

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

MARTIELE GONÇALVES MOREIRA

**DISCRIMINAÇÃO DO GÊNERO FEMININO NO AMBIENTE DE
TRABALHO: Uma análise à luz da Teoria Institucional de Thorstein
Veblen**

Sant'Ana do Livramento

2019

MARTIELE GONÇALVES MOREIRA

**DISCRIMINAÇÃO DO GÊNERO FEMININO NO AMBIENTE DE
TRABALHO: Uma análise à luz da Teoria Institucional de Thorstein
Veblen**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração, linha de pesquisa: Organização e Desenvolvimento.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Carolina Freddo Fleck
Coorientador: Prof. Dr. João Garibaldi Almeida
Viana

**Sant'Ana do Livramento
2019**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do
Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

M838d Moreira, Martiele Gonçalves

Discriminação do gênero feminino no ambiente de
trabalho: uma análise à luz da teoria institucional
de Thorstein Veblen / Martiele Gonçalves Moreira.
120 p.

Dissertação (Mestrado)-- Universidade Federal do
Pampa, MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO, 2019.

"Orientação: Carolina Freddo Fleck".

1. Discriminação de gênero. 2. Antigo
Institucionalismo. 3. Mercado de Trabalho. 4.
Diferenciação sexual. I. Título.

MARTIELE GONÇALVES MOREIRA

**DISCRIMINAÇÃO DO GÊNERO FEMININO NO AMBIENTE DE
TRABALHO: Uma análise à luz da Teoria Institucional de Thorstein
Veblen**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração, linha de pesquisa: Organização e Desenvolvimento.

Banca examinadora:

Prof. Dr. João Garibaldi Almeida Viana
Coorientador
Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

Prof^a. Dr^a. Debora Nayar Hoff
Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

Prof^a. Dr^a. Cláudia Simone Antonello
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof. Dr. José Felipe Almeida
Universidade Federal do Paraná (UFPR)

AGRADECIMENTOS

E o momento mais esperado por todo mestrando chegou para mim, é hora de agradecer. Foram dois anos de muito aprendizado e de desafios gigantescos que me mostraram que quando achamos que estamos no nosso limite, sempre podemos ir além. Sempre conseguimos nos superar e tirar o melhor de cada experiência vivida.

O meu primeiro obrigada, e não poderia ser diferente, vai para os meus pais, minha irmã e meu irmão. Família vocês são minha base! Agradeço por me apoiarem em todas as minhas escolhas e estarem sempre presentes proporcionando o melhor de vocês.

O meu muito obrigada a *Girl Power* e orientadora Carolina Fleck! Obrigada por tornar esse desafio mais leve e gratificante, não tenho palavras para expressar a minha gratidão pela tua dedicação extrema comigo e com o meu trabalho. Tu és um exemplo de que o lugar da mulher é onde ela quiser e quero honrar o tempo que concedestes a mim deixando de ficar com a pequena Laura.

Ao meu co-orientador João Garibaldi, que se desafiou ao aceitar trabalhar com um tema pouco familiar. Obrigada por todas as vezes que me mostrou o limite entre a pesquisa e a pesquisadora e por todas as considerações que sempre me colocavam à prova e me faziam refletir e aprimorar meu trabalho.

Aos membros da minha banca examinadora, obrigada por aceitarem o convite e compartilhar comigo os seus conhecimentos.

O PPGA-UNIPAMPA me trouxe muito além do que o conhecimento que levarei comigo por toda vida, os amigos que fiz foram imprescindíveis para que essa caminhada não se tornasse mais pesada e solitária. O processo de aprendizado não ocorre de forma isolada, esse foi o maior ensinamento aprendido por mim durante as maravilhosas manhãs, tardes e noites na sala de estudos do mestrado.

Obrigada aos meus amigos, e principalmente Ana e Ju, por todas as conversas, risadas, lanches e apoio incondicional. Espero estar sempre presente na vida de vocês assim como vocês são na minha.

Ao meu amor, pelo companheirismo e compreensão. Sem teu apoio e incentivo essa caminhada não seria a mesma. Tu foi e és o meu equilíbrio diário.

E por fim, agradeço a Universidade Federal do Pampa e aos docentes do Programa de Pós-Graduação em administração, por fazerem parte da minha trajetória e por contribuírem com a minha formação tanto profissional quanto pessoal.

Muito Obrigada a todos!

“Que nada nos defina, que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância, já que viver é ser livre”.

Simone de Beauvoir

RESUMO

Mulheres e homens, comumente, não usufruem das mesmas oportunidades no mercado de trabalho. A desigualdade de gênero se faz presente na sociedade brasileira e mostra-se fortemente arraigada por meio dos comportamentos dos indivíduos que as reforçam no dia a dia. Na reflexão sobre tais comportamentos, construiu-se um argumento teórico embasado na Teoria Institucional, que permitiu um olhar diferenciado para a discriminação da mulher no mercado de trabalho, sob a perspectiva de ver a questão como uma instituição. Para tanto, pretendeu-se analisar os hábitos e comportamentos que demonstram e promovem a discriminação no ambiente de trabalho de mulheres que atuam em uma rede de varejo, sob a ótica vebleniana. Veblen (1898) entende que as instituições são a forma de pensar dos homens e que os indivíduos têm costumes, hábitos e comportamentos que legitimam novas instituições ou corroboram as já existentes. Pressupõe-se, então, que os costumes e hábitos de comportamentos adotados pelos indivíduos no mercado de trabalho e nas relações sociais carregam consigo atitudes imperceptíveis que promovem a discriminação de gênero e a divisão sexual do trabalho. Sendo assim, delimitou-se o ciclo de desenvolvimento de instituições, que compreende desde os instintos inatos aos seres humanos até sua legitimação e instituição de normas de comportamentos, na perspectiva da discriminação da mulher no mercado de trabalho. Por meio de um estudo de caso, do tipo descritivo-exploratório e de cunho qualitativo em uma rede de supermercados, analisou-se a instituição da discriminação da mulher no mercado de trabalho. As análises de conteúdo e de discurso possibilitaram identificar com dados de entrevistas, observações e documentos que a construção teórica foi corroborada pela conduta dos funcionários da empresa. A diferenciação do ser mulher e o ser homem está fortemente arraigado na cultura da empresa estudada, sendo que há claramente o espaço laboral feminino e o masculino configurando-se assim, a divisão sexual do trabalho. Onde as mulheres ocupam os cargos característicos do sexo feminino que demandam organização, delicadeza e cuidado e os homens se encontram nas funções superiores de maior poder ou em cargos que exijam força física. Apesar de a empresa sustentar o discurso da igualdade de gênero, a discriminação da mulher no trabalho está enraizada no comportamento dos funcionários, logo, no seu contexto organizacional, evidenciando-se a institucionalização da discriminação de gênero. Sendo assim, comprovou-se empiricamente a construção teórica trazida pelo estudo, a teoria vebleniana conseguiu descrever o processo de institucionalização da discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Palavras-Chaves: Discriminação de gênero; Antigo Institucionalismo; Mercado de Trabalho; Diferenciação sexual.

ABSTRACT

Women and men often do not enjoy the same opportunities in the labor market. Gender inequality is present in Brazilian society and is strongly rooted in the behaviors of individuals that reinforce it in everyday life. In the reflection on such behaviors, a theoretical argument was built based on the Institutional Theory, which allowed a different look at women discrimination in the labor market, considering the issue as an institution. In order to do so, it was intended to analyze the habits and behaviors that demonstrate and promote discrimination in the labor environment of women working in a retail network, from a Veblenian perspective. Veblen (1898) understands that institutions are the way of thinking of men and that individuals have customs, habits and behaviors that legitimize new institutions or corroborate existing ones. It is assumed, then, that the habits and behaviors adopted by individuals in the labor market and in social relations carry with them imperceptible attitudes that promote gender discrimination and the sexual division of labor. Thus, the development cycle of institutions was defined, from the innate instincts of human beings to their legitimacy and the institution of norms of behavior, regarding women discrimination in the labor market. It was analyzed this issue with a descriptive-exploratory and qualitative case-study in a supermarket chain. Content analysis and discourse analysis allowed us to identify with data from interviews, observations and documents that the theoretical construction was corroborated by the behavior of company employees. The differentiation of being a woman and being a man is strongly rooted in the culture of the company studied, since there is clearly the female and male labor space, thus configuring the sexual division of labor. Moreover, women occupy the characteristic female positions that demand organization, delicacy and care, and men find themselves in higher positions with greater power or in positions that require physical force. Although the company supports the discourse of gender equality, women discrimination in the workplace is rooted in the behavior of employees, i. e., in their organizational context, evidencing the institutionalization of gender discrimination. Therefore, the theoretical construction brought by the study was empirically proven, the Veblenian theory was able to describe the process of institutionalizing women discrimination in the labor market.

Keywords: Gender discrimination; Old Institutionalism; Labor market; Sexual differentiation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições.....	26
Figura 2 - Corpo de Conhecimento Institucionalista.....	29
Figura 3 - Temáticas dos estudos sobre gênero nos últimos 5 anos (2014-2018).....	32
Figura 4 - A Instituição da Discriminação do Gênero feminino a partir do pensamento de Thorstein Veblen	39
Figura 5 - Planejamento do uso da análise de conteúdo.....	51
Figura 6 - Categorias de análises, elementos e roteiro de observação	53
Figura 7 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa I.....	69
Figura 8 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa II.....	76
Figura 9 - Pirâmide Ocupacional segundo a predominância do sexo do ocupante	78
Figura 10 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa III	80
Figura 11 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa IV	86
Figura 12 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa V.....	90
Figura 13 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa VI.....	96
Figura 14 - Da Teoria à Prática – A Institucionalização da Discriminação de Gênero na empresa Mercados do Sul.....	97

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Condições necessárias para a escolha do método estudo de caso	43
Quadro 2 - Roteiro das observações	47
Quadro 3 - Resultados esperados com a realização das entrevistas	48
Quadro 4 - Resultados esperados com a coleta de documentos	49
Quadro 5 - Distinções entre Análise de Conteúdo (AC) e de Discurso (AD).....	55
Quadro 6 - Síntese dos procedimentos metodológicos adotados para o Estudo de Caso	56
Quadro 7 - Cargos por sexo e número de funcionários	59
Quadro 8 - Perfil dos Entrevistados.....	61
Quadro 10 - Roteiro semiestruturado das entrevistas com as mulheres	119
Quadro 11 - Roteiro semiestruturado das entrevistas com os homens	119
Quadro 12 - Roteiro de entrevistas para o setor estratégico	120

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problemática	15
1.2 Objetivos	18
1.2.1 Objetivo Geral	18
1.2.2 Objetivos Específicos	18
1.3 Justificativa	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 Economia Institucional	21
2.1.1 O processo de transformação das instituições segundo Thorstein Veblen	24
2.1.2 A perspectiva do Neo-Institucionalismo	27
2.2 Discriminação do Gênero Feminino no Trabalho	30
2.2.1 A Discriminação do gênero feminino no trabalho a partir dos argumentos do Institucionalismo de Thorstein Veblen	34
3 METODOLOGIA	42
3.1 Tipo de pesquisa	42
3.2 Método da pesquisa	43
3.3 Unidade de análise	44
3.3.1 Sujeitos da pesquisa	45
3.4 Técnicas de coletas de dados	46
3.4.1 Observação direta	46
3.4.2 Entrevistas semiestruturadas	48
3.4.3 Informações documentais	49
3.5 Técnicas de análise dos dados	50
3.5.1 Análise de Conteúdo	51
3.5.2 Análise de Discurso	54
4 ANÁLISES E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS	57
4.1 O Ambiente de Trabalho da Rede de Varejo Mercados do Sul	58
4.1.1 Descrição dos Colaboradores participantes da pesquisa	61
4.2 Análise do Ciclo de Desenvolvimento de Instituições	62
4.2.1 Etapa I – Instintos	63
4.2.2 Etapa II – Hábitos e Comportamentos	69
4.2.3 Etapa III – Ações	76

4.2.4 Etapa IV – Repetição.....	81
4.2.5 Etapa V – Legitimação.....	86
4.2.6 Etapa VI – Instituições.....	90
4.3 Institucionalização da Discriminação do Gênero Feminino no Mercado de Trabalho.....	97
4.4 Implicações da Institucionalização da Discriminação do Gênero Feminino no Mercado de Trabalho.....	101
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	105
REFERÊNCIAS.....	108
APÊNDICE 1 – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DAS ENTREVISTAS.....	119

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro está marcado por inúmeras características que se diferenciam entre cada Estado. De Norte a Sul, as condições de trabalho não são as mesmas devido às especificidades de cada local. A diversidade do país faz com que as oportunidades e os rendimentos da população também sejam desiguais. Por exemplo, o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos¹, segundo as grandes regiões, demonstra significativas distinções. Enquanto a média nacional foi de R\$2.178,00, as regiões do Centro-Oeste; Sudeste; Sul; Norte e Nordeste obtiveram, respectivamente, um rendimento médio mensal de R\$2.512,00; R\$2.475,00; R\$2.397,00; R\$1.630,00 e R\$1.509,00, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2018). A disparidade de rendimentos no Brasil chega a alcançar um saldo de R\$1.000,00 entre o Centro-Oeste e o Nordeste. Evidenciando as desigualdades vivenciadas pelos indivíduos no país.

O cenário econômico, especialmente a partir de 2014, apresenta um processo de recessão econômica e diminuição das vagas de trabalho. Esse contexto afeta claramente homens e mulheres, porém, as mulheres são mais vulneráveis, pois têm uma probabilidade menor de sair da situação de desemprego, de acordo com os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2014; 2017). Para Abramo (2004), as mulheres precisam de uma formação educacional superior (entre 2 a 4 anos a mais de estudo) à dos homens para ter acesso as mesmas oportunidades no mercado de trabalho formal.

Conforme a ONU MUJERES (2017) houveram melhoras, mas existem diversos obstáculos que reforçam a diferenciação de homens e mulheres no mercado de trabalho da América Latina e o Caribe. Boa parte das mulheres que estão trabalhando carecem de condições dignas de trabalho. Verifica-se que 24% das que contam com renda própria se encontram em situação de pobreza, ou seja, a renda própria é insuficiente. Revelando acessos desiguais ao mercado de trabalho se comparado ao índice masculino de 10%, que possui renda e está em situação de pobreza (ONU-MUJERES, 2017). Além disso, as mulheres ainda agregam a maioria das responsabilidades domésticas, condições que se tornam barreiras para o avanço na igualdade de gênero.

