discriminatórios dirigidos às mulheres pelo simples fato de serem mulheres e não homens. Assmar e Ferreira (2004) fazem uma extensa discussão sobre as formas de discriminação às mulheres, sobretudo no contexto do trabalho, mostrando as diversas formas com que se impõem limites à maioria das mulheres na ascensão profissional em diversos setores.

Ferreira (2004) argumenta que o sexismo tem sido uma forma de legitimar as diferenças entre homens e mulheres, com atitudes de desvalorização do sexo feminino que, de uma forma ou de outra, são apoiadas por instrumentos legais, médicos e sociais.

É o que confirmam Belo e Colaboradores (2005), na maioria das culturas existem a predominância do sexo masculino em cargos considerados mais altos dentro das organizações, sejam nas empresas, nas igrejas, na área militar, ou em qualquer outra organização, os homens detém os cargos com maior prestígio. Esta diferença entre os gêneros com relação ao *poder* é oriunda da assunção ideológica de que o gênero masculino é superior ao feminino.

É nesta mesma linha que seguem Kuschel e Íñiguez (2008) quando para os autores, o sexismo ambivalente reforça a ideologia interiorizada por homens e mulheres quanto à superioridade do gênero masculino diante do feminino. Para os autores o sexismo tende a se modificar, se tornando de forma mais sutil, mas não menos prejudicial.

Formiga (2004) apoiado em diversos estudos, chama a atenção para formas mais socializadas de sexismo que vêm surgindo em diferentes contextos. Assim, as discriminações direcionadas às mulheres têm se modificado, deixando de serem declaradas e abertas, como estratégia para serem menos combatidas. Podemos então falar de um sexismo que é ambivalente, por se manifestar de forma hostil, em algumas vezes e de forma benévola ou benevolente, em outras.

Em outras palavras, o sexismo hostil

*“evidencia crenças e práticas típicas de pessoas que consideram as mulheres inferiores aos homens, refletindo antipatia e intolerância em relação ao seu papel como figura de poder e decisão. Prima-se por uma orientação vertical, com obediência aos padrões morais tradicionais que situam a mulher no lar, sendo mais claro e diretamente discriminatório do que o tipo benévolo, o qual se refere a uma atitude positiva aparentemente*

*não preconceituosa em relação à mulher, evidenciando o sentido paternalista que a descreve como pessoa frágil, que necessita atenção, mas que também pode complementar o homem” (p. 241).*

A existência de formas modernas de preconceito tem sido uma saída previsível, diante de uma série de apelos sociais e legais buscando a igualdade entre os indivíduos, independente do grupo a que pertençam.

É interessante observar que tanto o sexismo hostil como o benevolente tem levado as práticas discriminatórias em relação às mulheres. Para Ferreira (2004), o fato de um homem elogiar sua colega de trabalho pela beleza, mas não pela competência pode ter como objetivo encobrir a crença de que os homens são superiores às mulheres. Da mesma forma, podemos pensar que as mulheres não podem assumir cargos importantes dentro de uma empresa por que ele é incapaz de atender às demandas exigidas para o bom desempenho do cargo (sexismo hostil) ou que ela terá que enfrentar muitas coisas ruins, stress demasiado e outras coisas negativas, e uma mulher não merece isso. Deve sim ser tratada com carinho, ter um trabalho que não lhe traga qualquer tipo de dano físico ou psicológico.

O sexismo benevolente, apontado como uma forma moderna de discriminação à mulher, termina por ser uma forma eficaz de manter as diferenças entre homens e mulheres na sociedade. Se apoiando em um ou outro ponto, as diversas formas de discriminação das mulheres têm sido justificadas e perpetuadas em nossa sociedade, sobretudo no contexto do trabalho.

Ferreira (2004) chama a atenção para o fato de que o sexismo benevolente tem sido pouco detectado inclusive pelas mulheres. Assim, ao mesmo tempo em que buscam maior autonomia e independência, de certa maneira buscam ainda uma dependência dos homens, aceitando ainda a forma sutil e sublimada com que as práticas discriminatórias modernas ocorrem.

