

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

Gender Relations: an analysis of women's participation in the organizational space of a car dealership

Elisângela Santos Pereira de Caires

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - Brasil
elisangeladecaires@hotmail.com

Almiralva Ferraz Gomes

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - Brasil
almiralva@gmail.com

Weslei Gusmão Piau Santana

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - Brasil
wpiau@hotmail.com

Resumo

O presente estudo tem como objetivo conhecer os principais desafios enfrentados por mulheres que desenvolvem atividades predominantemente dominadas por homens em uma concessionária de veículos localizada na cidade de Vitória da Conquista, Bahia. O método de pesquisa utilizado foi o estudo de caso simples. Os dados foram coletados por meio de entrevistas estruturadas. Trata-se, portanto, de uma pesquisa qualitativa do tipo descritivo-exploratória. Os resultados revelaram a existência de preconceitos baseados em estereótipos de gênero em relação às mulheres e a dificuldade dessas mulheres em conciliar as demandas profissionais e familiares. Porém, elas não se imaginam restritas ao ambiente doméstico e acreditam que a conciliação dessas demandas seja possível e necessária para a mulher contemporânea.

Palavras-chave: Concessionária de Veículos; Mercado de Trabalho; Relações de Gênero.

Abstract

This study has as a general objective to know the main challenges faced by women who are engaged in activities predominantly dominated by men in a car dealership located in Vitoria da Conquista, Bahia, Brazil. The research method used was a simple case study. The data were collected by means of structured interviews. This is a descriptive and exploratory kind of qualitative research. This study, thus, reveals the existence of discrimination based on gender stereotypes about women and the difficulty faced by these women to reconcile both work and family demands. But these women do not think of themselves as restricted to the domestic environment and believe the reconciling of these demands to be possible and necessary for the contemporary woman.

Keywords: Dealership; Market Work; Gender Relations.



Introdução

A crescente participação feminina no mercado de trabalho tem revelado que as mulheres não estão mais se restringindo a atuar em áreas historicamente denominadas como femininas. Ao contrário, elas estão inserindo-se em diversos ramos de atuação, sobretudo, áreas que até então eram tidas como predominantemente masculinas. Em outros termos, na sociedade contemporânea, as mulheres não se restringem mais apenas ao ambiente doméstico. Aliás, elas têm grande participação no ambiente de produção. De acordo com Bruschini (2007), no período de 1985 a 1995, as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da população economicamente ativa.

Apesar da grande participação das mulheres no desenvolvimento de atividades econômicas ainda percebe-se, no entanto, a existência de segregações de gêneros que se manifestam através de diferenças salariais (que, por sinal, tem caído nos últimos anos, no Estado de São Paulo, segundo estudo do DIEESE, divulgado em 2012), do acesso a promoções e a cargos estratégicos e da concentração dessas mulheres em alguns guetos ocupacionais. Através de um estudo descritivo-exploratório, essa pesquisa buscou conhecer os principais desafios enfrentados por mulheres que desenvolvem atividades predominantemente dominadas por homens em uma concessionária de veículos, localizada na cidade de Vitória da Conquista, semiárido baiano. Para tanto, a amostra do presente estudo de caso foi composta por sete mulheres que atuam na área de vendas de veículos novos da empresa, objeto de estudo. Como instrumento de coleta, adotou-se um roteiro de entrevista estruturado que teve seus dados analisados qualitativamente à luz do referencial teórico.

Mulher e Mercado de Trabalho

As atividades desenvolvidas pelas mulheres sempre estiveram relacionadas a atividades domésticas, como a manutenção da casa e o cuidado com os filhos, servindo de apoio às atividades desenvolvidas pelos homens, responsáveis por gerar recursos para sustentar a família. Com o passar do tempo, esse quadro mudou, propiciando às mulheres a sua inserção no mercado de trabalho, tornando-as, muitas vezes, a mantenedora do lar.

Segundo informações do Instituto Ethos (2004), foram as duas grandes guerras mundiais, na Europa e na América do Norte, que propiciaram a entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho na primeira metade do século XX, embora Macêdo e Macêdo (2004) considerem que tenha sido a Revolução Industrial (ocorrida na Inglaterra no século XVIII) que abriu caminho para a participação maciça das mulheres no mercado de trabalho. Segundo as autoras, a burguesia, ávida em acumular riquezas, desejava se aproveitar da condição de inferioridade atribuída às mulheres, da sua passividade e submissão dentro do mundo doméstico, desenvolvida durante uma longa história de opressão, para impor o pagamento de salários inferiores aos dos homens e jornadas de trabalho excessivas e insalubres. Embora tenha sido minimizado, ainda verifica-se na modernidade ações que colocam a mulher em desvantagem com relação ao homem no mundo do trabalho (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2000). Em outras palavras, sua condição biológica, infelizmente, ainda é considerada no momento da contratação ou promoção para algumas funções.

A inserção da mulher no mercado de trabalho, contudo, não é resultado da sua passividade diante de uma sociedade machista. Aliás, parece ser resultado da busca por melhores condições de vida. Para Flecha

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

(2007), os movimentos conhecidos como feministas ocorridos nas décadas de 1960 e 1970, na Europa e nos Estados Unidos, tiveram fundamental importância para as transformações dos valores relativos ao papel da mulher na sociedade. Por meio destes, obtiveram-se conquistas significativas, como o direito ao voto e a ocupação de espaços no ambiente produtivo, ampliando assim seu papel na sociedade.

Segundo Bruschini e Lombardi (2000), no Brasil, o ingresso maciço das mulheres nas áreas científicas e artísticas ocorreu a partir dos movimentos políticos e sociais das décadas de 1960 e 1970, incluindo o movimento feminista. Em consequência destes, houve uma mudança dos valores culturais, colaborando, entre outras coisas, para a expansão da escolaridade das mulheres, facilitando o ingresso no ensino superior. Essa transformação cultural impulsionou as mulheres pela busca de uma carreira profissional, através do acesso às universidades, impedindo, inclusive, que ficassem restritas apenas ao ambiente doméstico.

Conforme informações divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2011), a participação das mulheres no mercado de trabalho continua aumentando. O mercado formal de trabalho contava, em dezembro de 2010, com um estoque de 43,3 milhões de empregos. Desses, 25,3 milhões estavam ocupados por homens e 17,9 milhões por mulheres. Em dezembro de 2006, o estoque de emprego formal era de 35,1 milhões, sendo que os homens ocupavam 20,8 milhões e as mulheres 14,2 milhões. No cotejo entre 2006 e 2010, observa-se que a participação das mulheres aumentou de 40,64% para 41,48% do total do estoque de empregos.

Bruschini e Lombardi (2000), a respeito da inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apontam que a grande maioria

(cerca de 40%) da força de trabalho feminina ocupa posições de trabalho menos favoráveis e precárias quanto ao vínculo de trabalho, à remuneração, à proteção social ou às condições de trabalho propriamente ditas. São ocupações tradicionalmente desempenhadas por mulheres, como o trabalho doméstico, as atividades sem remuneração e as atividades para o consumo próprio e do grupo familiar. Ademais, existem aquelas profissões que são verdadeiros guetos de ocupação feminina, como a enfermagem, a psicologia e o serviço social. Mas existem mudanças também em sentido contrário. Há a expansão feminina em profissões de nível superior de prestígio, como a medicina, a arquitetura, o direito e até a engenharia (áreas, geralmente, dominadas por profissionais do sexo masculino). Embora as mulheres estejam presentes em várias e promissoras áreas profissionais, elas não deixam de estar sujeitas a padrões de diferenciação por gênero, onde a diferenciação salarial é apenas um dos mais evidentes.