¹ Rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas ocupadas, retirando as fontes secundárias de rendimento como aluguéis, aposentadorias e etc.

Na corrida pela igualdade de gênero já se quebraram diversas barreiras que impediam a liberdade feminina como ser social, público. A partir do século XX, as mulheres receberam o direito a votar e concorrer a cargos públicos em quase todos os países. No ano de 2014 constatou-se que 143, do total de 193 países já haviam admitido constitucionalmente a igualdade entre mulheres e homens, 132 países determinaram como idade mínima para o casamento, sem consentimento parental, ter 18 anos ou mais (protegendo meninas do casamento precoce), pelo menos 119 países aprovaram leis sobre a violência doméstica, e por fim 125 países proibiram o assédio sexual e o tornaram crime em locais públicos e de trabalho (ONU MUJERES, 2015). Destaca-se que o Brasil é um dos países que adotou todas essas medidas, demonstrando que há a preocupação com a promoção da igualdade de gênero no país e nas relações de trabalho.

Esses dados comprovam o avanço dos direitos femininos, porém, pesquisas demonstram que a igualdade perante a lei não garante a igualdade na prática (FARAH, 2004). Para Andrade, Macedo e Oliveira (2014, p. 51) a mídia e a sociedade promovem um discurso positivo quanto aos direitos e avanços das mulheres em áreas como política e economia, porém, acreditam que “esse discurso naturalizado ‘cai por terra’ quando se analisa a divisão sexual do trabalho”.

Entende-se que tanto as conquistas como as barreiras ainda existentes para o empoderamento socioeconômico das mulheres se relacionam com as características de cada região onde residem, sendo que a América Latina e o Caribe possuem fortes traços patriarcais, “dominação masculina nas sociedades contemporâneas” o que dificulta ainda mais a igualdade de gênero (ONU-MUJERES, 2017; MIGUEL, 2014, p. 232).

Não apenas nas regiões anteriormente apontadas, mas em nível mundial, os direitos econômicos e sociais das mulheres formam o conjunto de direitos que menos se desenvolveu e se efetivou. Mesmo com os avanços, o período de “dormência” sobre os direitos das mulheres ainda é evidente, ou seja, não é possível, ainda, igualá-los aos dos homens. As mulheres levaram muito tempo para ter acesso aos meios públicos, a ter voz no meio político e reconhecimento no ambiente social, o que possibilitou a criação de um ambiente masculinizado, em que se naturalizou as diferenças entre mulheres e homens, sendo legitimadas e institucionalizadas como bases na organização social. Um processo que segue custoso para o avanço e empoderamento das mulheres na sociedade (GAMA, 2014).

Com o crescimento dos empregos femininos na indústria, a partir dos anos 1970, identificou-se que a condição familiar fortemente diferenciada por gênero, foi “apropriada pelo mercado de trabalho, que designaria lugares distintos e hierarquicamente dispostos para homens e mulheres, determinando o acesso diferencial às ocupações, tarefas (...)” (HEILBORN; SORJ, 2016, p. 94). Essa diferenciação, desde aquela época, reforça o entendimento do contexto vivido pelas mulheres que enfrentam o mercado de trabalho, o ingresso no ambiente público não as libera do ambiente privado.

Os primeiros movimentos de reivindicações dos direitos femininos no Brasil ocorreram em meados da década de 1930 com a conquista do direito ao voto feminino em 1932, porém, “o feminismo está longe de ser um consenso na sociedade brasileira, a implantação de políticas especiais para mulheres enfrenta ainda hoje resistências culturais e políticas” (COSTA, 2013, p. 14, grifo nosso).

Dessa forma, percebe-se que as desigualdades não se fundamentam apenas em dados numéricos. Em muitos aspectos as mulheres superam os homens ou no mínimo os igualam, mas persistem os comportamentos de discriminação contra a mulher, que já viraram hábitos de comportamentos. As mulheres acumulam desvantagens frente aos homens, pois há a permanência dos pensamentos machistas juntamente com a falta, ou até mesmo total ausência, de políticas públicas voltadas à redução da vulnerabilidade referente a elas (BIROLI; MIGUEL, 2014).

A partir do exposto, nota-se que passados tantos anos as mulheres ainda não conseguiram se igualar aos homens em relação às oportunidades no mercado de trabalho. Os direitos conquistados, as políticas públicas e as legislações vigentes a favor da mulher, também, não foram integralmente legitimados pela sociedade. O Brasil ainda carrega traços culturais que remetem ao patriarcado, lembrando que o patriarcado é um sistema histórico, seu início se deu na história e não é natural ao ser humano podendo então, ser modificado (FACIO; FRIES, 2005). Considerando essas questões, ao longo dessa dissertação pretende-se contribuir com mais elucidações sobre essa temática.

1.1 Problemática

Conforme Yannoulas (2002), ao realizar uma análise do mercado de trabalho do século XX, observou que nas últimas décadas desse século houveram diversas mudanças no mercado de trabalho, e especialmente para as mulheres. Não foram registradas

diminuições das desigualdades de gênero, para as mulheres ocorreu apenas expansão da sua participação nas atividades já consideradas “femininas” e uma maior inserção nos trabalhos “masculinos” não ocorreu. “A brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença de mulheres nas ocupações mais precárias” (YANNOULAS, 2002, p. 28).

Esse panorama evidenciado por Yannoulas (2002) para o século XX, se mantém no século XXI. Conforme dados do IBGE (2018) as mulheres estão estudando mais, trabalhando mais, mas seguem com uma remuneração menor do que a dos homens. No Brasil em 2016, as mulheres dedicaram 73% a mais de horas do que os homens com as atividades de casa e com o cuidado de terceiros. Isso reflete no percentual de mulheres que trabalham em tempo parcial (até 30 horas semanais) ser o dobro dos homens. As mulheres ocupadas totalizam 28,2%, contra 14,1% dos homens ocupados (IBGE, 2018). Esses dados são uma amostra da realidade vivida pelas mulheres, que ao dedicarem um maior tempo aos afazeres domésticos e de cuidados se submetem a trabalhos menos remunerados, precarizados e com condições mínimas de bem-estar (GAMA, 2014).

Percebe-se que há movimentos de diversas ordens que fomentam a conscientização da igualdade de direitos e de gênero, como por exemplo o Movimento “ElesporElas” criado pela Organização das Nações Unidas - ONU, mas parece que não há consentimento generalizado da população brasileira. De acordo com Teles (2017) a prática da violência contra as mulheres, se encontra presente em todos os territórios do mundo, em qualquer classe social e grupo étnico-racial, pois é tolerada por grande parte da sociedade, assegurada pela impunidade perante as leis e compreendida como um fenômeno próprio da natureza humana. Atualmente tenta-se corrigir essa conduta por meio da modificação de leis² que preveem os crimes contra as mulheres.

Por meio desse tipo de comportamento, é nítida a perda que o país tem ao perpetuar comportamentos discriminatórios contra o gênero feminino. Considerando que no ano de 2016 as mulheres recebiam aproximadamente $\frac{3}{4}$ do salário dos homens (IBGE, 2018), se esse valor viesse a se igualar nos próximos anos, o Brasil contaria com uma maior participação feminina na economia. Corroborando, Jerabek e Deviá (2015) compreendem que as questões sobre gênero estão ligadas diretamente à promoção do

² Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos.

desenvolvimento pleno dos países, afirmando que a inserção da mulher no mercado de trabalho igualitário promoveria ganhos econômicos nacionais e ganhos pessoais.

Nesse sentido, mostra-se a relevância para o país e para os indivíduos da necessidade de aceitação do gênero feminino em todos os ambientes, bem como os benefícios que seriam incorporados à sociedade e à economia a ampla aceitação das mulheres e a percepção da necessidade da igualdade de gênero. Mas, como também visto, as medidas políticas principalmente os programas, ações e leis, aparentam não estarem sendo suficientes para a conscientização da população. Para que haja o progresso da igualdade substantiva para as mulheres, se faz necessária a ação pública “em três frentes inter-relacionadas: reparar a desvantagem socioeconômica; enfrentar os estereótipos, o estigma e a violência; e fortalecer o poder de ação, a voz e a participação” (ONU-MUJERES, 2015, p. 26, grifo nosso).

A segunda medida grifada no parágrafo anterior, relaciona-se diretamente com o comportamento dos indivíduos, ou seja, não basta a ação dos órgãos públicos, pois a sociedade deve estar envolvida com essas ações e aceitá-las para então terminar com os estereótipos, estigmas e violências contra a mulher. Dessa forma, pode-se pressupor que existe algo além do alcance institucional das leis, que é intrínseco ao ser humano na perpetuação de tais comportamentos discriminatórios. Algo que demonstra que a dificuldade da sociedade atual de perceber homens e mulheres como iguais, vai além de mudar o discurso. Toca no ponto de se mudar uma instituição socialmente legitimada desde que os papéis de homens e mulheres na sociedade foram definidos. Um para o público e outro para o privado.

De acordo com a abordagem institucional de Thorstein Veblen (1898a), teórico considerado o fundador da Economia Institucional com foco nos usos e costumes evidenciando em suas análises o indivíduo, pode-se encontrar uma proposta de análise para o problema aqui apresentado. Veblen (1898) entende que as instituições são a forma de pensar dos homens, que os indivíduos não são dados e possuem costumes, hábitos e comportamentos.

Portanto, pode-se enxergar o problema da falta de conscientização acerca da discriminação de gênero e divisão sexual do trabalho pelo pensamento vebleniano. Mais especificamente a noção dos postulados sobre o Antigo Institucionalismo, que identifica que o indivíduo tem hábitos de comportamentos que podem ser influenciados pelas instituições. Pressupõe-se, então, que os costumes e hábitos de comportamento adotados

pelos indivíduos no mercado de trabalho e nas relações sociais carregam consigo atitudes imperceptíveis que promovem a discriminação de gênero e a divisão sexual do trabalho. São atitudes e pensamentos que não são dados como propositais ao indivíduo, mas por diversos fatores culturais e sociais, os indivíduos perpetuam maneiras de agir que não são contestadas pelos outros, tornando-se assim, um comportamento institucionalizado. Como afirma Veblen (1989a), se é certo para um indivíduo pode se tornar certo para todo o grupo em que convive.

Assim, se constrói nesta dissertação um argumento teórico que permitirá um olhar diferenciado para a discriminação da mulher no mercado de trabalho, sob a perspectiva de ver a questão como uma instituição e nesse caso, permitir uma análise de como é possível mudar um cenário institucionalizado. É dessa forma que a relação entre a teoria institucionalista de Thorstein Veblen e a discriminação de gênero permite formular o problema de pesquisa que guiou a discussão deste trabalho, a saber: **Como se manifestam os hábitos e comportamentos que institucionalizam a discriminação das mulheres no ambiente de trabalho na perspectiva do Antigo Institucionalismo?**

1.2 Objetivos

A seguir serão apresentados os objetivos que conduziram esse estudo com o intuito de, ao final, responder ao problema de pesquisa apresentado na sessão anterior.

1.2.1 Objetivo Geral

- Analisar os hábitos e comportamentos que demonstram e promovem a discriminação no ambiente de trabalho de mulheres que atuam em uma rede de varejo, sob a ótica vebleniana.

1.2.2 Objetivos Específicos

I) Descrever o perfil sociodemográfico e o ambiente de trabalho de mulheres que trabalham na rede de varejo;

II) Identificar as ações, hábitos e comportamentos que originam a discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho da rede de varejo;

III) Discutir as implicações dos hábitos e comportamentos na institucionalização da discriminação do gênero feminino por parte dos homens e das mulheres;

1.3 Justificativa

A sociedade brasileira fundamenta-se em diversas simbolizações e crenças discriminatórias, especialmente no que diz respeito à discriminação da mulher. Percebendo que mulheres se qualificam mais, porém, recebem menos e trabalham em condições precárias, são responsáveis pela maioria dos cuidados da casa e de terceiros, são minorias nos cargos políticos e apenas um terço dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres, reforça-se o viés discriminatório existente no mercado de trabalho brasileiro (IBGE, 2018).

A discriminação de gênero sendo analisada a partir dos argumentos da teoria Institucional com foco nos postulados de Thorstein Veblen, possibilitará um aprofundamento no entendimento das ações discriminatórias tomadas pelos indivíduos. Ao realizar uma investigação detalhada entre os movimentos mais desprezíveis dos indivíduos poderá se encontrar traços de comportamentos preconceituosos que levam à discriminação (BANDEIRA; BATISTA, 2002). A construção teórica aqui apresentada, da teoria institucionalista como base para a compreensão de problemas sociais, enfatizando as relações de gênero no trabalho, se dá pela similaridade com que a teoria aborda as instituições e como se percebe que ocorre, no Brasil, o processo de discriminação de gênero, podendo resultar em achados consideráveis tanto para a academia quanto para as relações de trabalho.

O Institucionalismo, poderá fornecer uma estrutura geral para o entendimento da discriminação de gênero em que explicações adicionais de contexto podem ser trazidas para incorporar as análises e assim compreender um possível ciclo de discriminação da mulher criado e perpetuado pelos indivíduos. E é justamente por essa perspectiva que esta pesquisa mostra sua originalidade.

Corroborando, percebe-se que muitos dos estudos sobre o gênero feminino abordam questões macrossociais como as políticas públicas e programas governamentais de conscientização e de empoderamento feminino. Na presente pesquisa, pretende-se analisar o nível microsocial compreendendo os comportamentos individuais. Entendendo o comportamento dos indivíduos em relação a discriminação de gênero no

mercado de trabalho, poderá se ter ações governamentais mais adequadas aos indivíduos e que realmente os sensibilize e que sejam aceitas e seguidas pela sociedade como um todo.