Outro aspecto que vem sendo ressaltado na literatura se refere a práticas discriminatórias de indivíduos e instituições. Assim, é possível que em determinada instituição existam valores e práticas que terminem por impor condições desfavoráveis às mulheres para o acesso a cargos de maior prestígio e remuneração, seja com base no sexismo hostil, seja com base no sexismo benevolente.

O sexismo institucional merece atenção uma vez que ele termina por fomentar o desenvolvimento do sexismo interpessoal. Essa influência do nível macro sobre o nível micro é ressaltado por Yamawaki, Darby e Queiroz (2007) quando apontam como um interessante fenômeno o fato de que quanto maior a diferença entre homens e mulheres em uma sociedade, maior é a presença do sexismo benevolente.

Especificamente no contexto do setor de transportes coletivos, o cargo de motorista de ônibus figura como um dos cargos de maior prestígio. Usualmente, então, observamos uma receita quase que universal nas empresas: o homem como motorista e a mulher como trocadora. São raras as exceções. Quando uma mulher está na direção do ônibus, é motivo de comentários dos passageiros.

O sexismo benevolente que impede a mulher de ser motorista de ônibus se refere a expressões do tipo: “é um serviço muito pesado”; “tem que se submeter a uma série de situações desagradáveis com alguns passageiros mal educados”, entre outras. Essas expressões que a uma primeira vista indicariam uma função de proteção adotada pelas empresas, terminam manter as coisas como estão.

É o que confirma a abordagem de Cromie e O’Sullivan, (1999), os homens controlam as mulheres, analisando suas atividades, o sexismo benevolente é observado quando as

mulheres são premiadas pelos homens, quando estas fazem algo equivalente às atividades feitas por eles e possuem bom desempenho.

Hebl e colaboradores (2007) discutem sobre as reações sexistas em relação à mulher grávida no ambiente de trabalho, indicando reações tanto positivas como negativas. Dentre os aspectos relacionados ao sexismo hostil, está (1) o fato de que no ambiente de trabalho, principalmente no caso de posições de maior nível hierárquico, são requeridos altos níveis de competência e de traços estereotipicamente masculinos, o que é negado diante da situação de gravidez. (2) Um outro aspecto que merece atenção é que a existência de uma mulher grávida no ambiente de trabalho faz ressurgir o conflito entre o papel tradicional da mulher, de cuidadora dos filhos e o papel mais recente de trabalhadora. Assim, é estimulado o debate sobre a adequação de uma mulher com filhos muito novos deveria ou não trabalhar fora de casa. Finalmente, o sexismo hostil pode ser manifestado também em função de que, (3) ao estar grávida, a mulher seja percebida como um trabalhador com menor comprometimento, com diminuição de produtividade e ocasionando uma sobrecarga de trabalho para seus colegas.

Em relação ao sexismo benevolente, os autores ressaltam que quando são desenvolvidas formas de coibir manifestações discriminatórias em relação a grupos específicos, outras formas de discriminação, mais sutis e mais socializadas, são desenvolvidas. Assim, o sexismo benevolente em relação a mulheres grávidas pode ocorrer em função da exacerbação ao papel de mãe, diminuindo a importância da mulher no contexto do trabalho.

De acordo com Belo e Colaboradores (2005), o tanto o sexismo hostil quanto o benevolente fortalece a desqualificação do gênero feminino, assim sendo, o sexismo independente de ser hostil ou benevolente contribui para o fortalecimento do sentimento de aceitação da diferença entre os sexos, no que diz respeito a poder.

Para os mais recentes pensamentos feministas o assunto mais atual é a “terceira onda feminista” Conforme descreve Styhre (2008) a “terceira onda feminista” se difere das duas anteriores. Enquanto as duas possuem seu foco na raça, classe e na sexualidade, a terceira onda pretende avançar na perspectiva do gênero em si, sob diversos parâmetros. A “terceira onda feminista” propõe integrar vários regimes de conhecimento e poder, que afeta ou determina a posição social da mulher e as oportunidades de ação social para a mulher.