Conforme indicadores do IBGE (2007), em 1996, entre as pessoas que frequentavam estabelecimentos de ensino superior, 55,3% eram mulheres, passando para 57,5%, em 2006. Esses dados revelam que os homens estão perdendo espaço no processo de escolarização, pelo menos no que tange a taxa de escolarização superior. Ademais, mostra que as mulheres estão buscando cada vez mais seu espaço na sociedade através do desenvolvimento intelectual, ocupando cargos importantes nas esferas políticas, econômicas e culturais.

Tomazini (2003) entende que ocorreram transformações que marcaram o mundo do trabalho nas últimas décadas do século XX, mas que não foram suficientes para acabar com a discriminação sexual. Para esta autora, as mulheres ainda concentram-se em setores ocupacionais de natureza assistencial ou

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

serviçal e, nos novos ambientes que conquistaram, assumem postos de serviço inferiorizados e de baixa remuneração. Miranda (2006), corroborando com o mesmo posicionamento, afirma que elas possuem menores expectativas de promoção e que dificilmente mulheres ocupam cargos de supervisão, e quando o fazem têm seu escopo de autoridade reduzida em relação aos homens em posições similares.

Conforme informações divulgadas pelo Instituto Ethos (2004), a Secretaria Geral da ONU (Organização das Nações Unidas) avalia que existem cerca de 1,2 bilhão de pessoas em todo o mundo vivendo abaixo da linha de extrema pobreza, ou seja, com menos de um dólar por dia (ajustado em cada país pela paridade do poder de compra). Desse total, 70% são mulheres, fenômeno identificado como a “feminização da pobreza”. Essa constatação demonstra a dificuldade que essas mulheres enfrentam para reagir e se tornarem conscientes dos seus direitos de cidadania. Construir a autonomia feminina e promover a equidade entre homens e mulheres foi uma das metas do Milênio estabelecidos na Cúpula do Milênio, evento promovido pela ONU, em setembro de 2000 — o maior encontro de dirigentes mundiais já realizado, que contou com a participação de 147 chefes de Estado. O resultado da reunião foi expresso na Declaração do Milênio, documento referendado por 191 países. A importância da mulher na sociedade e no mercado de trabalho deve então ser percebida e discutida para que as disparidades e desigualdades existentes sejam eliminadas, proporcionando à mulher mais oportunidades e uma melhoria da qualidade de vida.

Relações de Gênero e de Poder

Para Silveira (2006), existem diferenças entre os sexos quanto à constituição

biológica, quanto à força física e quanto à função reprodutora, mas, quando essas distinções estão relacionadas ao trabalho questiona-se se não se trata da interação entre essas condições biológicas e culturais, constituídas e reforçadas pelas instituições sociais. Flecha (2007) esclarece que o conceito de sexo surgiu para explicar as diferenças físicas e biológicas no aspecto do macho e da fêmea. Porém, baseado nessas diferenças, a sociedade concebeu as ocupações ou papéis adequados para homens e mulheres. Com isso, surgiu o conceito de gênero, que manifesta a rejeição ao determinismo biológico. Portanto, o gênero é uma construção social. São determinações e consequências que a sociedade atribui a cada sexo.

Na tentativa de desmistificar a diferenciação sexual como natural, surgiu a concepção do gênero. Conforme Silveira (2006), os estudos sobre gênero propõem a ideia de que, se por um lado, existem diferenças biológicas que caracterizam os sexos em masculino e feminino, por outro, existe a imposição da feminilidade ou da masculinidade pela sociedade. Essa condição é reforçada pelas instituições, pela família, pela religião, pela cultura nacional, pelas políticas públicas e organizacionais, pelo sistema educacional, etc.

Para Pinho (2005), o termo 'gênero' passou a ser utilizado para identificar o caráter social das características e diferenças entre homens e mulheres, enquanto o termo 'sexo' estaria relacionado às características biológicas. A autora entende que as definições de ser homem ou ser mulher são construídas a partir das interações sociais entre os indivíduos, que influenciam e se deixam influenciar na forma de pensar e agir, a partir das crenças e valores compartilhados em determinada época. Os valores socioculturais transmitidos aos homens, no decorrer da sua formação, estimulavam o trabalho e a competição,

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

enquanto às mulheres as orientações eram para a formação da família e a manutenção do lar. Ou seja, papéis bem definidos para o que se esperava de cada gênero.

As relações de gêneros abordam as diferenciações e especificidades de cada sexo, onde os indivíduos são influenciados social e culturalmente ao longo da história nas sociedades. Tais interações pessoais e sociais nos tornam 'homens' e 'mulheres', determinando assim nossas atitudes e comportamento. Com isso, um dos principais objetivos do estudo de gênero é desnaturalizar hierarquias de poder baseadas em diferenças de sexo. É importante compreender os argumentos biologizantes que desqualificam e excluem as mulheres, corporal, intelectual e moralmente (MACÊDO e MACÊDO, 2004).

Observando os registros históricos, há séculos as mulheres vivem em situação de desigualdade. As relações sociais, políticas, econômicas e culturais criaram uma relação de subordinação das mulheres em relação aos homens. Diferenças existentes de liberdade, de renda e de recursos, sustentadas, principalmente, pela divisão sexual do trabalho, pela sexualidade e pela exclusão da mulher dos espaços de poder e de decisão fazem com que essa situação ainda se perpetue em sociedades modernas (MAGESTE; MELO e CKAGNAZAROFF, 2008). Assim, ao se estudar relações de gênero, torna-se necessário se tratar de relações de poder. Cappelle e Melo (2010) descrevem as relações de poder como um conjunto de preceitos pelo qual se permite reconhecer as relações de gênero e as disputas sociais a elas relacionadas.

Cappelle, Melo, Brito e Brito (2004) afirmam que o poder tem seus aspectos incorporados em manobras, técnicas, táticas e mecanismos, influenciando as atitudes e ações dos indivíduos que o exercem. Tratando-se das relações de gêneros é como se um estivesse submetido ao outro devido às

práticas sociais exercidas e aceitas na convivência e pela conveniência das pessoas em cada sociedade, seja no ambiente doméstico seja no ambiente de trabalho. De acordo com esses autores, as relações de poder, no tocante as relações de gêneros, sugerem a diferenciação entre os sexos para definir e manter comportamentos e condutas dos indivíduos.

As estruturas de poder foram definidas e perpetuadas por meio da cultura com o auxílio das instituições. O poder de decisão sempre pertenceu aos homens e para romper com esse estigma, a mulher precisa participar das decisões e impor a sua vontade e interesse na esfera pública e privada, auxiliada por políticas públicas e estruturas sociais que auxiliem nessa mudança (SOUSA e MELO, 2009).

Ocorreram muitas mudanças nas sociedades ocidentais que transformaram a condição de submissão das mulheres. Porém, ainda percebemos resquícios da ideia do patriarcalismo quando temos conhecimento da violência dos pais ou companheiros contra as mulheres, e quando observamos a ínfima participação das mulheres em áreas como a política e a economia, diminuindo assim seu escopo nos postos de comando e de decisão (MAGESTE; MELO e CKAGNAZAROFF, 2008).

As relações de gênero e as relações de poder são fundamentadas para garantir a soberania e a dominação masculina sobre o feminino, seja pelos padrões de comportamentos impostos ou 'sugeridos' aos gêneros, seja pela divisão sexual do trabalho, seja pelos 'papéis' desempenhados por homens e por mulheres. Em outras palavras, os espaços ocupados pelas mulheres foram definidos pelos homens. Entretanto, essa dominação passou a ser questionada. Desde então, houve uma mudança cultural, social e até mesmo econômica, onde as mulheres conquistam cada vez mais espaço no mercado

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

de trabalho, nas escolas e universidades e no âmbito político e social do país, possibilitando uma redistribuição do poder (CAPPELLE; MELO; BRITO e BRITO, 2004).