Considerando a análise microssocial, a pesquisa ocorreu em uma rede de supermercados, analisando os comportamentos adotados pelos funcionários da empresa. A escolha pelo segmento de uma rede varejista de supermercados se deve por observações empíricas indicarem que neste local há uma diversidade de empregados, mas há uma separação clara dos cargos por sexo do ocupante. Ou seja, a organização dos funcionários dessa empresa estabelece cargos ocupados somente por mulheres e outros exclusivamente ocupados por homens. Essas observações é que instigaram a realização da pesquisa nesse local, afim de saber se essa organização dos cargos aconteceu de forma intencional, configurando a divisão sexual do trabalho, ou de forma involuntária.

Essa pesquisa foi motivada pelos interesses pessoais da mestrande e sua orientadora, incentivadas ao perceber a necessidade de fomentar a discussão sobre gênero no mercado de trabalho. E a escolha da Teoria Institucional se deu pela identificação de que os problemas da discriminação de gênero não estão sendo sanados, somente, a partir da promoção de políticas voltadas a mulher, os indivíduos não estão assimilando tais ações e perpetuam comportamentos discriminatórios por meio de hábitos de pensamento, ponto central da teoria institucionalista. Além disso, o uso da Teoria Institucional para a análise da discriminação de gênero, ainda é muito limitado internacionalmente e em especial na produção acadêmica nacional, portanto isso o torna uma lente teórica capaz de trazer originalidade para o estudo da discriminação de gênero.

E de forma geral, acredita-se que esse trabalho possa contribuir com a disseminação dos assuntos referentes à mulher no mercado de trabalho, de suas dificuldades e desafios. Fomentando e ressaltando o debate que se torna importante e necessário para maior conhecimento e abrangência dos temas tratados na academia sobre gênero.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo apresentou-se o embasamento teórico da pesquisa tendo sido dividido em duas partes. Primeiramente tem-se os diversos conceitos sobre a Economia Institucional de forma geral e principalmente na visão de Thorstein Veblen. Já na segunda parte do referencial, discutiu-se sobre a temática de gênero e a discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho.

2.1 Economia Institucional

A Economia Institucional, originada ao final do século XIX e início do século XX, teve como seu principal autor fundador Thorstein Veblen (1898a) seguido por Commons (1931). Essa abordagem preocupava-se em realizar uma análise econômica menos mecanicista e exata, dessa forma, os institucionalistas preocupavam-se com os custos e benefícios sociais (ALMEIDA, 1987a).

Conforme Mayhew (1987), esses dois principais autores, ambos nascidos nos Estados Unidos, construíram suas teorias em períodos marcados por grandes revoluções, como a industrialização e os tempos de guerra. Tal contexto influenciou ambos autores que desenvolveram fundamentos teóricos com o intuito de compreender os comportamentos dos indivíduos no seu ambiente.

Veblen em seus discursos declarava que o princípio teleológico³, que identifica a presença de metas, focada em processos finalísticos, formava uma tênue fronteira entre o que se propunha a economia pré-evolucionária, os neoclássicos⁴, da nova ciência, pós-evolucionária de Veblen (CAVALIERI, 2013). Cavalieri (2013) ainda expõe que Veblen criticava as formulações mecanicistas do pré-evolucionismo, notando o atraso da ciência econômica em comparação com outras ciências. É a partir desse ponto que surge a abordagem institucional e a intenção de Veblen em criar uma visão evolucionária da economia, não sendo seguidos os princípios teleológicos.

Os termos seleção, seletivo, seleção natural, podem ser observados nos escritos de Veblen em diversas passagens. Esse viés das ciências biológicas está presente nos

³ Segundo Abbagnano (2000) este termo indica uma parte da filosofia natural que explica os fins das coisas; o mesmo que finalismo. A finalidade como princípio explicativo das transformações e das organizações dos seres humanos.

⁴ Corrente de pensamento dominante da Teoria Econômica.

estudos de Veblen, ao comparar a evolução das espécies com a evolução necessária para o pensamento econômico de forma análoga (VEBLEN, 1898), e por isso também, que Veblen apoiava uma teoria econômica evolucionária, que considerasse a evolução dos seres humanos, dos seus pensamentos, pois o ser humano não é constante. E ainda na concepção do autor, as instituições são as formas de pensar dos indivíduos.

O núcleo de ideias do antigo institucionalismo, segundo Hodgson (1998), está nos hábitos, regras e sua evolução. Reiterando a interpretação de Commons (1931), sendo que para ele a instituição é a ação coletiva que controla, libera e expande a ação individual.

De acordo com Commons (1931) pode-se compreender que através das instituições o indivíduo ao mesmo tempo que está liberto, ele está obedecendo regras inconscientemente, que por sua vez foram criadas, aceitas e seguidas por ele mesmo e pela sociedade em que vive. Commons (1931, p. 650, tradução nossa) exemplifica esse conceito, demonstrando a conformidade da ação coletiva:

Ele "pode" ou "não pode" porque a ação coletiva irá ou não ajudá-lo. Ele "deve" ou "não deve" porque a ação coletiva o obrigará. Ele "pode" porque a ação coletiva permitirá e irá protegê-lo. Ele "não pode" porque a ação coletiva o impedirá.

É como se houvesse limites invisíveis que controlam as ações dos indivíduos em sociedade e moldam seus comportamentos, até o momento em que houver uma ruptura, através de mudanças incrementais que irão provocar novas mudanças institucionais, criando novos limites.

Por ser uma análise mais subjetiva, Conceição (2002b) identifica que o antigo Institucionalismo se detinha a uma análise mais descritiva, dando menor ênfase a construção de uma teoria geral e aplicável a todas as situações econômicas. Justamente por esse fato que a Economia Institucional se torna evolucionária, em sua essência, pois nega a noção de equilíbrio geral da economia, enfatizando a importância dos processos de mudanças e transformações (CONCEIÇÃO, 2001).

É nesse ponto que os institucionalistas se diferem da economia neoclássica voltada para a noção de equilíbrio perfeito, defendendo a ideia dos processos de mudanças e transformações, que estavam claros nos discursos de Veblen (CONCEIÇÃO, 2002a).

Primeiramente, Veblen notava que os neoclássicos não faziam uma ciência evolucionária, não demonstravam interesse em considerar os aspectos inovadores que poderiam transformar a economia ou mantê-la de forma igual, desconsiderando o fato de

suas transformações no meio econômico. Diferentemente dos neoclássicos, a teoria Institucional entendia que a sustentação de uma instituição ou a sua evolução eram influenciadas por histórias remotas, a herança de características era identificada como “*path dependence*”, em que traços históricos importam para a construção do futuro (AREND; CARIO; ENDERLE, 2012).

Os neoclássicos não tratavam o indivíduo como um ser ativo na vida econômica. Para Veblen (1919, p. 73, tradução nossa), “o material humano com o qual se questiona a pesquisa é concebido em termos hedonistas; isto é, em termos de uma natureza humana passiva e substancialmente inerte e imutável” e explica ainda, que o ser hedonista é uma calculadora de desejos e felicidades, de dores e prazeres, ele não apresenta antecedentes nem resultados. Essa concepção do ser humano é equivocada quando se analisa as instituições e seus desenvolvimentos, necessitando compreender os indivíduos como seres possuidores de modos diferentes de pensar e agir.

Diante disso, instituições para Veblen (1914) são os hábitos de pensamentos comuns à generalidade dos homens. Complementando, para Conceição (2002a, p. 82), instituição “é o resultado de uma situação presente, que molda o futuro, através de um processo seletivo e coercitivo, orientado pela forma como os homens veem as coisas, o que altera ou fortalece seus pontos de vista”. Instituições são formadas por um conjunto de hábitos, costumes e modos de pensamentos materializados em práticas legitimadas pela comunidade, podendo manter uma instituição ou superá-la criando novas instituições. Segundo Veblen (1914) os hábitos são inclinações adquiridas pelo ser humano, ao longo do tempo, que são moldados pelo ambiente e transmitidos pela cultura. Percebe-se, dessa forma, que as instituições são construídas socialmente, são formas de pensamentos compartilhados por um grande grupo, e que com o tempo se tornam instituídas pela sociedade, criando uma instituição de pensamentos.

O desenvolvimento progressivo que ocorre nas instituições humanas e nas características dos homens pode se dar pela seleção natural dos hábitos de pensamentos, entendidos como adequados para o momento, e por um processo de adaptação forçada dos indivíduos, que necessitam se adaptar ao meio que também se transforma com o crescimento do ambiente, da comunidade e pelas mudanças das instituições as quais os homens se submetem (HODGSON, 2008). Ou seja, a cada mudança de ambiente os indivíduos se adaptam à nova realidade, seja ela positiva ou negativa, e irão ter novos hábitos a partir do que o grande grupo entender como adequado. Sempre haverá mudanças

e esse processo se dará de diferentes formas, conforme os indivíduos perceberem e reagirem a tais mudanças. Nesse sentido, no próximo tópico será realizado um aprofundamento do processo de mudanças institucionais e como o indivíduo reage a isso de acordo com os pensamentos veblenianos.

2.1.1 O processo de transformação das instituições segundo Thorstein Veblen

Para Veblen (1987), o homem não é um ser imutável, mas formado por hábitos que podem moldar comportamentos. Comportamentos esses que podem revelar-se tendenciosos a ponto de configurar um padrão de ação coletiva, que com o passar do tempo vai sendo repetido e transforma-se em uma instituição. Dessa forma, instituições são formadas por um conjunto de hábitos, costumes e formas de pensar refletidos em práticas aceitas e incorporadas por um grupo ou sociedade. Sendo que, na visão de Veblen (1987, p.165), tem-se os hábitos mentais formados com base em outros conhecimentos e os “hábitos mentais formados sem nenhuma orientação pela disciplina da vida diária”. Por disciplina da vida diária pode-se entender que são os instintos inatos aos seres humanos, sendo carregados por eles auxiliando-os na seleção de seus comportamentos (VEBLEN, 1914).

Portanto, entende-se que as instituições dependem dos pensamentos e atividades dos indivíduos (ALMEIDA, 2007b, p. 25), de tal maneira, que determinada forma de pensar é tomada pela sociedade, que decide seguir repetindo-a até a formação de uma nova instituição ou a mudança de uma já existente. Seguindo essa ideia, Hodgson (1998, p. 177, tradução nossa) fala sobre os indivíduos:

Os indivíduos interagem para formar instituições, enquanto propósitos individuais ou as preferências também são moldadas por condições socioeconômicas. O indivíduo é um produtor e um produto de suas circunstâncias.

Hodgson (1998) assume que os indivíduos são centrais na análise econômica do antigo institucionalismo, compreendendo que diferentemente da teoria neoclássica, não há como descrever o ser humano como um ser previsto e sim, mutável. Corroborando, Trigg (2001, p. 99) alega que “Veblen desenvolve um quadro evolutivo em que as preferências são determinadas socialmente em relação às posições dos indivíduos na hierarquia social”.

Dessa forma, o institucionalismo, que segundo alguns críticos não passava de meras suposições sem nenhuma teoria construída, torna-se mais concreto ao embasar-se em outras áreas como a psicologia, antropologia, sociologia para demonstrar a forma como as pessoas se comportam (HODGSON, 1998), permitindo análises mais reflexivas da sociedade, se diferenciando da teoria neoclássica.

De acordo com Sowell (1967), a teoria de Veblen buscava entender o porquê de as inovações acontecerem, abordava os motivos de como as inovações crescem e mudam ininterruptamente, desconsiderando veementemente que as coisas se mantinham em um estado estático. Essas mudanças, mesmo que aconteçam gradualmente, vão transformando o sistema social, sendo necessária uma constante avaliação dos comportamentos rotineiros o que gera desconfortos que levam, definitivamente, a rupturas abruptas ou gradativas, mudando as ações e os comportamentos dos indivíduos, ocorrendo assim, uma nova instituição de pensamentos (CONCEIÇÃO, 2002b).

Dessa forma, Veblen (1914) descreve como ocorre as novas instituições, podendo ser chamado de “processo de institucionalização”. As ações dos indivíduos, como eles se portam e se relacionam, está diretamente ligado ao processo de institucionalização. Quando comportamentos e formas de agir se transformam, indicando uma ruptura com as condições antes aceitas pelo todo, novas instituições de pensamentos são formadas. Esse processo só se consolida quando a maioria dos indivíduos, tomam esses novos comportamentos como legítimos de serem seguidos (VEBLEN, 1914), pela legitimação do povo.

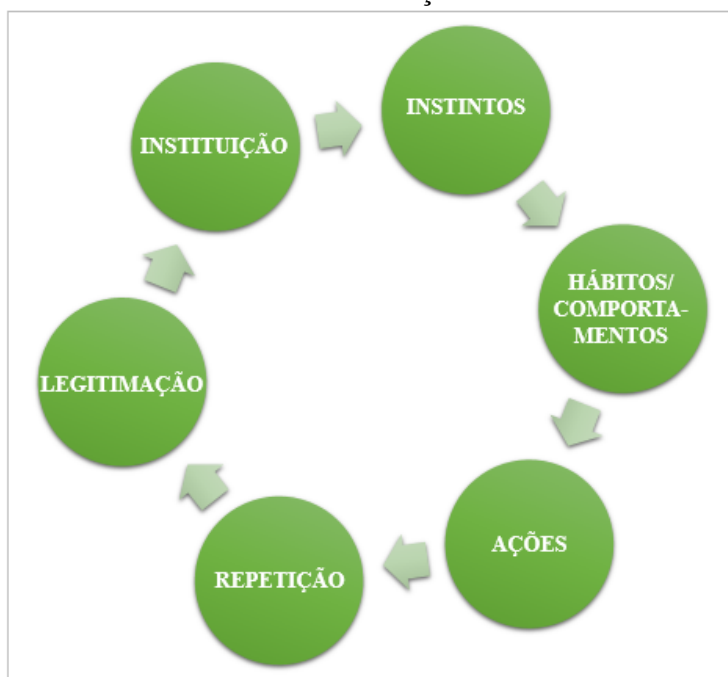
No processo de instituição, primeiro tem-se os instintos, que determinam a conduta dos seres humanos (VEBLEN, 1914). “Os instintos propõem um objetivo final, porém o que difere um instinto do outro é que cada um estabelece um objetivo ou objeto final específico a ser atingido e são diferentes entre si” (MOURA et al., 2015, p. 11), entende-se como uma maneira adotada de forma inata pelo indivíduo que dita como este irá reagir frente às situações para atingir cada objetivo específico.