Para Evetts (1997), as diferenças entre homens e mulheres são explicadas de diversas formas, tendo diferentes fatores como base explicativa como cultura, identidade e o próprio entendimento de gênero. Dentro do ambiente de trabalho a postura de uma mulher é muito difícil quando a mesma se dedica à gestão. Se a mulher se torna eficiente e competente nas atribuições de suas atividades, a mesma é considerada como “não feminina”, porém apta, se outra forma demonstra qualidades femininas como cuidado e sensibilidade é avaliada com ineficiente para o gestor e inadequada para o cargo. Graças as recentes alterações na essência da gestão, começam a desenhar um novo cenário de perspectivas de promoção para as mulheres. Uma gestão com um apelo na comunicação interpessoal e ainda em outras habilidades peculiares as mulheres.

## **5. METODOLOGIA**

### **5.1 – PARTICIPANTES**

Participaram do estudo 20 profissionais da empresa, com idade variando de 21 a 61 anos (média de 42,15 anos), sendo 10 homens (1 despachante, 2 cobradores e 7 motoristas) e

10 mulheres (1 motorista e 9 cobradoras). O tempo de serviço variou de 5 meses a 12 anos de serviço. Conforme descreve a tabela abaixo:

Profissionais participantes da Empresa, por Sexo e Cargo.

Tabela I

Sexo	Cargos		
	Motoristas	Cobradores	Despachantes
Mulheres	1	9	0
Homens	7	2	1
Total	8	11	1

## 5.2 - INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Em pesquisas, os instrumentos usados com maior proveito são aqueles que além de apontar a presença ou a ausência de um fenômeno, são capazes de quantificá-los, dando-nos uma medida sobre o mesmo (Rudio, 2004). Assim sendo, foi utilizada neste estudo a modalidade entrevista, definida como uma conversa orientada para um fim definido: o de coletar por meio de interrogatório ao informante, dados para a pesquisa (Cervo e Bervian, 2002).

Os 20 profissionais da empresa responderam a um questionário que tinha como objetivo investigar se havia diferenciação na forma pela quais homens e mulheres eram tratados pela empresa.

### 5.2.1 PROCEDIMENTOS

A coleta de dados, se deu de forma individual, sendo todos contatados no local de trabalho. Aos participantes foi garantido total sigilo em relação às respostas dadas, sendo explicado que os dados coletados iriam ser exclusivamente utilizados para fins de estudo acadêmico.

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo informado, a empresa possui 972 funcionários, sendo 757 homens e 215 mulheres. Os dados seguem na Tabela II.

RELAÇÃO DOS FUNCIONARIOS DA EMPRESA PESQUISADA, POR GENERO E CARGO.

Tabela II

CARGOS	HOMENS	%	MULHERES	%	TOTAL
MOTORISTA	388	98,98	4	1,02	392
COBRADORES	230	58,68	162	41,32	392
ADMINISTRATIVO	13	59,10	9	40,90	22
CAIXA	6	40,00	9	60,00	15
LIMPEZA	17	42,50	23	57,50	40
OFICINA	89	100,00	0	0	89
DESPACHANTES	14	73,64	8	36,36	22
TOTAL	757	77,88	215	22,12	972

Fonte: Pesquisa de campo / Entrevista

Como pode ser observado na Tabela acima, a empresa possui um maior percentual de homens em seu quadro (77,88%) enquanto as mulheres ocupam a menor parcela. Apenas em alguns setores, como o de caixa e limpeza, existe uma predominância das mulheres. Em outros setores, apesar de serem minoria, as mulheres tendem a se aproximar dos homens, como no caso de cobradores, setor administrativo e de despachantes. A diferença maior ficou por conta do cargo de motorista, o de melhor remuneração, no qual predomina 98,98% dos homens.

Tal fato indica uma situação desfavorável das mulheres em comparação com os homens. Evidencia-se, assim, o que foi descrito como Negri e Coelho (2006), no que se refere ao teto de vidro (*glass ceiling*). Assim, existem alguns setores dentro da empresa na qual a mulher penetra com maior facilidade. Porém, tais cargos são justamente aqueles de menor prestígio e remuneração.

Observa-se, que na empresa participante do estudo, a situação das mulheres parece reproduzir o que vem sendo observado em termos mundiais, no que se refere ao papel por elas desempenhado junto ao lar.

A predominância de homens no quadro da empresa justifica-se tendo em vista se tratar de um setor até pouco tempo dominado apenas por homens. Além disso, é estratégico para a empresa reconhecer que por mais que se procure dar tratamentos iguais a homens e mulheres, a sociedade ainda se baseia em valores sexistas. Mudanças repentinas poderiam ser contraproducentes em termos econômicos, diante da clientela a ser atendida.