Para Macêdo e Macêdo (2004), as relações de gênero produzem uma distribuição desigual de poder, autoridade e prestígio entre as pessoas, de acordo com o seu sexo. As relações de gênero são relações de poder que são construídas diariamente na interação social entre os indivíduos, representando comportamentos de aceitação da autoridade masculina como natural até pelas próprias mulheres, ou seja, às mulheres cabem obedecer enquanto aos homens exercer a autoridade nesse processo de socialização.

Fenômeno Teto de Vidro

De acordo com Miranda (2006), o fenômeno 'teto de vidro' trata-se de uma barreira muito sutil e transparente, porém, bastante poderosa capaz de impedir a ascensão hierárquica das mulheres nas organizações. Essa barreira impede o crescimento das mulheres devido ao seu sexo e não por falta de capacitação e habilidade. Esse fenômeno tão velado nas organizações provoca nas mulheres angústias, medos e aflições prejudicando seu nível de satisfação e comprometimento com seu trabalho.

O fenômeno 'teto de vidro' começou a ser estudado na década de 1980, nos Estados Unidos (STEIL, 1997 apud CÔRREA, 2010). O termo vidro foi utilizado porque apesar de transparente e quase invisível são muito fortes e presentes no cotidiano das mulheres nas organizações. Verifica-se então, em função da hierarquia do gênero, que as mulheres são discriminadas e sua ascensão profissional é dificultada pelo preconceito e atitudes machistas (CÔRREA, 2010).

Para Sousa e Melo (2009), esse fenômeno tem por objetivo a manutenção das

desigualdades como forma de opressão e pode ser percebido em quase todos os aspectos organizacionais, como brincadeiras, metáforas e linguagem utilizadas e até mesmo em políticas administrativas, ou seja, são maneiras bem sutis de discriminação, manifestadas no comportamento ou na fala das pessoas, nas suas entrelinhas. Côrrea (2010) aponta a exclusão das mulheres dos cargos de liderança como a principal marca da discriminação e evidência do teto de vidro. Isso acontece devido à manutenção das práticas e características organizacionais institucionalizadas advindas desse fenômeno.

Essa disparidade entre os gêneros se manifesta ao percebemos que as mulheres têm de estudar mais e trabalhar mais para alcançar o mesmo patamar dos homens e, ainda assim, em algumas organizações, elas realizam as mesmas funções que os colegas homens e recebem menor remuneração. Embora as mulheres sejam maioria em algumas organizações, os cargos de gerência e diretoria continuam sendo ocupados por homens, fazendo com que eles detenham o poder de decisão. Ademais, ao que parece, segundo Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), quando mulheres ocupam cargos de liderança ou desenvolvem atividades, geralmente realizadas por homens, adotam uma estratégia de 'masculinização' para ascender na carreira. De um modo geral, essas mulheres acreditam que essa é a alternativa mais adequada para a diminuição dos preconceitos e para ser melhor aceita, como se algumas características desenvolvidas no sexo feminino como, delicadeza, sensibilidade, flexibilidade, simpatia e habilidade no trato pessoal fossem atributos incompatíveis no exercício de suas funções de gestor e líder.

Família e Carreira

A partir do momento em que a mulher se

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

insere no mercado de trabalho, sua relação com a família ganha uma conotação diferente, pois instantaneamente surge a preocupação também com a sua carreira. A mulher deixa de ser apenas a dona de casa para ser uma trabalhadora, mantendo outras relações sociais, ocupando o espaço privado e o espaço público. Contudo, a mulher continua sendo a principal responsável pelas atividades domésticas. Quando não enfrenta uma dupla jornada, em casa e no trabalho, supervisiona as tarefas realizadas por outra pessoa, geralmente uma empregada doméstica. De acordo com Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), os homens possuem uma disponibilidade para viajar, por exemplo, que os coloca em posição de vantagem com relação à mulher em processos de promoção tendo em vista que as esposas acompanham com mais facilidades os maridos do que os maridos às esposas, em caso de ascensões que envolvem mobilidade geográfica. Com isso, pode-se dizer que as mulheres têm sua ascensão organizacional comprometido por não possuir a mesma 'autonomia profissional' masculina.

Segundo Perucchi e Beirão (2007), as principais dificuldades apontadas pelas mulheres são as múltiplas jornadas de trabalho, as estratégias para conciliar as responsabilidades domésticas com a vida profissional, os diferentes níveis de exigências de produção do mercado, além da responsabilidade pelos cuidados aos filhos. A multiplicidade de papéis está presente no cotidiano feminino. Na tentativa de articular de maneira satisfatória as demandas do espaço público e privado, a mulher concilia necessidades pessoais, familiares e profissionais e, além disso, busca a autorrealização por meio das suas atividades profissionais sem que isso prejudique sua dedicação à família (JONATHAN e SILVA, 2007). Para Jonathan (2005), a multiplicidade de papéis das mulheres, desenvolvidos no lar

e no trabalho, pode ser considerada como fator de soma e não de divisão, fragmentação, contradição e estresse. Fatores antes considerados naturalmente inconciliáveis influenciam positivamente o grau de satisfação e bem estar das mulheres.

Com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, aumentou, consideravelmente, o número de lares chefiados por mulheres no Brasil, revelando uma posição social cada vez mais ocupada por mulheres no contexto atual das famílias brasileiras: a de provedoras do lar. Essa situação reflete uma emancipação feminina e de crise do modelo familiar patriarcal nas sociedades contemporâneas. As mulheres chefes de família parecem estar em desvantagem diante de uma sociedade arraigada culturalmente de conceitos machistas que apoiam a ideia da lógica patriarcal. Ademais, são atribuídas a elas diferentes concepções a respeito das suas limitações ou perdas de rendimento profissional quando tentam conciliar dedicação ao emprego com tarefas do âmbito familiar (PERUCCHI e BEIRÃO, 2007).

Segregações de Gênero e Divisão Sexual do Trabalho

As segregações de gênero podem ser compreendidas a partir do momento em que se debruça no entendimento do significado da divisão sexual do trabalho. A divisão sexual do trabalho tem sido objeto de trabalhos em diversos países. Porém, foi, na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiram as bases teóricas para o desenvolvimento desse conceito. O termo 'divisão sexual do trabalho' refere-se à distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões e as variações, no tempo e no espaço, dessa distribuição. Além do mais, analisa-se também como essa

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

variação e distribuição estão associadas à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos. A divisão sexual do trabalho então é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos (HIRATA e KERGOAT, 2007). Assim, a divisão sexual do trabalho passa a ser segregação de gênero na medida em que direciona os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva e, conseqüentemente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.).

Segundo Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2011), apesar da expressividade cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho do país, elas ainda são em menor número na maioria das 99 atividades que fazem parte da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Em apenas nove atividades as mulheres ocupavam mais postos de trabalho em 2010. A maioria é composta por atividades nas quais o gênero feminino tradicionalmente se destaca, como nas áreas de confecção, educação, alimentação, saúde, doméstico, organizações associativas e outras atividades de serviços pessoais.

Embora existam fatores que restrinjam a participação das mulheres no mercado de trabalho, como a gestação, a educação dos filhos e a manutenção do lar, essa presença feminina tem crescido no contexto das organizações e no desenvolvimento de atividades, até então dominadas por homens. As desigualdades sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho podem ser atribuídas ao gênero e evidenciadas a partir da divisão sexual do trabalho e da segmentação ocupacional (FLECHA, 2007).