Dado que os instintos são a forma primária do processo de instituição, a sequência ocorre pela formação dos hábitos. Os hábitos são tendências naturais do ser humano adquiridos ao longo do tempo, influenciados pelo ambiente e a cultura. Os comportamentos são adquiridos por meio de hábitos que se repetem perante determinadas situações. Posterior aos comportamentos, virando ações mais frequentes, a sociedade pode tomá-lo como dado e assim, institucionalizá-lo.

O processo de institucionalização passa pelo crivo dos indivíduos, que pode ser compreendido pelas bases de legitimação cunhadas por Weber (2004) a saber, legalmente sancionada, moralmente governada e culturalmente sustentada – conceitualmente correta. A legitimação não ocorre de forma impositiva, o indivíduo só legitima um modelo ou pensamento de acordo com seus vínculos. Para Fleck (2011, p. 283), “a legitimidade vem do grau de apoio cultural que sustenta formas organizacionais próprias com variações de conteúdo”.

A fim de criar um resumo da análise da Economia Institucional aqui abordada, apresenta-se a Figura 1 que compreende o caminho do desenvolvimento de instituições com base nos hábitos e comportamentos de Veblen (1987).

Figura 1 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições



Fonte: Elaborado pela autora com base na literatura.

A Figura 1 baseia-se no processo de “causação circular cumulativa” cunhado por Veblen (1907) para explicar a relação da sua teoria com a teoria darwiniana. Para Arend, Cario e Enderle (2012, p. 113) a causação cumulativa é umas das principais proposições teóricas de Veblen e tinha como foco a “análise no processo histórico de mudança da organização social de que as instituições fazem parte”. Esse termo está intimamente ligado a noção de causa e efeito que de forma cumulativa vão transformando as instituições. Esse processo entende que uma instituição modifica os hábitos de pensamentos dos indivíduos, que por sua vez se generalizam para um grande grupo de

peças ou uma sociedade, legitimando-os e modificando as instituições vigentes que então iriam modificar mais uma vez os hábitos de pensamento e assim sucessivamente, *ad infinitum*.

Compreende-se que todo lugar possui uma cultura que molda os hábitos e comportamentos dos indivíduos. Porém, estes indivíduos já carregam consigo instintos que também influenciam no comportamento. A partir disso, os indivíduos tomam suas ações com base nos instintos, hábitos e costumes, que quando repetidos tornam-se legitimados pela sociedade como um comportamento aceito pelo todo. O termo “legitimação” não é tratado por Veblen, esse termo foi resgatado da obra de Weber (2004), mas que faz sentido ao ser incorporado no processo de instituição. Todos esses elementos mostram o processo de instituição sendo que a legitimação das instituições irá sempre ocorrer a partir da ação individual que gera uma ação coletiva (FLECK, 2011). No momento em que a sociedade legitima um comportamento, este é tomado como uma instituição. Vale ressaltar que nem todo comportamento instituído tem um viés benevolente e socialmente justo. Pelo contrário, argumenta-se que a construção social de instituições pode fortalecer ambientes discriminatórios, como no caso da discriminação de gênero aceita e repetida pela maior parte da sociedade.

Ressalta-se também que os indivíduos são influenciados por situações culturais e institucionais, pois esses não criam simplesmente (de forma intencional ou não) instituições, esse processo ocorre de forma cumulativa em que as instituições vão afetando pouco a pouco os indivíduos (DEQUECH, 2002).

A abordagem institucional, principalmente de Thorstein Veblen, deixou margens que instigaram o aprofundamento de seu entendimento, por ter sido considerada uma teoria muito descritiva e pouco aplicável, o Antigo Institucionalismo é retomado nos anos 1980. Os então, Neo-institucionalistas trazem novas proposições que serão melhor discutidas no tópico subsequente.

2.1.2 A perspectiva do Neo-Institucionalismo

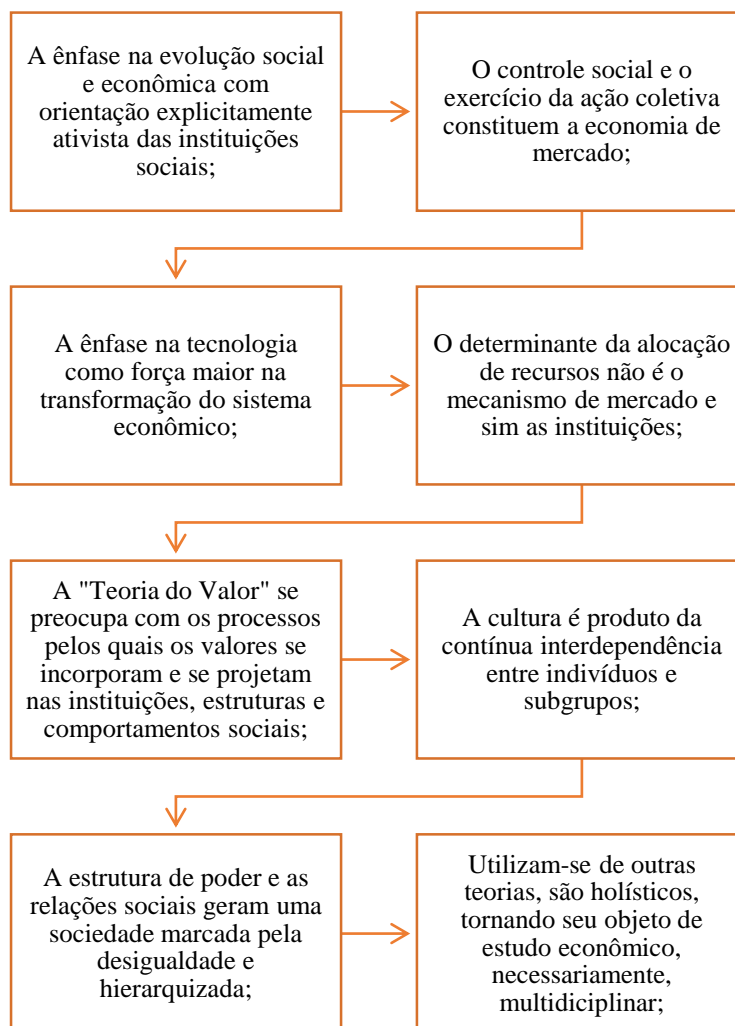
Os Neo-Institucionalistas surgem décadas depois do surgimento da teoria Institucional proeminente de Veblen. Por volta dos anos 1980 autores como Dugger (1990), Hodgson (1992), Samuels (1995) entre outros, retomam essa teoria e avançam em seus estudos influenciados pela teoria evolucionária.

Conceição (2001) aborda alguns pontos centrais dessa abordagem, que são por sua vez pontos contrários a teorias econômicas existentes. O primeiro ponto de discordância é a de que o mercado organiza e orienta a economia. Para os institucionalistas, as alocações de recursos são dadas pelas instituições, “o mercado apenas dá cumprimento às instituições predominantes” (CONCEIÇÃO, 2001, p. 31). Outro ponto que preocupa os institucionalistas é sobre a organização e controle da economia, que abrange outros fatores além da análise a partir do mercado, sendo necessário considerar fatores culturais na análise do mercado. E um terceiro ponto, são as diversas críticas aos pensamentos neoclássicos, por realizarem suas análises a partir do individualismo metodológico, considerando o ser humano independente e com suas preferências dadas. Para os neo-institucionalistas os indivíduos são culturalmente interdependentes, fazendo com que seja necessário realizar uma análise do mercado através do coletivismo metodológico (CONCEIÇÃO, 2001).

Porém, há uma grande confusão na determinação do que é o neo-institucionalismo e de que forma ocorrem suas análises. Hall e Taylor (2003) fazem um apanhado sobre os estudos que se identificam com tal abordagem e elaboraram a partir disso, uma tentativa de elucidar essa questão ao afirmarem que o neo-institucionalismo não se configura como uma corrente unificada. Para eles há pelo menos três métodos de análises que se intitulam neo-institucionalistas e que aparecem a partir de 1980 denominadas como: institucionalismo histórico; institucionalismo da escolha racional; e, institucionalismo sociológico. “Todos eles buscam elucidar o papel desempenhado pelas instituições na determinação de resultados sociais e políticos”, porém, suas visões do mundo político se diferem (HALL; TAYLOR, 2003, p. 194).

Como não se faz necessário, para o estudo, um aprofundamento de cada abordagem, formulou-se a Figura 2 que traz um apanhado geral sobre os principais pensamentos identificados nas diferentes abordagens neo-institucionalistas.

Figura 2 - Corpo de Conhecimento Institucionalista



Fonte: Adaptado de Conceição (2002a, p. 127).

A Figura 2 exibe o corpo de conhecimento que circunda as diferentes abordagens institucionalistas. Apesar de cada abordagem existente possuir um viés mais específico, todas estão próximas dos oito pontos aqui descritos e ainda, conforme Conceição (2002a), todas abordagens revelam um ponto em comum, vetam a hipótese de uma economia estática regulada pelo mercado em busca de um equilíbrio ótimo. Na sua essência rejeitam ideias exploradas pelos economistas neoclássicos e não devem ser confundidos com a corrente da Nova Economia Institucional – NEI, pois a NEI estabelece outros pressupostos que não rompem radicalmente com a economia neoclássica.

Neste tópico, foi possível discutir diversos pontos sobre a teoria da Economia Institucional, com foco na perspectiva abordada por Thorstein Veblen, em que as instituições são resultados das relações sociais de grupos que possuem uma trajetória histórica que é considerada na construção de seus pensamentos. Essa abordagem foi

trazida para o estudo, pois acredita-se que possui uma forte associação empírica com a perpetuação da discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho. O principal conceito institucionalista de Veblen, que será tratado aqui para verificar se há relação com a discriminação das mulheres, é o conceito de instituição. Porém, não voltado para a análise dos mercados e como estes se transformam e evoluem, mas a análise de comportamentos e hábitos enraizados na sociedade.

Sendo assim, findadas as explicações sobre o Institucionalismo que servirá de base para a execução desta pesquisa, prossegue-se com este referencial teórico, abordando a discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho.

2.2 Discriminação do Gênero Feminino no Trabalho

Os estudos sobre gênero surgiram na academia brasileira através da abordagem do tema do trabalho feminino entre as décadas de 1960 e 1970, em que se fazia muito presente os debates do movimento feminista, legitimando assim, a inclusão da condição feminina como objeto de estudo nas universidades (BRUSCHINI, 1994).

Para Heilborn e Sorj (1999), a institucionalização dos estudos feministas no Brasil se deu por meio da integração à dinâmica da comunidade científica brasileira, demonstrando o valor científico de suas produções, buscando o reconhecimento dos seus pares. Ainda conforme as autoras, o termo “estudos sobre mulher” era o mais comum para caracterizar essa área de estudos, suas produções pretendiam essencialmente “preencher lacunas do conhecimento sobre a situação das mulheres nas mais variadas esferas da vida e ressaltar/denunciar a posição de exploração/subordinação/opressão a que estavam submetidas na sociedade brasileira” (HEILBORN; SORJ, 1999, p. 187).

O aparecimento do termo “gênero” (categoria analítica) ocorreu gradativamente nos anos 1980 em substituição aos termos “mulher” e “feminismo” (categoria empírica) para identificar a área desses estudos no país. Essa mudança possibilitou a troca do termo “mulher” que lembra as diferenças biológicas, por uma categoria analítica que envolve aspectos culturais e as relações sociais entre o feminino e o masculino (HEILBORN; SORJ, 1999).

Para Laurentis (1987, p. 5), gênero “é tanto um construto sociocultural quanto um aparelho semiótico, um sistema de representação que atribui significado (identidade, valor, prestígio, status na hierarquia social) a indivíduos dentro da sociedade”. Percebe-

se que a autora não particulariza o significado de gênero às mulheres, englobando homens e mulheres em seu conceito.

As discussões com enfoque de gênero, envolvem o ser humano, diversificado e assimétrico, assumindo-se tais diferenças nas relações entre os sexos. Tal discussão não pode pretender substituir uma história de homem por uma história de mulher nem mesmo traçá-las concomitantemente, deve-se analisar a dinâmica das relações sociais de forma sexualizada (CASTRO, 1992). Ou seja, ao trabalhar com gênero, assume-se a posição de que as relações sociais se dão pela junção dos dois gêneros mantendo as características de cada um. Complementando, para Grossi (2004), os estudos sobre gênero envolvem as relações entre mulheres e homens, mulheres e mulheres, e homens e homens, em uma perspectiva que envolve respeito à diferença e à diversidade.

Sendo assim, de acordo com os conceitos trazidos acima, para Abromovay e Silva (2000, p. 348), “gênero é uma categoria social que permite analisar papéis, responsabilidades, limitações e oportunidades, que se dão de forma diferente, entre homens e mulheres, no interior da unidade de produção, família, da comunidade e da sociedade”.

Em síntese, “gênero” foi o termo que substituiu o termo “sexo” que trazia a ideia de características físicas/biológicas (LUCKMANN; NARDI, 2017). Dessa forma, gênero se refere aos papéis sociais esperados de homens e mulheres que se relacionam, deslocando a noção do “ser homem” e “ser mulher” para o contexto de uma construção cultural (SCOTT, 1990).