A diferenciação entre homens e mulheres é claramente identificada no discurso o representante da empresa. Entretanto, não se pode falar de práticas sexistas, tendo em vista o crescente movimento de inclusão de mulheres no quadro da empresa.

## 7. CONCLUSÕES

As conclusões do presente estudo, de maneira geral, estão de acordo com boa parte das pesquisas buscando comparar homens e mulheres em diferentes contextos. Como ressaltado por Souza e Ferreira (2003), a diferenciação entre homens e mulheres, com claro privilégio aos primeiros, permanece no mundo todo. Entretanto, existem fortes indícios de que já não se pode falar da existência de um abismo entre ambos em boa parte do mundo.

No contexto da empresa participante do estudo é possível observar a diminuição desse distanciamento, na medida em que cada vez mais as mulheres estão presentes num setor antes exclusivamente masculino. Assim, é evidente que hoje, o perfil das mulheres é muito diferente daquele do começo do século passado. Além de trabalharem e ocuparem cargos de responsabilidade assim como os homens, elas aglutinam as tarefas tradicionais: mãe, esposa e dona de casa. Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e, ainda, ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas.

Na empresa em questão, a não diferenciação de salário para homens e mulheres indica uma diminuição das desvantagens da mulher no mercado de trabalho, uma tendência que é cada vez mais presente em diversas organizações. Isso por que as formas de divulgação e controle de vários processos têm permitido criar uma barreira legal para diversas práticas discriminatórias, da mesma forma que ocorre com o sexismo hostil.

O sexismo benevolente, então, é mais provável de servir como base explicativa para o fenômeno do *glass ceiling*, que impede o acesso das mulheres a posições de maior prestígio e remuneração no ambiente de trabalho. Apesar de não ter sido uma análise mais aprofundada das diferentes formas de sexismo, no discurso dos profissionais entrevistados, podem ser encontradas manifestações de sexismo hostil e benevolente, como discutido por (FERREIRA, ASSMAR, FORMIGA – AUTORES JÁ CITADOS ANTERIORMENTE.).

Apesar de possíveis diferenças entre os sexos, observa-se no caso da empresa de ônibus Sul Fluminense, a presença das mulheres de maneira clara e despreziosa, uma vez que as mesmas recebem salários iguais aos dos homens e que se mostram aptas a desempenhar as mesmas atividades propostas aos homens. Além disso, as mulheres desbravadoras que possuem dupla jornada têm sido vistas com bons olhos pelo mercado como um todo.

Sugere-se que sejam realizados novos estudos com amostras maiores, englobando um maior número de variáveis, de forma a permitir uma melhor compreensão do processo de redução das desigualdades entre homens e mulheres no contexto do trabalho, bem como um entendimento maior acerca da Terceira onda do feminismo, conforme descrito por Styhre (2008).

Fica ainda a proposta de fazer outros estudos com empresas de ônibus em uma metrópole para que possa mensurar com mais precisão a realidade da inserção da mulher, uma vez que os órgãos confiáveis para o fornecimento de tais dados não disponibilizam por gênero as informações necessárias para o melhor mapeamento da realidade.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, L. C. G.. As mulheres no controle do mundo – elas têm influência em todas as esferas, da política à comunicação. **Forbes Brasil**, São Paulo, 2004.

ASSMAR, E. M. L.; Ferreira, M. C. **Estereótipos e preconceitos de gênero, liderança e justiça organizacional: controvérsias e sugestões para uma agenda de pesquisa** Em: Marcus Eugênio Oliveira Lima & Marcos Emanuel Pereira (Orgs) *Estereótipos, preconceitos e discriminação*. Salvador : EDUFBA, 2004.p. 89-116.

BARROSO, C. Metas de Desenvolvimento do Milênio, Educação e Igualdade de Gênero. International Planned Parenthood Federation, Western Hemisphere Region. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 123, p. 573-582, set./dez. 2004 São Paulo, 2004.

BELO, R. P.; GOUVEIA, V. V.; RAYMUNDO, J. S.; MARQUES, C. M. C. Correlatos Valorativos do Sexismo Ambivalente. **Psicologia: Reflexão e Crítica**.pp. Camaragibe -PE 7-15. 2005.