Para Kanan (2010), as mulheres conquistaram espaços antes considerados masculinos, a partir do questionamento da sua posição, do seu papel e da sua identidade para

a sociedade. Concomitantemente a essa reflexão, alguns fatores contribuíram sobremaneira para a inserção das mulheres em espaços organizacionais e em profissões anteriormente consideradas exclusivas aos homens. Kanan (2010) elenca os seguintes fatores: a modificação do ideal da mulher no lar; o fato de a mulher poder controlar e decidir o número de filhos que deseja ter (descoberta do anticoncepcional); o direito ao voto; a maior liberdade sexual; a necessidade de compor a renda familiar; a possibilidade de dissolução do vínculo matrimonial; os novos modelos familiares; a evolução das relações conjugais; a promulgação de leis que protegem a mulher trabalhadora; a busca pela qualificação em termos culturais, técnicos e acadêmicos.

Por razões sociais, econômicas e culturais, a absorção das mulheres no mercado de trabalho trata-se de um processo contínuo, porém, difícil em função, principalmente, das interações sociais existentes embargadas de conceitos e papéis pré-estabelecidos. Baseados nos estereótipos de gênero, a condição da mulher no ambiente de produção esteve em posição de desvantagem em relação ao homem reproduzindo as perspectivas do ambiente doméstico. Entretanto, as mulheres apresentam uma mudança de postura em relação ao ambiente público, tornando-se presentes em ocupações e atividades variadas, até então dominadas por homens, não aceitando mais atitudes discriminatórias baseadas nos estereótipos de gênero.

Procedimentos Metodológicos

Com o intuito de conhecer os principais desafios enfrentados por mulheres que desenvolvem atividades predominantemente dominadas por homens, adotou-se, neste estudo, uma pesquisa de natureza teórico-empírica, tendo em vista que os dados

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

coletados em campo foram analisados à luz do referencial teórico que norteou o presente estudo. Assim, para alcançar o objetivo proposto, adotou-se uma pesquisa do tipo descritivo-exploratória. A pesquisa exploratória amplia o conhecimento a cerca do assunto. Para Gil (1995), isto acontece porque ela considera os mais variados aspectos do fato estudado. Já a pesquisa descritiva busca correlação entre as variáveis, expondo características de um determinado fenômeno ou população (VERGARA, 2006). Esse tipo de pesquisa visa conhecer os fatos relacionados ao tema através do levantamento de informações considerando os variados aspectos e a correlação entre esses fatos. Ademais, o método de pesquisa utilizado para o desenvolvimento dessa investigação foi o estudo de caso simples, pois permite amplo e detalhado conhecimento do objeto de estudo. O estudo de caso possibilita o conhecimento de novos aspectos da pesquisa, permitindo uma visão da multiplicidade de dimensões do problema através da análise intensa da organização. Assim, tem caráter de profundidade e detalhamento, segundo Vergara (2006). Além disso, o estudo de caso visa explorar situações da vida real, descrevendo um determinado contexto (YIN, 2001).

O instrumento de pesquisa utilizado para a obtenção de dados foi a entrevista estruturada. Tal instrumento foi considerado pelos pesquisadores o mais adequado para esse tipo de pesquisa, pois se busca compreender o que as pessoas pensam ou acreditam sobre determinado fato ou problema. A entrevista com roteiro estruturado é aquela com perguntas pré-determinadas, segue um formulário elaborado e é efetuada com pessoas previamente selecionadas (MARCONI e LAKATOS, 2003). A entrevista, por ter caráter flexível, possibilita ao entrevistador certificar-se se está sendo compreendido. Além disso, com

tal instrumento é possível avaliar atitudes e gestos do entrevistado no desenrolar da conversa, o que se apresenta como uma vantagem desse tipo de instrumento, principalmente, em estudo que se pretende dar um tratamento qualitativo aos dados coletados de modo a trazer para a análise a percepção e interpretação dos sujeitos a respeito do fenômeno estudado (MARCONI e LAKATOS, 2003). A entrevista foi constituída de 30 questões com perguntas relativas às percepções dessas mulheres dentro do ambiente organizacional baseando-se em seus relacionamentos e interações profissionais. Essas entrevistas foram gravadas, seu conteúdo transcrito e analisado à luz do referencial teórico.

A unidade de análise então foi o setor de vendas de uma concessionária de veículos que foi fundada em 1977. Aliás, esta organização é uma das primeiras concessionárias da rede, a qual faz parte no Brasil e já recebeu várias premiações nacionais quanto à qualidade dos serviços prestados. Assim, atua no segmento automotivo, como distribuidora autorizada de uma marca mundialmente conhecida. A área de atuação da referida concessionária estende-se além dos limites do município de Vitória da Conquista que, de acordo com o último Censo (IBGE, 2010), possui uma população estimada em 336.987 habitantes para 2013.

A população escolhida para o desenvolvimento desta pesquisa foi composta então pelas funcionárias do setor de vendas de veículos novos da concessionária. A referida concessionária emprega um total de dez vendedores, sendo que sete são mulheres e três, homens. Devido à predominância das mulheres numa das áreas mais lucrativas e importantes da empresa, surgiu o interesse para o desenvolvimento desse estudo sobre o posicionamento das mulheres no mercado de trabalho e as dificuldades com que se

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

deparam no ambiente produtivo. Das sete mulheres que atuam no setor, seis são consultoras de vendas e uma é gerente de vendas.

Aqui, foi denominadas de V.1 a V.7, no intuito de preservar suas identidades. Suas falas foram mencionadas para exemplificar e compreender os objetivos do presente estudo. Os dados coletados através das entrevistas receberam tratamento qualitativo. Para que os dados obtidos produzissem respostas ao problema estudado, foi feita uma análise de seu conteúdo de modo a se interpretar os depoimentos à luz do referencial teórico adotado. O caráter qualitativo da pesquisa buscou então compreender os fenômenos ocorridos no ambiente organizacional a partir da perspectiva dos indivíduos, analisando-se as falas resultantes da transcrição das entrevistas e buscando-se a compreensão de determinados fatos e realidades. No entanto, não foram dispensadas análises quantitativas nos casos possíveis. Assim, a narrativa oral transcrita das entrevistas foi analisada, segundo os preceitos da técnica de análise de conteúdo, pois, de acordo com Bardin (2004), a análise de conteúdo aplica-se a qualquer comunicação que transporte significações. O objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas e ocultas ou mesmo o 'indizível' (QUEIROZ, 1988). A aplicação dessa técnica nas ciências sociais apresenta-se como uma ferramenta útil à interpretação das percepções dos atores sociais. Os conteúdos foram então sintetizados para análise e agrupados nas seguintes categorias: (a) Relações de Gênero no ambiente organizacional da concessionária, (b) relação carreira *versus* família, (c) importância da formação educacional e social. Tais categorias, inclusive, nortearam a organização dos dados empíricos que são apresentados a seguir.

Apresentação e Análise dos Dados

Na concessionária estudada, no setor de venda de veículos novos, verificou-se uma presença maciça de mulheres. Elas representam 70% do quadro de funcionários desse setor, revelando, assim, que a cultura organizacional desta empresa valoriza o trabalho das mulheres confiando-as uma das áreas mais importantes e lucrativas. Ao que parece, a participação das mulheres é determinante para a consecução dos objetivos e metas organizacionais.