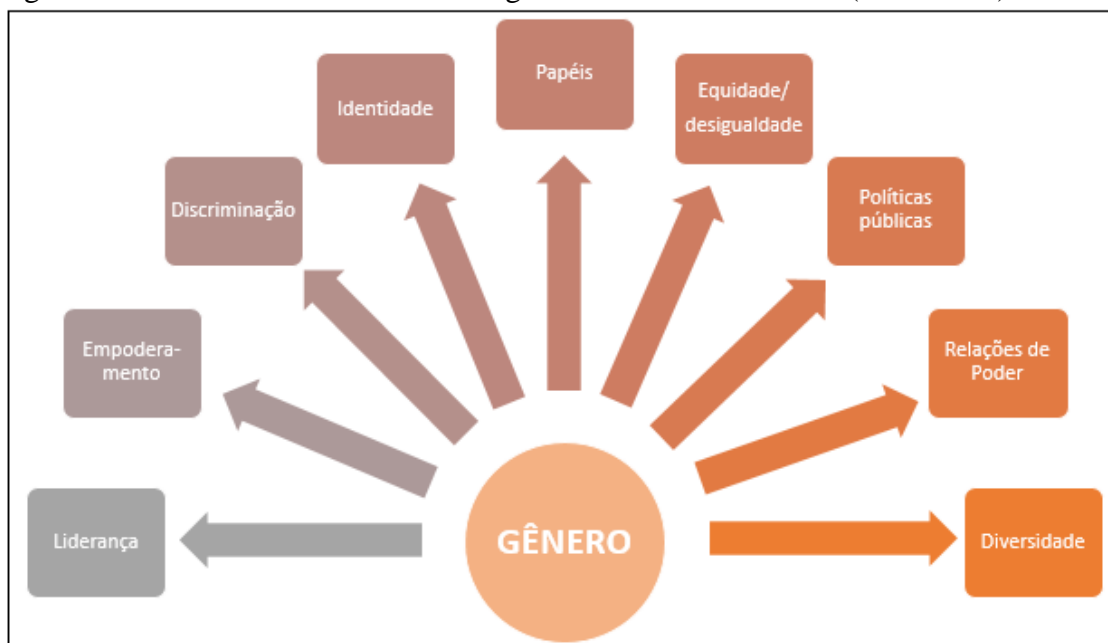
O termo “gênero” suscitou o debate sobre as relações entre homens e mulheres nos mais diversificados ambientes, internos e externos; como as famílias e o trabalho respectivamente. A partir dos estudos de gênero, abriu-se um leque de outras temáticas envolvendo as relações sociais entre os gêneros.

Porém, nesses estudos há frequentemente o apelo a valorização da mulher nos diferentes ambientes e da igualdade de direitos. Dessa forma, percebe-se que mesmo com a diversificação de estudos que abordem a questão de gênero, elementos básicos como valorização da mulher e a promoção de direitos iguais ainda é predominante. As discussões sobre gênero avolumaram-se, porém, a necessidade de discutir questões elementares da promoção de igualdade de direitos entre homens e mulheres no espaço público e privado, restringem o desenvolvimento de temas mais aprofundados que

discutam os entremeios da manutenção da discriminação de gênero e de suas especificações.

Em vista disso, realizou-se um levantamento dos últimos 5 anos (2014 a 2018) dos artigos que trouxessem no seu título o termo “gênero” e que estivessem hospedados na plataforma *Scientific Periodicals Eletronic Library* – SPELL da área de administração. O intuito desse levantamento foi descobrir quais temáticas estão, atualmente, sendo abordadas pelos estudos que discutam a questão de gênero. Totalizou-se 76 resultados que foram base para a construção da Figura 3, na qual, identificou-se as temáticas mais recorrentes abordadas nas pesquisas.

Figura 3 - Temáticas dos estudos sobre gênero nos últimos 5 anos (2014-2018)



Fonte: Elaborado pela autora.

Do apanhado geral realizado para a construção da Figura 3, e também para conhecer melhor os caminhos recentes que as pesquisas sobre gênero estão percorrendo, verificou-se que além das temáticas abordadas nos artigos observou-se que muitos utilizavam o termo “gênero” somente para caracterizar uma variável de análise de seus estudos, e não como objetivo fim de pesquisa. Notou-se também, a constante presença desse termo sendo utilizado como sinônimo para sexo, bem como, a utilização do mesmo como substituto de “mulheres”, ou seja, os estudos em alguns casos, não abordam a discussão de “gênero” como a relação entre os sexos feminino e masculino e sim como uma variável que representa a mulher.

Uma dessas temáticas, e que compõe o presente estudo, é a discriminação do gênero feminino, que para Soares (2000) existe de forma comum e habitual, a discriminação na sociedade brasileira. A discriminação nas sociedades é dada como uma prática nefasta que prejudica aqueles que são vistos como diferentes, pertencentes a grupos que não estão seguindo as normas padrão, a “norma pode ser a cor da pele, opção sexual, a religião, o sexo, origem social ou quase qualquer outra marca que se impõe aos indivíduos”, a discriminação é praticada quase que de forma universal (SOARES, 2000, p. 45).

Um dos ambientes em que mais se presencia a discriminação, é no ambiente de trabalho. A esfera do trabalho não é unificadora nem igualitária (MACÊDO; MACEDO, 2004). Para Bruschini (1994), as mulheres têm dificuldades para se inserirem no mercado, ou são trabalhadoras de segunda categoria, que exercem uma ocupação complementar, porque ainda são as principais responsáveis pelos trabalhos domésticos e pelos filhos, estando elas sempre em desvantagem frente aos homens. A autora acrescenta ainda que o principal desafio das mulheres é lutar pela igualdade dos sexos no mercado de trabalho e buscar por maior proteção da trabalhadora na reprodução. Pois a “realização da maternidade ainda é um dilema para as mulheres que querem seguir uma carreira profissional” (SCAVONE, 2001, p. 145), o que reforça a instituição da discriminação do gênero feminino.

A discriminação do gênero feminino no trabalho é consequência da insistente divisão sexual do trabalho, sendo que as mulheres continuam participando menos do mercado de trabalho, recebem salários menores e apresentam maiores níveis de informalidades nas relações trabalhistas (ALVES, 2016). Ainda conforme a autora e corroborando com Bruschini (1994), outro fato que contribui com a discriminação de gênero no trabalho são as permanências culturais e sociais da divisão sexual entre trabalho produtivo e reprodutivo, bem como a dificuldade da conciliação entre família e trabalho.

Para Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho é moldada por fatores históricos e sociais, separando as esferas reprodutiva e produtiva, sendo que as atividades de maior valor adicionado são de propriedade masculina como as funções políticas, econômicas e militares. Gama (2014, p. 39) reafirma o exposto pelas autoras supracitadas, em “que as práticas sexuadas são construções sociais, elas mesmas resultados de relações sociais historicamente dadas”. Ou seja, a perpetuação da divisão sexual do trabalho possui traços de relações sociais históricas.

Para Santos (2010) a divisão sexual do trabalho está assentada sobre as características físicas dos homens e mulheres e de suas habilidades inatas, em que os homens são predominantes em trabalhos pesados que exijam força e as mulheres realizam trabalhos que estejam ligados às funções exercidas no lar. Tais características são chamadas de estereótipos de gênero, que apresentam “forças material e simbólica, pois os valores da ideologia sexista materializam-se em práticas e reproduzem-se, influenciando os comportamentos e concepções do mundo dos agentes” (SANTOS, 2010, p. 118).

Percebe-se então, que a divisão sexual do trabalho é reproduzida por questões ideológicas e de fatos históricos, que se iniciou com a entrada das mulheres no mercado de trabalho. No próximo tópico, seguiremos abordando questões sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho, utilizando de base para a discussão a teoria Institucional de Thorstein Veblen.

2.2.1 A Discriminação do gênero feminino no trabalho a partir dos argumentos do Institucionalismo de Thorstein Veblen

Ao falar sobre os homens selvagens, Veblen (1898b) entende que o homem é movido pelas suas atividades, e enquanto ele age, ele está pensando e sentindo. Assim como outras espécies, o homem, ser social, possui hábitos e comportamentos, e está agindo de acordo com seus princípios. As atividades realizadas com facilidade pelo homem, os são fáceis pois fazem parte do seu dia a dia. Constrói-se assim uma linha de ação habitual que se transforma em pensamentos habituais, que por sua vez, tornam-se um conhecimento apropriado pelo indivíduo. Dessa forma, o que se aprendeu com facilidade, feito repetidas vezes e que inicialmente eram realizados apenas pelos instintos, vira conhecimento, se tornando na visão geral, algo a ser aceito pela comunidade, tornando-se um ato transmissível (VEBLEN, 1898b). É nesse sentido que se criam os costumes e hábitos que com o tempo se transformam em instituições. E esses hábitos e comportamentos são modificados no momento em que se criam novas ferramentas de trabalho, que alteram a forma como as coisas eram feitas (VEBLEN, 1898b).

Em sua obra, Veblen (1987) inicia abordando as comunidades antigas que se comportavam, quase que inconscientemente, conforme as estruturas de classes divididas pelo valor do trabalho. O autor, em suas primeiras páginas, já cita que para as mulheres

restavam-lhes somente os trabalhos diários de subsistência, que juntamente com os escravos compunham a classe inferior. Porém, naquela época isso não era alarmante, pois era convencional devido aos costumes arraigados das comunidades (VEBLEN, 1987).

Veblen (1987) descreve como se dá nos povos bárbaros a distinção dos trabalhos femininos e masculinos, que posteriormente serviu como base para a distinção e instituições das classes trabalhadora e ociosa. Para o homem moderno tais considerações não fazem mais sentido, porém nos detalhes das ações atuais isso ainda está presente, como exemplifica Veblen (1987, p. 8) “a diferença indicada persiste tenazmente como preconceito corriqueiro mesmo na vida moderna; é o que, por exemplo, mostra a nossa habitual aversão às tarefas servis”.

Ainda conforme o autor, a discriminação se dá a partir das funções: as funções dignas são aquelas dotadas de elementos de proeza e façanha, já as indignas relacionam-se às funções diárias e rotineiras (VEBLEN, 1987). As primeiras são realizadas geralmente pelos homens e as segundas pelas mulheres e/ou escravos. Aos homens o público e às mulheres o privado. Aos homens o intelecto e às mulheres o cuidado da casa e dos filhos. São discriminações que se mantêm da mesma forma que os homens selvagens, que perpetuavam a maneira de realizar as atividades por meio dos hábitos e costumes que contavam com a aceitação geral do povo.

Pode-se criar analogias a partir do pensamento vebleniano, trazendo para o contexto do século XXI, referindo-se à discriminação de gênero no trabalho. Este pensamento não se alterou completamente. Conforme aponta Gama (2014), a divisão social do trabalho tem dois fundamentos, o princípio da separação (trabalhos de homens são diferentes dos trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (o trabalho masculino vale mais do que o feminino) e ainda ressalta que estes princípios se encontram em todas as sociedades.

Obviamente que no século XXI a mulher é percebida de forma muito diferente da descrita por Veblen. O movimento feminista que ganhou força nos anos 1970, evidenciou a luta das mulheres por direitos iguais e por mais espaço na sociedade. A partir disso, a causa ganhou força e voz, e a partir do século XX a mulher goza de direitos trabalhistas iguais aos dos homens, mas isso é declarado somente nas leis, ou seja, em instituições formalizadas pelo Estado. Há esforços dos governos em diferentes frentes para a promoção da igualdade de gênero, o que ainda não está em harmonia com as ações da maioria das pessoas, que compõem a sociedade brasileira.

O Governo Federal contava com diversas ações voltadas à mulher como por exemplo, o Programa 2016: Políticas para as Mulheres, em uma tentativa de tornar a igualdade de direitos um fato e não um “mito”. Esse programa contava com oito objetivos gerais que contemplavam três grandes eixos: promover igualdade entre homens e mulheres, autonomia feminina e o enfrentamento à violência contra a mulher.

No atual Governo Federal, empossado em janeiro de 2019, há o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos que tem a competência de promover políticas e diretrizes destinadas a promoção dos direitos humanos o que inclui, os direitos das mulheres, o que fez manter em funcionamento a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. Como o novo Governo assumiu recentemente, as medidas em prol das mulheres ainda não foram conhecidas, porém, devido ao fato de haver uma secretaria específica para as mulheres faz se entender que a promoção da equidade entre gêneros é pauta, porém, ainda não há documentos oficiais que confirme tal posicionamento.

Contudo, quando se analisa estatisticamente a situação do mercado de trabalho, a fim de obter um parâmetro geral, tem-se que os homens ocupam a maioria dos postos de trabalho. Possuem um rendimento médio superior ao das mulheres, trabalham em condições melhores do que as mulheres e participam pouco das atividades do lar e dos cuidados com terceiros (IBGE, 2018). Estes dados demonstram que as leis e programas governamentais ainda não estão atingindo os objetivos esperados, evidenciando que a discriminação do gênero feminino no trabalho se mostra muito presente nos hábitos e comportamentos individuais, visto que as mudanças institucionais são lentas.

Porém, não basta que haja apenas uma equiparação salarial, pois se torna “insuficiente para lidar com fatores sociais, políticos, culturais e históricos que reproduzem a divisão sexual do trabalho” (EVELINE; TODD, 2010, p. 166, tradução nossa). Percebe-se assim, que a discriminação de gênero, de uma forma geral, vai muito além de reparos legais e propostas de igualdade, autonomia e enfrentamento. Há traços sociais e culturais de comportamentos enraizados que vem sendo repetidos através de gerações, como exemplificado por Veblen (1987). A sociedade, na maioria dos países, ainda não se descolou da percepção da “mulher do lar” (MONTROYA; LORETO; TEIXEIRA, 2015).

Para Gama (2014), a separação dos ambientes da família e do trabalho colocaram a mulher trabalhadora como um “problema”, sendo que um dos efeitos pode ser examinado na naturalização das diferenças instituídas entre homens e mulheres no

ambiente de trabalho. Em acordo, Eveline e Todd (2010) afirmam que a forma como a instituição da família é vista nas sociedades capitalistas contribui, até mesmo, com as disparidades salariais. Ou seja, a família ainda é vista com a seguinte ordem: o homem é o responsável financeiro, trabalhará para garantir o sustento da família; e a mulher é a responsável pelo bem-estar do lar e dos filhos, sem a necessidade de buscar uma renda própria (COBELLACHE, 2017).

Por sua vez, o fato da remuneração do gênero feminino ser menor se deve à noção geral de que se a mulher sair do lar para trabalhar é apenas para complementar a renda familiar, ou seja, o termo complemento prevê um valor mais baixo de remuneração. No entanto, mudanças ocorreram nas últimas décadas, segundo dados do IPEA (2017), em 20 anos os lares com mulheres identificadas como pessoa de referência (responsáveis financeiras) passou de 23% em 1995 para 40% no ano de 2015. O que indica que o conceito de família instituído e ainda percebido como único, não é singular nos dias atuais.