BRASIL. **Constituição**. ed. São Paulo: Saraiva 2002.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Fundação Carlos Chagas**. Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. São Paulo, 2007.

CERVO, A. L, BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**, São Paulo. Prentice Hall, 2002.

CITE. **Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens**. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho: Lisboa, 2003.

COELHO, D. Ascensão Profissional de Homens e Mulheres nas Grandes Empresas Brasileiras. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Ministério do Trabalho e Emprego e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Boletim**, Ano 10, n.28, set 2005.

COSTA, M.A. Reprodução e mortalidade em cidade de porte médio (1960-1970). In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2º. São Paulo, 1980. **Anais**. São Paulo, 1980.

CROMIE, S; O'SULLIVAN. S. Women as managers in family firms. **Women in Management Review**. Ireland.Uk. pp.76-78.v. 14. n 3. 1999.

DEAUX, K. From individual differences to social categories: analysis of a decade's research on gender, in A. G. Halberstadt e S. L. Ellyson (eds.), Social Psychology, Reading. **McGraw-Hill**, Nova Iorque pp. 308-320. 1990.

DOUCET, A. Gender Equality and Gender Differences: Parenting, Habitus, and Embodiment Canadian Review of Sociology. **Revue Canadienne de Sociologi.**, 46 .2., p. 103-121. 2009.

EVETTS, J. Women and careers in engineering: management changes in the work organization. **Women in Management Review**. Nottingham, UK. Pp. 228-233, v. 12, n 6. 1997

FERREIRA, A. B. H. **O Miniaurélio Século XXI Escolar: O minidicionário da língua portuguesa**. Português/Português. 5ª ed.rev. Ampliada: Nova Fronteira, 2001.

FERREIRA, M. C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero . **Temas em Psicologia da SBP**, v. 12, n. 21, p. 119-126, 2004.

FONTOURA, N. IPEA-Disoc, Unifem e SPM. **Famílias chefiadas por mulheres aumentaram dez vezes em 13 anos**. Brasília. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/default.jsp>>. Acesso em: 9 Set. 2008.

FORMIGA, N. As bases normativas do sexismo ambivalente: a sutileza do preconceito frente às mulheres à luz dos valores humanos básicos. Em: Marcus Eugênio Oliveira Lima & Marcos Emanuel Pereira (Orgs) **Estereótipos, preconceitos e discriminação** . Salvador : EDUFBA, 2004.p. 235-258.

GUEDES, C. A. M. Qualidade no emprego e inovações tecnológicas: o caso brasileiro. In: **III Encontro de Economistas de Língua Portuguesa**. Universidade de Macau, 1998. Disponível em: <<http://www.iseg.utl.pt/>>. Acesso em: 22 de Ago. 2008.

HEBL, R. M.; King, E. B.; Glick, P.; Singletary, S. L.; Kazama, S. Hostile and Benevolent Reactions Toward Pregnant Women: Complementary Interpersonal Punishments and Rewards That Maintain Traditional Roles . A naturalistic field study investigated behavior toward pregnant (vs. nonpregnant) women in nontraditional roles. **Journal of Applied Psychology** . v. 92, n. 6, 1499–1511, 2007.

HIRATA, H. "*Reestruturação Produtiva e Relações de Gênero*". **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, ano 4, n.7.1998.

HIROMI, F. S. **Gazeta Mercantil**. O perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <<http://www.gazetamercantil.com.br/arquivo/2002/03/08/35/O-perfil-da-mulher-empreendedora.htm>>| São Paulo, Acesso em: 22 Mar. 2002.

HOROCHOVSKI, R. R; MEIRELES G. Problematizando o Conceito de Empoderamento. **Anais: II Seminário Nacional. Movimentos Sociais, participação e democracia.** Florianópolis, 2007.

JOFFER, S. C. As Relações de Gênero no Trabalho: Uma Análise da Inserção das Mulheres e Homens na Rede de Fast Food. UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte- Programa de Pós-Graduação em Serviço Social; **Fazendo Gênero - Corpo, Violência e Poder.** Florianópolis. ed. 8. 2008.