Os dados coletados permitiram que se descrevesse o perfil das participantes. Sabe-se que todas elas estão no mercado de trabalho há mais de dez anos. Deste modo, acredita-se que o tempo de experiência permite que elas possam discutir, de forma mais apropriada, sobre os assuntos que interferem no seu cotidiano laboral. Constatou-se que todas as entrevistadas são casadas e apenas uma não tem filhos. As demais têm até dois filhos. Todas elas começaram a trabalhar cedo e também não demoraram a contrair matrimônio e constituírem família, o que talvez tenha as levado a desenvolver um maior senso de responsabilidade. Todas, sem exceção, ajudam na manutenção das despesas da casa e acreditam que, atualmente, é difícil encontrar uma mulher que não o faça. A faixa etária varia dos 31 aos 51 anos. Quanto à naturalidade, seis delas são baianas e uma pernambucana. Em se tratando da formação educacional, três delas possuem curso superior completo, outras três superior incompleto e uma concluiu apenas o ensino médio. Quatro delas concluíram ou cursam o ensino superior em instituições particulares situadas em Vitória da Conquista. Acredita-se que a organização em questão represente, para essas mulheres, um ambiente favorável ao desenvolvimento e crescimento profissional, pois a média de permanência na

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

empresa, com exceção da contratação mais recente da última vendedora que é de apenas um mês, varia de 6 a 22 anos de vínculo empregatício com esta concessionária. São mulheres focadas no trabalho, buscando através dele, não só a consecução dos seus objetivos financeiros, mas também a realização pessoal.

Relações de Gênero

Para Silveira (2006), sempre existiu uma orientação familiar, cultural e social para determinar quais 'papéis' seriam mais adequados às mulheres e aos homens em nossa sociedade. As diferenças entre os gêneros parecem resultar de uma construção social justificada pelas condições biológicas e reforçada pelas instituições, pela família, pela religião, pela cultura nacional, pelo sistema educacional e até pelas políticas públicas e organizacionais. Essa percepção da realidade pode ser constatada através da seguinte afirmação de uma das entrevistadas: “[...] a mulher, desde quando ela nasce, e, na adolescência, a mãe só ensina sobre boneca e cuidar de casa... direciona pra ser uma boa dona-de-casa... como se isso bastasse” (V.4).

A fala acima confirma a existência de uma orientação familiar, cultural e social com o intuito de definir determinados 'papéis' para as mulheres e outros para os homens em nossa sociedade. Acredita-se que um processo de socialização impõe a 'masculinidade' e a 'feminilidade', onde o indivíduo nasce 'macho' ou 'fêmea' e a partir das suas interações sociais torna-se homem ou mulher. De acordo com Pinho (2005), é a partir das interações sociais que se definem os comportamentos e características cabíveis a homens e mulheres, através da transmissão das crenças e dos valores socioculturais de determinada época. Essa autora salienta que os valores e crenças passados aos homens estimulam o trabalho e a competição e às

mulheres são transmitidas orientações para a manutenção do lar e o cuidado com a família. Tentando, dessa maneira, definir os papéis e características para cada gênero. Não obstante as mudanças socioculturais avançarem na direção de um maior equilíbrio na relação homem/mulher, ainda verifica-se resquícios de tratamentos desiguais na esfera do trabalho e, principalmente, quando relacionado a atividades culturalmente construídas como mais apropriadas aos homens. O trecho selecionado abaixo externa esta questão:

Existe um certo preconceito até no atendimento, às vezes, com... não digo hoje, mas um certo tempo tinha pessoas que tinham um certo preconceito de mulher atender; achava que a mulher não sabia fazer negociação, achava que homem tinha mais conhecimentos sobre o carro, hoje não, a mulher inclusive ela tem um trato melhor né?! Ela é mais educada, ela é mais gentil, mais prestativa, ela se preocupa realmente com aquela pessoa que entra no showroom pra comprar um carro (V.1).

A presença das mulheres no mercado de trabalho tem se revelado de grande importância, provando sua competência no desenvolvimento de qualquer atividade considerada masculina. A luta pela igualdade de direitos pode manifestar-se nas tentativas de demonstrar que são tão capazes quanto os homens no desempenho de suas atividades profissionais. Contudo, ainda verifica-se que diferenças, sejam biológicas ou mesmo construídas socialmente, colocam, muitas vezes, a mulher em desvantagem com relação ao homem. Miranda (2006) salienta que os cargos ocupados por mulheres são de remuneração inferiores e possuem menores expectativas de promoções, gerando, com isso, menor comprometimento da mulher em relação à organização. Diante dessa observação, o discurso abaixo demonstra a

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

percepção de uma das entrevistadas sobre as dificuldades existentes na ascensão profissional:

[...] O que eu vejo é a injustiça do mercado de trabalho em relação à força de trabalho feminina, o que a gente tem visto muito é a discriminação na questão da remuneração, das promoções, e isso aí às vezes demora mais de ocorrer com as mulheres, apesar de toda competência, de tudo que ela mostra em seu trabalho, tanto que em contrapartida os homens conseguem isso de uma forma mais rápida, com o mesmo nível de escolaridade, de envolvimento, de comprometimento com o trabalho, enfim, eu entendo que ainda existe essa barreira. E tem outro detalhe, ele pode se dedicar inteiramente a carreira, a mulher ela tem que tomar conta da sua casa, dos seus filhos, do seu marido, tem também a sua vida particular, seus amigos, seus relacionamentos, seus compromissos (V.7).

Essa segregação de gêneros ocorre, às vezes, até entre os próprios colegas da organização gerando um desconforto para a pessoa afetada. O que se nota é que a questão dos estereótipos produz também uma autodiscriminação, pois as próprias mulheres acabam limitando sua área de atuação no mercado de trabalho direcionando-se para profissões ditas como femininas justamente para fugir do preconceito (ETHOS, 2004). No relato abaixo, a mulher não se sente parte do contexto pelo posicionamento das próprias colegas:

[...] quando eu cheguei eu senti muita rejeição por parte dos colegas, eu acredito que se fosse um homem que viesse as outras mulheres acolhem com mais facilidade do que outra mulher, os homens acabam sendo mais amigos, as mulheres acabam declarando uma certa

rivalidade por ser outra mulher, te olham diferente, te analisam diferente, eu acho que existe um preconceito inclusive (V.2).

Para Pinho (2005), os 'papéis' direcionados a homens e mulheres, através de uma construção histórica e sociocultural, acabam sendo 'naturalizados', influenciando o comportamento das pessoas. Silveira (2006), corroborando com essa ideia, afirma que há uma imposição da feminilidade ou da masculinidade pela sociedade. Nos discursos seguintes, nota-se uma referência a uma 'sensibilidade feminina' como se esta fizesse parte da sua natureza. Na verdade, verifica-se na fala das entrevistadas uma visão essencialista:

A mulher ela é mais sensível, ela tem uma capacidade maior de perceber mais, a mulher ela é mais...vamos dizer...ela é mais sensível, ela é mais preocupada em tá ali satisfazendo a vontade do cliente... entender o que o cliente tá querendo passar pra ela. E o homem talvez não consiga detectar isso (V.4).

Segundo Flecha (2007), a sociedade atribui a cada indivíduo funções ligadas a seu gênero. Costa (2010) ainda salienta que as funções tidas como femininas eram aquelas que envolviam características como: delicadeza, atenção, agilidade, ou seja, são mais adequadas para as mulheres. Dessa forma, acredita-se que alguns estereótipos estão tão arraigados culturalmente, que as próprias mulheres pesquisadas denominam algumas características e comportamentos, exclusivamente, como femininos ou masculinos, sem se dar conta de que estão apenas reproduzindo padrões pré-estabelecidos, como se os 'preceitos' de cada gênero estabelecesse a conduta mais adequada e as características pertinentes ao homem e à mulher:

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

E tem aspectos que ela percebe que, na maioria das vezes, os homens não percebem por que eles têm uma capacidade mais técnica, mais como é que eu diria... por que a mulher eu percebo que ela é mais emocional no que ela faz, o homem é mais técnico, ele é mais prático, ele não se envolve tanto em algumas questões quanto a mulher... Por que o homem, até pela sua própria natureza, ele é mais seco, é mais envolvido apenas na sua tarefa, ele não se permite ir adiante... e a mulher não ela se envolve mais facilmente... O homem tem um lado que a mulher não têm... e que a mulher precisa ter, que é o lado prático da coisa, a coisa mais técnica, mais prática, mais fria, por que nós trabalhamos muito com a emoção, com a intuição... isso é inerente da natureza feminina e o homem percebe isso em nós que também a gente acaba, naturalmente, contribuindo pra eles alcançarem o verdadeiro equilíbrio (V.7).