Ainda cabe ressaltar, segundo Montoya, Loreto e Teixeira (2015), a falta de importância dada ao trabalho doméstico, frequentemente realizado apenas pelas mulheres, configurando-se em muitas sociedades como uma discriminação social. No mundo existem aproximadamente 53 milhões de empregados domésticos, segundo dados da ONU-MUJERES (2015), sendo que cerca de 80% são mulheres. Muitas destas mulheres auxiliam outras mulheres nas atividades do lar, possibilitando que essas possam acessar o mercado de trabalho. Mesmo o Brasil tendo instituído leis de direitos do trabalho doméstico, essas trabalhadoras ainda são invisíveis e pouco valorizadas. Esse fato reflete mais uma vez a discriminação dessas mulheres, de forma até mesmo paradoxal, visto que são mulheres trabalhando para possibilitar que outras mulheres saiam de seus lares para trabalhar e buscar melhores condições e suas próprias rendas.

Cobellache (2017) alega que as relações entre trabalho e capital modificaram a visão sobre a responsabilidade dos indivíduos no lar. A mulher foi declarada como dependente jurídica e politicamente dos homens a partir desse sistema que foi institucionalizado pela sociedade, em que o homem representava a família. “Essa independência dada ao homem trabalhador é ideológica” (COBELLACHE, 2017, p. 35).

Essa institucionalização do “homem superior” que foi criada há séculos ainda é identificada claramente nos dias de hoje. Se tornou um hábito que criou comportamentos que reforçaram esse entendimento, que logo aceito pelo todo, repetido, e então

legitimado, transformou-se em uma instituição. Essa leitura está embasada nos postulados de Thorstein Veblen que se adequa a compreensão do processo de discriminação de gênero.

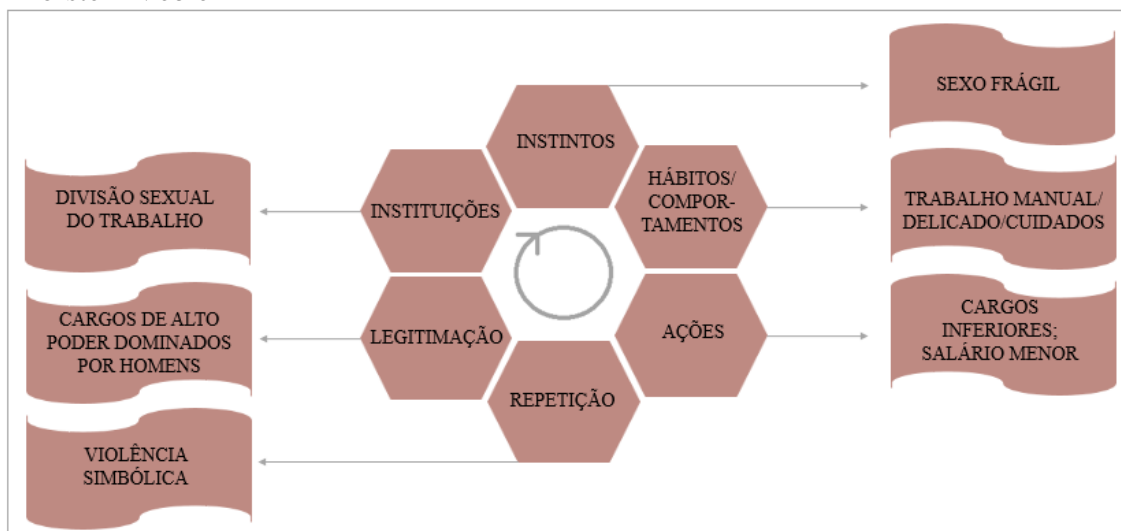
Ao longo do tempo, por meio da industrialização das sociedades, houveram mudanças de hábitos e comportamentos que, em constante repetição, tornaram-se legitimadas pelo todo. Nesse processo, mesmo que de forma não declarada, floresce com maior intensidade a discriminação de gênero e a divisão sexual do trabalho. Os homens, ao se apoderarem das formas de trabalho, legitimaram a restrição da mulher aos cargos inferiores e aos baixos salários. Assim, cumulativamente foi se construindo esse processo e se autorreforçando até os dias de hoje.

As mulheres ainda sofrem com a discriminação e a divisão sexual do trabalho, sendo evidenciados por diversas pesquisas acadêmicas e por pesquisas estatísticas envolvendo a população (JERABEK; DEVIÁ, 2010; SANTOS, 2010; GAMA, 2014; ONU MUJERES, 2015; IPEA, 2017; IBGE, 2018). Os indivíduos não se identificam como seres que discriminam o gênero feminino, porém, no ambiente de trabalho isso se torna ainda mais acentuado. As ações são tomadas de forma perspicaz que os indivíduos institucionalizam esse pensamento e o transmitem em seu ambiente sem uma total consciência.

Nesse sentido, se propõe o estudo da discriminação do gênero feminino por meio da abordagem vebleniana. Entende-se que o estudo dos hábitos de pensamento, sua repetição e legitimação em instituições tornam-se fundamental para compreender o que ocorre com as mulheres nas organizações e no meio social. Dessa forma, ao utilizar as bases do institucionalismo de Veblen, pode-se identificar quais são os comportamentos discriminatórios dentro da organização, investigar como se dá a aceitação de tais comportamentos, e o porquê de a mulher estar trabalhando e recebendo menos e em cargos inferiores.

Para tal, resgata-se elementos da Figura 1, sobre o ciclo de desenvolvimento de instituições para criar a Figura 4, sobre a forma como a discriminação de gênero pode tornar-se uma instituição.

Figura 4 - A Instituição da Discriminação do Gênero feminino a partir do pensamento de Thorstein Veblen



Fonte: Elaborado pela autora com base na teoria.

Ao centro da Figura 4 verifica-se os elementos que compõem o processo de desenvolvimento de instituições, conforme a teoria vebleniana. Nas laterais da mesma figura são desenvolvidas condições de como pode se manifestar os comportamentos discriminatórios de gênero. Dessa forma, para cada elemento tem-se uma condição, legitimando-se através do ciclo o contexto da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho. As condições aqui formuladas foram observadas na literatura sobre o tema e por meio do empirismo (ONU-MUJERES, 2015; IPEA, 2017; IBGE, 2018).

Mesmo que Veblen (1987) determinasse que as instituições mudam conforme a evolução social, os instintos demoram mais para se transformarem no decorrer dessa evolução. Assim, o primeiro elemento da Figura 4, os instintos, está exemplificado por meio de um dos rótulos mais conhecido empregado à mulher, o “sexo frágil”. A partir desse entendimento que vem de séculos, a mulher torna-se universalmente rotulada como frágil, dócil, compreensiva e delicada (BOTELHO; MORAES; CUNHA, 2008).

No momento em que esse instinto se perpetua, transforma-se no segundo elemento da figura, em hábitos e comportamentos compartilhados de forma geral na sociedade. Tem-se como condição prática desse processo a indicação de que os trabalhos manuais, delicados e de cuidado ficam, frequentemente, a cargo das mulheres. Corroborando esse fato, tem-se a afirmação de Pinto, Carvalho e Rabay (2017), que as relações de gênero criam barreiras invisíveis por meio da naturalização das relações sociais, por exemplo, quando as mulheres tendem a graduar-se nas áreas da saúde, ligadas aos cuidados, e os homens em áreas mais exatas.

Dando sequência ao processo de institucionalização, após a criação de novos hábitos e comportamentos, os indivíduos passam a agir de acordo com formas pré-estabelecidas, expressando sua nova conduta. Como exemplo para as ações de discriminação de gênero, aborda-se a diferenciação de cargos e salários, sendo que os cargos inferiores e os salários mais baixos são destinados, em sua maioria, para as mulheres, ação fruto de hábitos anteriormente enraizados. Tanto no setor privado quanto no público, pode se verificar a disparidade entre os salários de homens e mulheres, porém, enquanto no setor privado a diferença é nítida, o setor público mantém o salário baixo em alguns setores, que coincidentemente ou não, são os setores que mais empregam mulheres (RUBERY; GRIMSSHAW; FIGUEIREDO, 2005).

Ao passo que as ações se tornam naturais perante a sociedade, inicia-se a repetição dessas ações por um grande número de pessoas. Considerando os três elementos anteriores há uma ideia de dominância do homem sobre a mulher, e a dominância se reflete por meio da violência simbólica (BOURDIEU, 2010), quarto elemento da Figura 4, referente a repetição.

De acordo com Teles (2017, p. 615, grifo nosso), a prática de violência de gênero é bem difundida, sendo a principal violação dos direitos humanos femininos, pois sendo “tolerada pela sociedade, mantém-se por meio da impunidade acomodada na ideia de que esses fenômenos são próprios da natureza humana”.

Entendendo que esses “fenômenos são próprios da natureza humana” e ocorrem de forma cumulativa, evidencia-se que esses comportamentos já estão institucionalizados na sociedade de forma contundente, o que reforça o argumento trazido neste estudo. A discriminação de gênero se mantém presente nos dias atuais devido sua institucionalização, determinada ao longo de séculos.

Em seguida, apresenta-se a legitimação, quinto elemento da Figura 4. A discriminação se faz presente nas ações individuais que a sociedade legitimou o homem como ser superior colocando-os, na maioria dos casos, nos altos cargos das empresas e as mulheres em cargos abaixo. E como exemplo, dados do IBGE (2018) indicam que a maior parte dos cargos de chefia são ocupados por homens e esse fato se agrava com os dados de que são as mulheres que melhor se qualificam para o mercado de trabalho.

Por fim, o processo de discriminação se completa ao ser institucionalizado, sexto elemento que conclui a Figura 4. Ao ser institucionalizado, observa-se a divisão sexual do trabalho. Decorrente das relações sociais entre homens e mulheres, de maneira

histórica, designa aos homens a esfera produtiva e as mulheres a esfera reprodutiva, conseqüentemente, os homens ocupam as funções com maior prestígio social e as mulheres os trabalhos menos valorizados (HIRATA; KERGOAT, 2007). E ao longo do tempo, desde meados do século XX, essa instituição se autorreforça com a constante perpetuação do ciclo de discriminação no meio laboral.

A partir dessa reflexão teórica, pode se considerar como viável e pertinente o estudo da discriminação de gênero feminino de acordo com os postulados de Thorstein Veblen. Mesmo sendo uma teoria postulada no início do século XX, autores contemporâneos têm retomado seus pressupostos para entender as relações econômicas e sociais da atualidade, em estudos que englobam indivíduos, comportamentos e instituições.

Portanto, a discriminação de gênero pode ser entendida como um processo histórico cumulativo de transformação de hábitos em instituições. No entanto, segundo Veblen (1914), evoluções sociais acontecerão e novos entendimentos serão apresentados pelos indivíduos sobre as coisas. Nesse ponto, o otimismo floresce, determinando à evolução social o papel de arrefecer a discriminação do gênero feminino, a ponto de que no futuro as mulheres não sofrerão mais nenhum tipo de preconceito e poderão gozar dos mesmos direitos que os homens.

Finalizado a construção teórica realizada neste referencial teórico, passa-se para a descrição dos procedimentos metodológicos a fim de verificar se o ciclo de instituição da discriminação do gênero feminino é observado empiricamente no mercado de trabalho a partir de um setor de varejo supermercadista.

3 METODOLOGIA

Nesta seção apresenta-se o percurso metodológico que foi utilizado para alcançar os objetivos propostos, compreendendo o tipo de pesquisa, método escolhido, a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, a técnica de coleta dos dados e, por fim, a técnica para análise dos dados. Cabe destacar que este projeto passou por avaliação do Comitê de Ética da Universidade Federal do Pampa tendo sido aprovado para dar continuidade à pesquisa de acordo com os procedimentos metodológicos descritos na sequência.

3.1 Tipo de pesquisa

A presente pesquisa se caracterizou como um estudo do tipo descritivo-exploratório, o qual possibilitou descrever as características do fenômeno estudado por meio de uma nova perspectiva teórica, neste caso a institucionalização da discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho. De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013), o propósito do estudo descritivo é expor as características, os traços, os perfis de um grupo, de algumas pessoas ou até mesmo uma comunidade, demonstrando as dimensões do fenômeno a ser estudado e suas interações. Para os mesmos autores, a pesquisa exploratória é utilizada quando se tem por objetivo estudar um tema pouco, ou não estudado anteriormente.

A escolha do tipo de pesquisa descritivo-exploratório se deu pelas características desse estudo e da definição dos seus objetivos. Para se compreender como se dá os comportamentos que demonstram e promovem a discriminação da mulher no ambiente de trabalho se faz necessário, utilizar de todos os passos da pesquisa descritiva-exploratória. Descrevendo as características, o ambiente de trabalho, os perfis dos trabalhadores até o ponto em que serão identificadas as ações e comportamentos que promovem a discriminação. Sendo que a abordagem exploratória, se justificou pela pretensão da autora em utilizar um novo enfoque teórico para analisar a discriminação de gênero, e ainda, propor uma relação entre a teoria Institucional e a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Optou-se pela pesquisa de cunho qualitativo por possuir características que possibilitam o aprofundamento da análise do fenômeno. A pesquisa qualitativa possibilita a investigação minuciosa na busca da compreensão do objetivo do estudo (BOGDAN, et al., 1994). O uso dessa abordagem possibilitou a utilização de diferentes processos que

auxiliaram no aprofundamento da pesquisa, devido a amplitude que a pesquisa qualitativa proporciona.

3.2 Método da pesquisa

O método escolhido para a execução da pesquisa foi o estudo de caso. Para a definição deste método, utilizou-se da proposição de Yin (2015) que elaborou algumas condições que distinguem os tipos de métodos a serem adotados, são elas: 1º) o tipo de pesquisa que foi proposto; 2º) o controle sobre os eventos comportamentais; e, 3º) o grau de enfoque sobre os eventos contemporâneos em oposição aos eventos históricos. Para saber se a pesquisa se adequa, especificamente, ao método estudo de caso, no quadro 1 apresenta-se as três condições mencionadas acima e mostra como está relacionada com o referido método.