JUREMA, S. B. Seminário: **Mulheres na política: mulheres no poder**, realizado pelo CFEMEA, CNDM, Bancada Feminina no Congresso Nacional e outras entidades, Brasília Mai. 2000.

KRÜGER, H. Cognição, estereótipos e preconceitos sociais. Em: Marcus Eugênio Oliveira Lima & Marcos Emanuel Pereira (Orgs) **Estereótipos, preconceitos e discriminação** . Salvador : EDUFBA, 2004.p. 23-40.

KUSCHEL, K; ÍÑIGUEZ, L. Políticas de Conciliación: Ajustándolas a la Vida Cotidiana. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Barcelona pp. 159-176vol. 11, n. 2. 2008*

LENNEY, E. Sex Roles: The measurement of masculinity, femininity, and androgyny. **Academic Press.** Em J. P. Robinson, P. R.. Shaver & L. S. Wrihstman (Orgs.), Measures of personality and social psychological attitudes. New York. pp. 573-660. 1991.

LIPS, HSex and gender. Mountain View, CA: Mayfield. . 1993.

LISBOA, T. K. O Empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. UFSC. Exclusão Social, Poder e Violência. **Fazendo Gênero 8 – Corpo, violência e poder.** Florianópolis, 2008.

LOPES, F. “Homens públicos, mulheres privadas – A presença da mulher na informação televisiva”. **IX Congresso Ibero-Americano de Comunicação**, Sevilha, 2007.

LUCA, T. **Indústria e Trabalho na História do Brasil.** São Paulo: Contexto, 2001.

MIRANDA, L. C. **A Percepção da Mulher no Mercado de Trabalho: Emprego, Carreira ou Vocação.** Dissertação de Mestrado Profissionalizante em Administração. Faculdades Ibmec. Rio de Janeiro, 2006.

NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, Exportação e Emprego. 1. ed. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.** v. 1. 600 p. Brasília, 2006.

NEVES, M. A; PEDROSA C. M. Gênero, Flexibilidade e Precarização: O Trabalho a Domicílio na Indústria de Confecções. **Sociedade e Estado**, Brasília. v. 22, n. 1, p. 11-34, Brasília, 2007.

OLIVEIRA, G. G. de; FAY, C. M.. Mulheres na Cabine de Comando: Vencendo Preconceitos e Ocupando Espaços Masculinos. **Seminário Internacional Fazendo Gênero.** Florianópolis. UFSC - UDESC. 2006.

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana. **Expressiva Melhora do Mercado de Trabalho da RMPA Teve Impacto menos intenso sobre a força de trabalho feminina em 2007.** Porto Alegre, 2007.

---

ROCHA, C. T. C. Universidade Federal de Santa Catarina Centro de Filosofia e Ciências Humanas. **Gênero em Ação: Rompendo o Teto de Vidro?** Tese Doutorado. UFSC. Florianópolis, 2006.

RUDIO, F. V. Introdução ao projeto de pesquisa científica, Rio de Janeiro: **Vozes**, 2004.

SOUZA, M. A.; FERREIRA, M. C. Identidade de Gênero Masculina em Civis e Militares. **Psicologia Reflexão e Crítica**, Porto Alegre. v.10, n.2. 2003.

SHINYASHIKI, R. **A Mulher e o Mercado de Trabalho**. São Paulo. Disponível em: <[http://www.shinyashiki.com.br/roberto/web1/destaque\\_roberto.jsp?ModId=152&Cid=487](http://www.shinyashiki.com.br/roberto/web1/destaque_roberto.jsp?ModId=152&Cid=487)> Acesso em : 24, Abr. 2007.

STYHRE, A; ERIKSSON-ZETTERQUIST, U. Thinking the multiple in gender and diversity studies: examining the concept of intersectionality. *Gender in Management: An International Journal*. Pp. 567-582. v. 23, n 8. 8 Jul. 2008.

TOSCANO, M.; GOLDENBERG, M. A revolução das mulheres. **Revam**, Rio de Janeiro: 1992.

YAMAWAKI, N.; Darby, R.; Queiroz, A. The Moderating Role of Ambivalent Sexism: The Influence of Power Status on Perception of Rape Victim and Rapist. **The Journal of Social Psychology**, 147(1), p. 41-56, 2007.