Aspectos culturais da nossa sociedade mais uma vez são mencionados, pois a cultura desempenha um papel importante na formação do sujeito durante o processo de socialização. Em outros termos, define-se que a venda de veículos não é função apropriada para mulheres, ou seja, aquelas que se arvoram a fugir desse estereótipo são consideradas, segundo uma das vendedoras, como 'uma pessoa fácil', apenas porque não atendeu aos papéis que foram impostos a sua condição:

Na época a gente sofria por isso, por que achava que vendedora... que a mulher não conhecia de carro, então não podia vender carro, então existia o preconceito, que quando você vendia o carro, as vezes, a gente escutava do próprio cliente dizer assim: 'A vendedora vai junto?', como se você fosse um objeto ou uma garota de

programa pra vender o produto né?! (V.7).

As falas dessas mulheres revelam o preconceito e a desqualificação que foram submetidas no momento em que deixaram de corresponder às atribuições direcionadas ao seu sexo e esperadas pela sociedade que rotula o que é próprio de cada sexo.

Embora as mulheres investigadas atuem e, sobretudo, destacam-se em um segmento em que há uma predominância masculina, o preconceito ainda parece ser um fenômeno presente na vida delas. Ao se analisar um dos trechos da V.7 selecionados acima, que se referia ao preconceito quanto à capacidade feminina de negociar e conhecer um automóvel, verifica-se que as mulheres que participaram da pesquisa são conscientes da discriminação existente em relação às mulheres no mercado de trabalho, seja pela sua função reprodutiva, seja pela demanda de tarefas relacionadas aos aspectos de manutenção do lar e da família. Contudo, elas acreditam que a organização em que estão inseridas trata homens e mulheres de maneira igualitária, observando o comprometimento de cada um. Ainda afirmam que as pessoas, na empresa investigada, são valorizadas pelo que são e fazem independente de ser homem ou mulher. A baixa rotatividade e o tempo de trabalho na empresa parecem demonstrar que essas mulheres se sentem valorizadas e respeitadas pela empresa embora tenham denunciado certas situações de desconforto que partiram do cliente e não exatamente da empresa.

Relação carreira versus família

Durante essa pesquisa, as principais dificuldades relatadas pelas entrevistadas referiram-se à conciliação entre a família e o trabalho. Embora as mulheres tivessem se inserido no mercado de trabalho, continuavam sendo responsáveis pela

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

manutenção do lar, seja pelo desenvolvimento das atividades domésticas, seja pela supervisão das tarefas realizada

[...] eu digo que... eu me sinto muito escrava do horário, eu queria ter mais tempo pra minha família né?! Mais tempo pro meu filho, pra ver ele crescer, pra ajudar mais minha filha no desenvolvimento da adolescência, aquela fase chata e às vezes, a presença da gente é tão importante, é tão fundamental e eu me sinto culpada, às vezes, por não poder participar mais, por não poder tá mais perto deles (V.3).

De acordo com Perucchi e Beirão (2007), as principais dificuldades apontadas pelas mulheres são as múltiplas atividades desempenhadas que culmina em uma jornada de trabalho dupla ou mesmo tripla. O fato de a mulher ter entrado no mercado de trabalho não a desobrigou de nenhuma das suas funções adquiridas anteriormente, como o cuidado com a casa, com os filhos, com o marido. A mulher só tem agregado atividades ao seu cotidiano, o que, conseqüentemente, gera uma sobrecarga de trabalho. Esta questão aparece na fala da maioria das entrevistadas, sugerindo a existência de uma tentativa frenética de conciliação entre as demandas domésticas e profissionais.

[...]. mas pra vida é desvantajoso por que você exerce vários papéis, você não exerce só o lado profissional, você além de profissional você tem que ser mãe, tem que ser dona-de-casa, tem que ser esposa, tem que ser parceira, você é... tem que ser...ajudadora como provedora...então a desvantagem é essa por que você é mil e uma utilidades (V.3).

Para Jonathan e Silva (2007), as mulheres contemporâneas não têm outra escolha senão conciliar o trabalho com a família, pois o sentimento de culpa existirá de qualquer jeito.

A mulher moderna, portanto, sente-se culpada por trabalhar ou por não trabalhar. Esse sentimento de culpa existe devido ao processo de socialização imposto às mulheres que traz a ideia do inconciliável. Esse sentimento foi manifestado entre as entrevistadas. No entanto, nenhuma delas possui a intenção de deixar de investir em suas carreiras para se dedicar exclusivamente às demandas domésticas:

[...] a única desvantagem assim que você acaba deixando a desejar é... na sua casa, em relação ao seu marido, sua filha, eu por exemplo na minha vida pessoal quando a minha filha nasceu, desde 3 meses de idade era criada com babá... às vezes eu preciso vir trabalhar deixo ela em casa doente, às vezes ela precisa ir no pediatra e eu não posso por que eu tô no horário de trabalho, então assim ela me cobra essa parte que eu deixo a desejar, às vezes os cursos, os treinamentos quando eu viajo, as festas, que eles não podem participar... é festa do dia da mães acho que já teve umas três que eu não posso participar por que é sempre dia de semana e no horário de trabalho, sabe?!... É muito difícil você vê uma mulher que não trabalhe... A gente tem que tentar conciliar (V.2).

A existência de conflitos e as cobranças por mais dedicação ao ambiente familiar são as principais evidências da insatisfação em relação ao tempo dedicado ao trabalho. No trecho selecionado acima, essa consultora de vendas (V.2) revela que o marido e a filha não entendem a carga horária excessiva que ela se submete por conta do trabalho. Segundo a entrevistada, os homens não aceitariam, de um modo geral, esse tipo de cobrança. Esse depoimento mais uma vez aborda a questão das dificuldades que são impostas às mulheres, não só no ambiente de trabalho propriamente dito, mas também para

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

manter-se nele:

[...] a desvantagem é que eu não tenho só que tá aqui na empresa oito horas eu também sou dona-de-casa, assumindo as responsabilidades tanto daqui como as de casa. Tenho que dá atenção a minha família, ao meu marido e ao meu trabalho, tenho que saber dividir meu foco (V.4).

Segundo Jonathan e Silva (2007), a multiplicidade de papéis faz parte da vida da mulher contemporânea. Se, por um lado, ela vive o conflito, seja interno ou externo, sobre a dificuldade de conciliar as demandas do trabalho e da família, por outro, ela busca a autorrealização profissional sem que isso prejudique sua dedicação à família, tentando articular as demandas pessoais, familiares e profissionais.

Na minha profissão a vantagem ter minha independência financeira... e a desvantagem, às vezes, é de, por exemplo eu que tenho filho, eu não consigo me dedicar a ele, nem a minha família por que a maior parte do tempo eu tô no trabalho. Não é que minha família fica em segundo plano, é que na maioria das vezes eu tenho que priorizar o trabalho por ser uma fonte de renda né?! (V.5).