Quadro 1 - Condições necessárias para a escolha do método estudo de caso

Método	1º) Forma de questão de pesquisa	2º) Exige controle dos eventos comportamentais?	3º) Enfoca eventos contemporâneos?
Estudo de caso	Como, por quê?	Não	Sim

Fonte: Adaptado de Yin (2010).

A primeira condição refere-se a forma como foi delimitada a questão problema do estudo, lembrando, este estudo é baseado na seguinte pergunta de pesquisa: Como se manifestam os hábitos e comportamentos que envolvem a discriminação das mulheres no ambiente de trabalho? De acordo com o quadro 1, se a forma da questão da pesquisa se inicia com “como” ou “por que” a utilização do estudo de caso é pertinente. Dando sequência, a segunda condição preocupa-se com a exigência de controle do pesquisador sobre os eventos comportamentais do objeto a ser estudado. Se a resposta for negativa, ou seja, não há necessidade de controle, o estudo de caso se adequa a esta pesquisa. No caso deste trabalho, será primordial não obter controle nenhum sobre os eventos para poder extrair o máximo das relações reais entre os gêneros. E por fim, o estudo de caso é adequado para estudos que pretendem pesquisar eventos contemporâneos, o que mais uma vez vai ao encontro da presente pesquisa. Sendo assim, as condições observadas por Yin (2010) sustentam e justificam a escolha desse método para a realização deste estudo.

De forma semelhante ao autor supracitado, Benbasat, Goldstein e Mead (1987), apontam como características do estudo de caso a pesquisa de um fenômeno em seu cenário natural; os dados são coletados de múltiplas fontes; uma ou poucas unidades são

analisadas intensivamente; não há controle sobre o fenômeno; e por fim, o foco está nos eventos contemporâneos. Essa perspectiva se alinhou com as intenções que possuía este estudo, reforçando ainda mais a escolha desta estratégia de pesquisa.

Portanto, a pesquisa que se utilizar do estudo de caso será desafiadora pois, “enfrenta a situação tecnicamente diferenciada em que existirão muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados, e, como resultado conta com múltiplas fontes de evidência, com os dados precisando convergir de maneira triangular (...)” (YIN, 2010, p. 40). Esses dados, que necessitam ser múltiplos, serão coletados na unidade de análise que será descrita no tópico a seguir.

3.3 Unidade de análise

O cenário escolhido, de forma intencional, para a realização da pesquisa se encontra no setor varejista. Trata-se de uma rede de supermercados situada no Rio Grande do Sul, nomeada ficticiamente de Mercados do Sul.

Esta empresa representa papel importante para sua região, possuindo diversas unidades distribuídas no Estado. O supermercado Mercados do Sul apresenta peculiaridades ao se tratar de uma empresa de gestão familiar e estar presente no mercado há mais de 40 anos. É responsável pelo emprego direto de centenas de pessoas, contando com empregos nas mais diversas áreas, contemplando as três divisões hierárquicas de uma empresa, estratégica; tática; e operacional. Esses são alguns dos fatores que motivaram a escolha dessa empresa, além de contar com um grande contingente de homens e mulheres trabalhando juntos. As unidades da empresa seguem um padrão estrutural comum a qualquer supermercado, todas contam com os diferentes setores de produtos, que vai desde higiene a produtos de alimentação em geral, contando ainda com açougue e padaria.

Os primeiros contatos realizados com a empresa foram por meio de e-mails trocados com uma colaboradora que trabalha no setor administrativo do supermercado. A partir desse contato foi possível marcar uma reunião com o diretor de recursos humanos, quando então, foi liberada a entrada a qualquer momento nas lojas da empresa portando crachá de visitante, que foi concedido para a devida identificação.

Foi acordado com o diretor que a entrada nas lojas, para a realização das entrevistas e observações, poderia ocorrer entre os dias 15 ao 25 dos meses entre agosto a novembro de 2018. E as entrevistas com os funcionários seriam liberadas conforme o

movimento nas unidades da empresa. Devido ao número expressivo de unidades foi possível realizar o estudo em apenas três lojas da empresa, esse número foi escolhido devido a representatividade dessas lojas, sendo as maiores unidades da empresa. E também um número razoável para realizar um estudo aprofundado sem prejudicar os resultados da pesquisa devido ao tempo da mesma.

3.3.1 Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa foram compostos por trabalhadores homens e mulheres dos diferentes setores da empresa, onde foi possível entrevistar indivíduos que trabalham nos níveis estratégico, tático e operacional. Para a escolha desses indivíduos levou-se em consideração os seguintes critérios:

1. Estar trabalhando há mais de seis meses na empresa;
2. Entrevistar mulheres dos mais diversificados cargos;
3. Entrevistar homens que tenham contato com colegas de trabalho do sexo feminino.

Ressalta-se que em duas unidades esses critérios foram seguidos em partes, devido ao tipo de acesso recebido em cada loja, em alguns momentos não houve a liberdade de escolher os funcionários a serem entrevistados, foi um responsável pela unidade que escolhia e dirigia-os até o local em que as entrevistas estavam sendo realizadas. O único critério que foi rigorosamente seguido foi o tempo na empresa, que poderia influenciar até mesmo as respostas dos entrevistados. Observa-se também, que em alguns momentos as entrevistas ocorreram em espaços inapropriados com muito barulho, em meio aos clientes, sendo realizadas entrevistas até mesmo nos corredores das unidades. Mas esse fato não prejudicou as entrevistas pois não houve a interferência ou o monitoramento de nenhum gerente ou chefe do estabelecimento. Sendo possível realizar as entrevistas de forma pessoal e livre, para que os funcionários se sentissem à vontade para falar o que quisessem ou para não responder algo que os deixassem incomodados.

Para fins de proteção aos entrevistados, seus nomes não foram revelados e durante as análises a referência ao entrevistado aconteceu por meio de códigos. Dessa forma nomeou-se o entrevistado pela letra inicial do seu sexo, M para masculino; e F (feminino); e o número referente a ordem de realização das entrevistas.

Por fim, devido ao curto espaço de tempo para a realização e análise das entrevistas, adotou-se a ideia de saturação dos dados, ou seja, no momento em que

houveram repetições de conteúdo das entrevistas sem adição de fatos novos, as mesmas eram encerradas na unidade, independentemente do número de entrevistas.

Com isso, resultou-se em 37 entrevistados, dos quais 27 eram do sexo feminino e 10 eram do sexo masculino. A predominância das mulheres frente aos homens entrevistados se deve ao foco do estudo, em que se fazia importante ressaltar a opinião feminina sobre a discriminação da mulher no trabalho, porém, não descartando a visão masculina. Os homens colaboraram para que o estudo não obtivesse apenas a noção de uma parte do contexto e sim do todo. Outro fator que colaborou para esse resultado foi a empatia feminina, as mulheres compreendiam com mais facilidade o tema e eram mais suscetíveis, aceitavam participar estando abertas ao diálogo. Inúmeros homens, ao serem convidados a participar da pesquisa, alegavam que não podiam por falta de tempo e sobrecarga de trabalho e falavam que não sabiam como responder as perguntas, nitidamente expressavam incomodo e um semblante intimidado com o assunto e a situação.

3.4 Técnicas de coletas de dados

A pesquisa qualitativa e do tipo descritiva necessita que o pesquisador trabalhe com uma série de informações sobre o que se pretende estudar (TRIVIÑOS, 2008). Para tanto, foram coletados dados por meio da observação direta, entrevistas semiestruturadas, e documentos da empresa objeto desta pesquisa. De acordo com Yin (2015), a coleta de dados deve fazer uso de múltiplas fontes de evidências; criar um banco de dados do estudo de caso; e, realizar o encadeamento das evidências em uma análise lógica das mesmas.

Para melhor detalhamento da pesquisa, os tópicos a seguir abordam descritivamente como foi feito o passo a passo de cada técnica de coleta de dados utilizada.

3.4.1 Observação direta

Para a realização da observação, primeiramente obteve-se o consentimento de um dos diretores responsáveis pela empresa estudada. Posteriormente a esta formalidade, foi efetivamente iniciada a fase das observações do estudo que foi registrada por meio do diário de campo escrito pela autora.

Uma observação permite que o observador/pesquisador descubra como algo realmente é feito ou como funciona; as práticas do dia a dia do trabalho poderão ser percebidas somente por meio das observações (FLICK, 2009). Para a realização deste estudo adotou-se o tipo de observação não-participante, presumindo que se fosse realizada observações participantes, a observadora/pesquisadora poderia influenciar o meio a ser analisado. E o fato da pesquisadora não ser integrante da organização a ser pesquisada reforça como única possibilidade esse tipo de observação.

No caso deste estudo, a observação não-participante auxiliou de forma geral no alcance de todos os objetivos, porém, de forma específica sua análise foi predominante no atingimento de um dos objetivos específicos, a saber: Identificar as ações, hábitos e comportamentos que originam a discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho da rede de varejo;

Somente com o uso de observações é que foi possível identificar as ações tomadas diariamente no trabalho que propiciam a discriminação das mulheres. As ações eram bastante subjetivas, necessitando uma atenção aos pequenos gestos e movimentos dos funcionários das unidades estudadas. De forma a auxiliar nas observações, o quadro 2 apresenta um roteiro de observação criado previamente, mas que obviamente devido ao ambiente não ser estático, esse roteiro serviu apenas como base para não desviar dos objetivos centrais das observações.

Quadro 2 - Roteiro das observações

Intenções	Expectativas	Realidade
Observação do setor Estratégico	Identificar as ações tomadas a respeito das relações de gênero na empresa	A observação do setor estratégico foi restrita aos momentos das entrevistas com alguns funcionários do administrativo
Observação do setor Tático	Observar as relações do setor quanto à organização dos cargos e demais medidas que possam diferenciar os gêneros	A observação ocorreu em diferentes momentos em que a pesquisadora esteve junto aos chefes e gerentes das unidades
Observação do setor Operacional	Analisar os comportamentos dos trabalhadores com foco nas relações entre gêneros	A observação dos funcionários do operacional eram livres e ocorreu por longos períodos

Fonte: Elaborado pela autora.

O quadro 2 relata quais foram as intenções que a pesquisadora tinha com as observações, as expectativas e o que realmente ocorreu. Os ambientes dos supermercados eram extremamente movimentados com muitas funções e atividades ocorrendo ao mesmo

tempo. Dessa forma, houveram momentos em que as observações eram restritas à frente dos supermercados onde ficam os caixas registradores. Nos demais setores da empresa, percorreu-se em diferentes momentos a fim de analisar o funcionamento e as atividades dos funcionários.

3.4.2 Entrevistas semiestruturadas

A entrevista é um momento de interação importante para as Ciências Sociais, pois tem um carácter de máxima proximidade com o indivíduo entrevistado podendo ser transmitidas diversas informações que irão fazer com que se entenda como essa pessoa vê o fenómeno estudado, enriquecendo a pesquisa (RICHARDSON, 2012).

As entrevistas semiestruturadas são guiadas com perguntas “estímulo”, as quais, servirão como introdução ao tema que se quer abordar e assim por diante, o entrevistado irá respondê-las (OLSEN, 2015). Realizou-se um roteiro de entrevistas (Apêndice I), porém, ao longo das entrevistas outras questões foram feitas ou não feitas, de acordo com o direcionamento e a necessidade da conversa.

Com a aplicação das entrevistas pretendeu-se alcançar os objetivos específicos I e II da pesquisa: Descrever o perfil sociodemográfico e o ambiente de trabalho de mulheres que trabalham na rede de varejo; e, Identificar as ações, hábitos e comportamentos que originam a discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho da rede de varejo; Durante a realização das entrevistas, pretendeu-se alcançar alguns pontos que auxiliaram no alcance dos resultados da pesquisa, descritos no quadro 3.

Quadro 3 - Resultados esperados com a realização das entrevistas

Intenções	Expectativas	Realidade
Entrevistar indivíduos do setor Estratégico	Através da realização das entrevistas com os três setores, conseguir descrever e apontar se há distinção das percepções, entre setores, acerca dos seus hábitos, ações e comportamentos de viés discriminatório	Realizaram-se duas entrevistas com funcionários do setor estratégico
Entrevistar indivíduos do setor Tático		Realizaram-se três entrevistas com funcionários do setor tático
Entrevistar indivíduos do setor Operacional		Realizaram-se trinta e duas entrevistas com funcionários do setor operacional

Fonte: Elaborado pela autora.

Para o cumprimento das entrevistas se fez necessárias diversas visitas aos locais da empresa, pois sua realização dependia do dia da semana. Cada dia da semana conta com um tipo de promoção no supermercado e com isso o movimento nas lojas se alterava, demandando mais tempo dos funcionários. Na maioria das vezes as entrevistas ocorreram nas segundas-feiras, quartas-feiras e quintas-feiras. Outro fator a ser considerado era o horário, para realizar as entrevistas foi necessário controlar o horário da realização, preferencialmente as entrevistas ocorreram na parte da manhã ou início da tarde e duravam de 10 a 20 minutos. Com isso, o grupo alvo da pesquisa se limitava ao pessoal que estava trabalhando nesses dias e horários, totalizando 37 entrevistas realizadas entre todas as unidades. Na unidade I foram realizadas 19 entrevistas, na unidade II finalizou-se com 11 entrevistas, por fim, na unidade III, contou-se com sete entrevistas.

3.4.3 Informações documentais

O uso de documentos serve para o conhecimento do pesquisador sobre os antecedentes da empresa, as experiências, situações enfrentadas e como é o cotidiano da empresa (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Os principais documentos solicitados à empresa, objeto de estudo, foram os documentos organizacionais referentes ao histórico da empresa, as descrições dos cargos e os documentos sobre as contratações ao longo do tempo. Esses documentos, juntamente com as observações e entrevistas, serviram como base para cumprir os objetivos da pesquisa.

No quadro 4, apresenta-se o que se esperou alcançar com a obtenção desse material para as análises e o que realmente foi conseguido.

Quadro 4 - Resultados esperados com a coleta de documentos

Intenções	Expectativas	Realidade
Obter dados do histórico da empresa	Descrever o histórico da empresa	Não foi possível coletar documentos oficiais sobre o histórico, somente por meio de entrevistas
Obter dados sobre os cargos e seus ocupantes	Identificar se há distinção entre os cargos para homens e mulheres	Acesso aos documentos dos contratos do organograma da empresa

Fonte: Elaborado pela autora.