Em se tratando das atividades domésticas que, em sua maioria, são consideradas obrigações apenas da mulher, as entrevistadas confirmam o posicionamento de Bruschini e Puppini (2004), quando advertem que as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado com os filhos e demais familiares. A grande maioria não realiza as atividades domésticas, tendo o auxílio de uma empregada doméstica, porém, o fazem esporadicamente, nos finais de semana ou quando há algum contratempo. Nestes casos,

não recebem o auxílio de nenhum membro da família:

Não por que eu não tenho tempo pra isso, eu tenho uma secretária, lá em casa desde que minha filha tinha três meses nunca ficou sem empregada (V.2).

Só aos fins de semana, durante a semana que se encarrega é minha secretária do lar... e quando faço... nesse sentido aí eu sou só (V.3).

Eu sempre tenho uma secretária do lar... quando eu tenho que desenvolver essas atividades é realmente um desespero (V.5).

O fato de não realizarem essas atividades não as eximem da responsabilidade de supervisioná-las. Além do mais, verificou-se que essas tarefas domésticas não são desenvolvidas por elas mesmas pela falta de tempo, pois trabalham durante o dia e algumas ainda estudam à noite.

As mulheres acreditam que estão em desvantagem com relação aos homens, pois eles podem se dedicar exclusivamente à carreira, encontrando na companheira o suporte do qual necessitam, enquanto elas possuem uma gama muito maior de responsabilidades. Ademais, as exigências impostas pelo mercado de trabalho são as mesmas. Para Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), a ascensão das mulheres é comprometida por esse aspecto doméstico: ter que cuidar dos filhos e não ter tanta disponibilidade para viagens e mudanças de moradia como os homens. Esses aspectos acabam refletindo negativamente no crescimento e desenvolvimento profissional feminino.

Importância da Formação Educacional e Social

Dados do IBGE (2007) revelam que a presença das mulheres em cursos de formação superior só aumentou a partir de meados da década de 1990. Em 1996, era de

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

55,3%, passando para 57,5% em 2006. Conforme Bruschini e Puppini (2004), a expansão da escolaridade, entre as brasileiras, justifica o seu ingresso facilitado no mercado de trabalho. Segundo as autoras, hoje as trabalhadoras possuem escolaridade mais elevada do que os trabalhadores, um reflexo do que acontece com a população de um modo geral. De acordo com as entrevistadas, as mulheres buscam maior qualificação para concorrer às vagas disponíveis no mercado de trabalho, tentando, assim, minimizar a diferenciação entre os sexos:

[...] as mulheres hoje, eu digo pra você numa escala quantitativa, o número de mulheres hoje é maior que o de homens e a facilidade hoje, as mulheres estão buscando um curso superior, estudar. Já os homens são poucos, o campo facilita mais pra elas, ela já tem uma formação acadêmica, ela já almeja, ela já tem objetivos, o homem não trabalha com objetivos, é difícil você vê um homem com objetivo, ele vive o dia, ele vive o presente, a mulher não, ela planeja, o homem dificilmente planeja ... e hoje as mulheres buscam seus objetivos, ela busca entrar no mercado e o que primeiro ela vai fazer, vou buscar primeiro minha formação, minha educação e ela busca e ela consegue, então eu acho que isso facilita mais (V.1).

Para as entrevistadas, o investimento contínuo na formação, seja acadêmica ou técnica, além de proporcionar, muitas vezes, o ingresso no mercado de trabalho, também permite a permanência nele, pois a qualificação profissional alcançada permite que as trabalhadoras compreendam melhor os processos que envolvem a gestão de uma empresa e o mercado propriamente dito:

Eu acho importante, muito importante, por que a formação superior... você acaba analisando a diferença do chefe e

do líder e a forma como a empresa é conduzida, você acaba trazendo pra sua realidade o aprendizado da faculdade e levando também pra faculdade...quando a gente faz administração de empresa a gente acaba analisando a gestão do gerente, diretor, se a forma correta seria aquela de falar...se poderia de repente tá agindo de outra forma, a maneira de lidar com o colaborador, acaba ajudando bastante, influencia muito (V.2).

As mulheres acreditam que a qualificação é a melhor justificativa para explicar a presença das mulheres na organização e no mercado de trabalho em geral. Conforme pode ser observado na fala acima, por exemplo, a vendedora V.2 manifesta a importância da formação, do curso superior, da quantidade de vendedoras que buscaram esse diferencial e da quantidade de homens que o fizeram. Essa situação pode ser vista na organização pesquisada e na sociedade como um todo:

Eu acho que é fundamental, não só o aspecto profissional como principalmente, uma realização pessoal, quando eu fui buscar o ensino superior foi por que eu entendi, eu sentia falta de algo mais... eu ainda era insatisfeita, eu achava que podia ser uma coisa a mais... e com o decorrer do curso eu percebia que era isso que eu melhor sabia fazer... eu sou apaixonada pelo que eu faço, pelo produto que eu vendo, pela marca que eu represento... e o curso sem dúvida me deu subsídio pra fortalecer mais ainda o que eu já sabia fazer (V.7).

Com base no trecho destacado acima, cabe salientar que as mulheres acreditam que através do curso superior há uma mudança de postura em relação ao trabalho. Algumas pessoas acham que o curso de nível superior não influencia para o desenvolvimento de

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

atividades como a venda de veículos. Ao que parece, não é o caso dessas mulheres. Para elas, a formação trouxe uma bagagem de conhecimentos muito importante para o trabalho e para a vida. Ademais, sentem-se preparadas para os desafios e capazes de alcançar êxito profissional.

A presença de tantas mulheres num dos setores mais importantes da empresa, segundo elas, é algo relativamente recente e que foi conquistado aos poucos e através, principalmente, da demonstração de que são capazes de desenvolver qualquer função tão bem quanto os homens. Uma das entrevistadas chegou a dizer que o ambiente só tem se tornado mais 'agradável e gracioso' (palavras utilizadas por V.7) com a presença das mulheres. Além disso, as 'portas' foram sendo abertas e não só a organização tem se beneficiado com essa receptividade como também a força de trabalho feminina que tem tido a oportunidade de ingressar em um setor em que as possibilidades de ganho e crescimento são altíssimas.

Embora exista uma sobrecarga de trabalho familiar em função dos cuidados dispensados a família e a carreira, elas se mostram muito satisfeitas com a sua atuação no mercado de trabalho, procurando sempre conciliar as demandas do ambiente produtivo e reprodutivo. Nenhuma delas se imagina restrita ao ambiente privado, embora a família tenha uma importância muito grande na vida delas. Conforme percebido nos depoimentos, essas mulheres buscam através também da profissão sua realização pessoal.

Considerações Finais

A grande participação das mulheres no mercado de trabalho tem despertado o interesse pelo estudo das relações de gênero, que tem como perspectiva entender a existência de uma diferenciação entre os sexos, tendo como principal objetivo

desnaturalizar a condição da 'superioridade masculina' e rejeitando o determinismo biológico. A partir do estudo das relações de gênero, essa pesquisa teve como objetivo conhecer os principais desafios enfrentados por mulheres que desenvolvem atividades predominantemente dominadas por homens em uma concessionária de veículos localizada em Vitória da Conquista, Região Sudoeste da Bahia.

Da análise dos dados obtidos, durante essa pesquisa, os principais desafios enfrentados pelas mulheres no desenvolvimento de atividades predominantemente dominadas por homens em uma concessionária foram: a existência de discriminações baseadas nos estereótipos de gênero (por parte do cliente), revelando a existência de preconceito e a grande dificuldade de conciliação entre a família e a carreira, devido à carga horária do trabalho.

As disparidades entre gêneros percebidas durante esse estudo se referem às características atribuídas a cada sexo, como se o fato de ser homem ou mulher fosse causa determinante para possuir certas habilidades. Os discursos revelam características atribuídas às mulheres, como zelosa, cautelosa, cuidadosa, educada, sensível, gentil (como se a condição existencial para essas características estivesse relacionada ao fato de ser mulher).

A relação *carreira versus família* e as prioridades que cada uma delas impõe a essas mulheres profissionais revelou que existe uma tensão por parte dessas mulheres. Elas manifestam que o tempo que se dedicam ao trabalho é maior do que gostariam e a convivência com a família acaba sendo comprometida. Buscam a todo custo conciliar demandas profissionais e familiares, sem que nenhuma das suas atribuições (mãe, esposa, dona de casa e profissional) seja prejudicada.

A questão da escolaridade para essas mulheres revelou-se muito importante, nem

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

tanto para a aceitação na empresa, pois a maioria delas começou o curso de nível superior quando já estava na organização. Na verdade, elas acreditam que a permanência na empresa esteja ligada ao fato de sempre estarem buscando desenvolver suas potencialidades e adquirindo mais conhecimento. O curso de nível superior representa tanto o desenvolvimento profissional como o crescimento da gama de oportunidades, caso precisem disputar uma vaga no mercado de trabalho ou até mesmo investir em um negócio próprio. Em relação à formação social, acreditam que sejam valorizadas pela empresa também pela índole de cada uma. Durante o desenvolvimento das entrevistas, percebeu-se um cuidado, um zelo dessas pessoas com relação à organização, julgando que se fosse diferente não estariam há tanto tempo disponibilizando sua força de trabalho a um mesmo empregador.

As limitações desse estudo referem-se ao seu principal instrumento de pesquisa, a entrevista, pois, muitas vezes, as pessoas entrevistadas são tendenciosas e pouco se revelam em seus depoimentos, adotando uma postura defensiva frente aos questionamentos do estudo.

Diante do assunto proposto, entende-se que pesquisas futuras poderão ampliar a exploração dos dados, buscando contemplar outras áreas de atuação em que as mulheres estejam buscando romper com barreiras impostas pela discriminação baseadas nos estereótipos de gênero em profissões geralmente dominadas por homens. Seria interessante o desenvolvimento de estudos que considerem também a experiência e percepção dos homens sobre questões referentes às relações de gênero e sobre o posicionamento das mulheres no mercado de trabalho.

Referências

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 3ª Ed. Lisboa: Edições 70, 2002.
- BRASIL. Mulheres ampliam participação no mercado de trabalho. **Portal do Trabalho e Emprego**, Brasília, 4 mar. 2011.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A Bipolaridade do Trabalho Feminino no Brasil Contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, 2000.
- BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105 – 138, 2004.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene C. de Oliveira Lopes; BRITO, Maria José Menezes; BRITO, Mozar José de. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 2, p. 4 – 17, 2004.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres Policiais, Relações de Poder e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 71 - 99, 2010.
- CARVALHO NETO, Antônio Moreira de; TANURE, Betânia; ANDRADE, Juliana. Executivas: Carreira, Maternidade, Amores e Preconceitos. **RAE - eletrônica**, v. 9, n. 1, p. 1 – 23, 2010.
- CÔRREA, Vanisse Simone Alves. **Gestão**

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

Escolar e Gênero: O Fenômeno Teto de Vidro na Educação Brasileira. 2010. Dissertação – (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

COSTA, Tânia Bassi. Gênero e Trabalho na 'Cidade do Aço'. In: SIMPÓSIO SOBRE ESTUDOS DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS, 1, 2010, Londrina. Anais do evento. Londrina: UEL, 2010, p. 44-53.

DEPARTAMENTO INTERSIDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Mulher e Trabalho.** São Paulo: SEADE/DIEESE, n. 23, mar. 2012, 16 p. Estudo Especial.

ETHOS, Instituto. **O compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher.** São Paulo: Instituto Ethos, 2004.

FLECHA, Marília Mariano de Lima. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: Um Retrato da Desigualdade na Região Metropolitana de Belo Horizonte. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007. Rio de Janeiro. **Anais de resumo.** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007, p. 1-15.

GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniéle. Novas Configurações da Divisão Social do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa,** v. 37, n. 132, p. 595 – 609, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE divulga indicadores sociais dos últimos dez anos. **Sala de Imprensa,** Rio de Janeiro, 28 set. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico Vitória da Conquista de 2010.

JONATHAN, Eva Gertrudes; SILVA, Taissa M. R. da. Empreendedorismo Feminino: Tecendo a trama das demandas conflitantes. **Psicologia & Sociedade;** v. 19, n. 1, p. 77 - 84, 2007.

JONATHAN, Eva Gertrudes. Mulheres Empreendedoras: Medos, Conquistas e Qualidade de Vida. **Psicologia em Estudo,** v. 10, n. 3, p. 373-382, 2005.

KANAN, Lilia Aparecida. Poder e Liderança de Mulheres nas Organizações de Trabalho. **O&S,** v. 17, n. 53, p. 243-257, 2010.

MACÊDO, Kátia Barbosa; MACÊDO, Goiacira Nascimento Segurado. A percepção das relações a partir dos discursos de homens e mulheres, no contexto organizacional. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ASSOCIAÇÃO DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 28, 2004. Curitiba. **Anais de resumo.** Curitiba: ANPAD, 2004. p. 1-16.

MAGESTE, Gizelle de Souza; MELO, Marlene C. de Oliveira Lopes; CKAGNAZAROFF, Ivan Beck. Empoderamento de mulheres: uma proposta de análise para as organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ASSOCIAÇÃO DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 5, 2008, Belo Horizonte. **Anais de evento.** Belo Horizonte: ANPAD, 2008. p. 1-15.

MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2003.

Relações de Gênero: uma análise da participação das mulheres no espaço organizacional de uma concessionária de veículos

MIRANDA, Liliana Carneiro de. **A percepção da mulher no mercado de trabalho: Emprego, Carreira ou Vocação.** 2006. Dissertação – (Mestrado de Administração) - Faculdades Ibmecc, Rio de Janeiro.

PERUCCHI, Juliana; BEIRÃO, Aline Maiocchi. Novos Arranjos Familiares: Paternidade, Parentabilidade e Relações de Gênero sob o olhar de mulheres chefes de família. **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 57-69, 2007.

PINHO, Ana Paula David de. **Nem tão frágil assim: um estudo sobre mulheres em cargos de chefia.** 2005. Dissertação – (Mestrado em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

QUEIROZ, Maria. Relatos orais: do 'indizível' ao 'dizível'. In: SIMSON, Olga Moraes Von. **Experimentos com histórias de vida.** São Paulo: Vértice, 1988, p. 205 - 220.

SILVEIRA, Nereida S. P. da. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **Revista de Gestão USP**, v. 13, n. especial, p. 77-91, 2006.

SOUSA, Rosa Maria Borges Cardoso de; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; **Mulheres na Gerência em Tecnologia da Informação: Análise de Expressões de Empoderamento.** **Revista de Gestão USP**, v. 16, n. 1, p. 1-16, 2009.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **RAUSP – Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, p. 62 – 69, 1997.

TOMAZINI, Maria Lúcia Vannuchi. **A Mulher na Fábrica de Sapatos: Trabalho e Gênero na Indústria Calçadista de Franca (SP).** 2003. Dissertação (Pós-Graduação em Sociologia) – Universidade Estadual Paulista, Araraquara.

VERGARA, Sylvia. C. **Métodos de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2006.

YIN, Robert. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Recebido em 16 de julho de 2013.
Aceito em 10 de outubro de 2013.