Para a obtenção dos dados foi necessário realizar uma reunião com um dos diretores da empresa, explicar todo o funcionamento da pesquisa e quais os seus fins, para então obter acesso aos documentos internos da mesma. Os documentos cedidos pela

empresa contém informações sobre o funcionário contratado, quando foi contratado e em qual cargo se encontra. Esses documentos são chamados pela empresa de contratos do organograma e estão divididos de acordo com cada unidade da empresa.

De forma conjunta, todos os tipos de coleta formaram um grupo de dados necessários para se alcançar o objetivo geral do estudo, a saber: Analisar os hábitos e comportamentos que demonstram e promovem a discriminação no ambiente de trabalho de mulheres que atuam em uma rede de varejo, sob a ótica vebleniana. E assim, responder à questão problema identificada pela pesquisa.

Porém, em uma pesquisa que se utilize do estudo de caso, recomenda-se que se adote a técnica de triangulação dos dados (YIN, 2015). Essa técnica oportuniza o uso de diferentes fontes de evidências, permitindo que se aborde uma variação de aspectos históricos e comportamentais que irão dar maior sustentação nos futuros achados da pesquisa.

Como este estudo obteve três fontes de evidência, entrevistas; documentos; e observações, se tomou o cuidado de manter um equilíbrio entre as fontes no momento de realizar as análises, com intuito de criar “linhas convergentes de investigação” (YIN, 2015, p. 124). Essas fontes também visaram corroborar as mesmas descobertas, não podendo enfatizar uma das fontes e analisar de forma secundárias as outras fontes coletadas. Intentando, por meio da triangulação dos dados, obter resultados consubstanciados, sólidos e que possam refletir a realidade do objeto pesquisado.

Descritas as técnicas de coletas de dados e as formas como foram utilizadas, faz-se importante descrever as técnicas de análise dos dados abordadas no tópico a seguir.

3.5 Técnicas de análise dos dados

Depois de descritos o tipo da pesquisa, o seu método, a forma como foram coletados os dados e situado onde se realizou a pesquisa, necessita-se apresentar e descrever como ocorreram as análises oriundas dos dados coletados durante a aplicação das entrevistas, observações e coleta de documentos. Segundo Olsen (2015, p. 15), “dados não são suficientes porque é preciso haver um argumento científico cuidadosamente elaborado”. Nesse sentido, é importante adotar técnicas de análises adequadas aos objetivos da pesquisa, e principalmente compatível com os tipos de dados obtidos.

Para a análise dos dados, optou-se por adotar duas técnicas diferentes de análise, mas que foram complementares para o maior aprofundamento do estudo. A primeira

técnica é a Análise de Conteúdo (AC), e especificamente para as entrevistas utilizou-se a Análise de Discurso (AD). A grande diferença entre estas é apontada por Caregnato e Mutti (2006), em que a análise de conteúdo trabalha com o conteúdo em si dos textos, já a análise de discurso trabalha o sentido dos discursos de uma forma mais subjetiva. Veremos mais detalhadamente cada uma das duas técnicas nos tópicos a seguir.

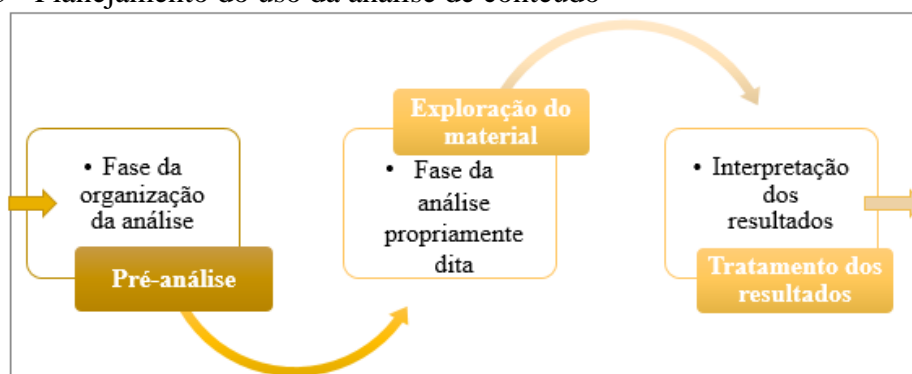
3.5.1 Análise de Conteúdo

A análise de conteúdo tem como principal autora, Lawrence Bardin, que foi a autora que trouxe o detalhamento dessa técnica, de seus princípios e seus principais conceitos, configurando-se uma das obras mais notáveis sobre essa análise publicada no ano de 1977 em Paris (TRIVIÑOS, 2008).

Para Bardin (1977), a análise de conteúdo é formada por um conjunto de técnicas de análises das comunicações (códigos linguísticos), utilizando-se de procedimentos sistemáticos e objetivos que descreverão os conteúdos contidos nas mensagens (decodificação). “A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não)” (BARDIN, 1977, p. 38). Nesse sentido, para o estudo em questão, esta técnica auxiliou nas análises das observações e dos documentos referentes a empresa, pois coletou-se dados qualitativos e quantitativos. Utilizou-se, também, dessa técnica para analisar a parte escrita das anotações do diário de campo e o conteúdo dos documentos disponibilizados pela empresa.

Na Figura 5, tem-se as fases do planejamento da análise de conteúdo, que se inicia com a organização da análise e seus procedimentos, passando para a fase de exploração do material, findando-se com o tratamento dos resultados da análise.

Figura 5 - Planejamento do uso da análise de conteúdo



Fonte: Elaborado com base em Bardin (1977).

A primeira fase da Figura 5, chamada de pré-análise, mostra a organização de como foi conduzida as análises. Nessa fase, foi escolhido os materiais que iriam fazer parte da análise, para essa escolha realizou-se uma leitura exaustiva do material até se chegar a escolha dos que seriam relevantes para a pesquisa. Definiu-se que para as observações os principais pontos a serem observados seriam: os comportamentos individuais no trabalho; o relacionamento entre os funcionários homens e mulheres; os cargos e quem os ocupa; número de funcionários por cargo e gênero. E para os documentos, analisou-se preferencialmente os setores, os cargos e seus ocupantes. A partir da análise de conteúdo, as observações e os documentos serviram como um meio de elucidar e testar os conceitos teóricos aqui abordados, em algo prático e real.

Na segunda fase da Figura 5, realiza-se a categorização e a análise propriamente dita. Nesta fase, o *corpus* de análise é aprofundado em uma análise detalhada em que se determina os processos de a) codificação, e de b) categorização da análise, que foram devidamente determinados *a priori*, ou seja, antes do início da coleta dos dados.

a) Codificação – De acordo com Bardin (1977) a codificação envolve a transformação dos dados brutos do material de análise em unidades de registro que permitam a representação do conteúdo, o que pode servir de índice para a análise dos resultados. Este processo envolve a escolha de unidades de registro e contexto que sejam adequadas, de acordo com o material e os objetivos da análise. Momento em que se fez a organização final do material para a análise e seu devido tratamento como transcrições ou registros de algum fato por meio de fotos ou no diário de campo da pesquisadora.

b) Categorização – Prevê “classificar elementos em categorias (...) tem como primeiro objetivo fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados” (BARDIN, 1977, p. 118-119). Foram elencadas 6 categorias de análises que seguiram a construção teórica realizada nessa dissertação (figura 4) tendo como título: A Instituição da Discriminação do Gênero feminino a partir do pensamento de Thorstein Veblen. Sendo elas: Instintos; Hábitos e Comportamentos; Ações; Repetição; Legitimação; e Instituições.

Dando sequência ao planejamento da análise de conteúdo, a terceira fase refere-se ao tratamento dos resultados, momento em que as transcrições das entrevistas se transformam em resultados significativos para o estudo. Se fez uso conjunto das etapas anteriores para se chegar a uma interpretação relevante sobre o tema que está sendo

estudado. Para melhor compreensão a Figura 6 mostra o esquema de categorias, os elementos de análise e como foram observados, respectivamente.

Figura 6 - Categorias de análises, elementos e roteiro de observação



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme a Figura 6 tem-se as categorias de análises, que foram pré-definidas a partir do aporte teórico, bem como os elementos de análise que nada mais são do que uma leitura da Figura 4, que reproduz o ciclo de instituição da discriminação do gênero feminino. A Figura 6 mostra as categorias de análises, elementos e por fim o roteiro de observação, esses passos foram seguidos e devidamente registrados no diário de campo da autora.

Por fim ainda há uma terceira fonte de dados utilizadas na pesquisa que foram as entrevistas semiestruturadas, diferentemente, as entrevistas foram analisadas de acordo com a técnica de análise de discurso, abordada no tópico seguinte.

3.5.2 Análise de Discurso

A análise do discurso, como o próprio nome sugere, trata do estudo do discurso, sendo que a palavra discurso tem um sentido de curso, percurso, movimento. “O discurso é assim a palavra em movimento, prática de linguagem: com o estudo do discurso observa-se o homem falando” (ORLANDI, 2003, p. 15). É justamente este motivo que se leva a considerar a técnica como apropriada para realizar a análise das entrevistas.

Esta técnica, de acordo com Orlandi (2003), considera o indivíduo no seu contexto, considera as falas através das situações e como se produzem os discursos, considerado um objeto sócio-histórico. Os analistas do discurso procuram estabelecer relações entre o discurso do indivíduo e as suas condições sociais e históricas de produção, essas condições é que auxiliam na produção do discurso e geram efeitos de sentido específicos (MUSSALIM, 2012). Ou seja, todo discurso carrega consigo um sentido além das palavras em si e são produzidos com base na vivência de cada indivíduo. Dessa forma, o discurso deve ser analisado tendo em vista o contexto das relações e dos indivíduos.

A análise do discurso conta com duas correntes que se diferenciam quanto suas abordagens teóricas, a Análise do Discurso francesa e a Análise do discurso anglo-saxônica ou americana. Para este estudo, será utilizada a abordagem francesa, que “considera que os sujeitos são condicionados por uma determinada ideologia que predetermina o que poderão ou não dizer em determinadas conjunturas histórico-sociais” (MUSSALIM, 2012, p. 125). Essa abordagem condiz com os propósitos do estudo, devido a delicadeza do tema a ser abordado na pesquisa, sendo que diversos discursos não foram claros e evidentes no que estavam querendo expressar, mas sim, um discurso mais sutil que necessitou de uma análise que considerasse o contexto, as ideologias e a história.

Considerando que a ideologia é materializada pelo discurso e a materialidade do discurso é a língua, tem-se a relação língua-discurso-ideologia, e essa relação resulta no posicionamento através da fala dos indivíduos (ORLANDI, 2003). Para Pêcheux (1975), o indivíduo está envolto de suas ideologias, e o discurso é produzido pelos indivíduos. Sendo assim, utilizou-se dessa noção para realizar as análises das entrevistas. Todos os indivíduos entrevistados estavam em um mesmo contexto, porém, com vivências diferentes e posicionamentos distintos, o que os torna únicos em seus discursos e tal análise possibilitou analisar até mesmo aquilo que é dito de um modo com o que é dito

de outro, procurando entender os entremeios do que foi dito e do que poderia estar querendo dizer (ORLANDI, 2003), até mesmo os gestos e olhares podem dizer mais do que a própria fala.

Além de considerar, durante a análise, a língua, o discurso e a ideologia, segundo Orlandi (2003), construiu-se um aporte teórico, dispositivo teórico, que balizou a interpretação dos discursos. As teorias adotadas pelo estudo estiveram presentes em todos os momentos das análises, intermediando o que foi identificado e interpretado pela autora com o que foi trazido na teoria deste estudo.

Freire (2014), aponta alguns procedimentos que auxiliam na realização de uma análise de discurso. Segundo o autor, a análise possui dois momentos complementares, primeiro tem-se a análise em si, seguida da escrita da análise. Para a realização das análises, primeiramente, realizou-se a transcrição das 37 entrevistas realizadas. Após esse registro, segundo Freire (2014), para iniciar as análises, primeiro realiza-se uma leitura flutuante do material, ou seja, uma leitura superficial onde são levantadas as primeiras hipóteses de análise. Em seguida, volta-se ao texto para a leitura analítica e então inicia-se a escrita das análises.

Em suma, relembra-se que foram utilizadas duas técnicas de análise dos dados, a análise de conteúdo e a análise de discurso. Com intuito de não haver confusão entre os tipos de análises elaborou-se o quadro 5, que identifica as principais diferenças entre as técnicas.

Quadro 5 - Distinções entre Análise de Conteúdo (AC) e de Discurso (AD)

Distinções entre análise de conteúdo e análise de discurso	
AC	AD
Utilizada para análises quantitativas e ou qualitativas	Apenas utilizada em análises qualitativas
Trabalha com o conteúdo dos textos	Trabalha com o sentido dos discursos
Centra-se apenas no conteúdo do texto, nada além deste	Busca os efeitos de sentido relacionados ao discurso
Espera compreender o pensamento do sujeito através do conteúdo expresso no texto, numa concepção transparente de linguagem	A linguagem não é transparente, mas opaca, por isso, o analista de discurso se põe diante da opacidade da linguagem

Fonte: Elaborado pela autora com base em Caregnato e Mutti (2006).

De acordo com as características de cada análise (quadro 5), se compreendeu que as análises dos documentos e das observações seriam melhor aproveitadas se realizadas conforme a técnica de análise de conteúdo, pois sua análise foi focada, exclusivamente, no diário de campo criado a partir do observado pela pesquisadora e no

conteúdo dos documentos coletados na empresa. Já para as entrevistas utilizou-se da análise de discurso, ao se optar pela análise de discurso tornou-se possível ver além das falas dos entrevistados, compreender o sentido do discurso e o que realmente significa o seu posicionamento sobre a discriminação do gênero feminino.

Encerrando-se a descrição da metodologia adotada para esta pesquisa, tem-se um esquema resumo (Quadro 6) com o apanhado geral dos procedimentos metodológicos.

Quadro 6 - Síntese dos procedimentos metodológicos adotados para o Estudo de Caso

Objetivo Geral	Analisar os hábitos e comportamentos que demonstram e promovem a discriminação no ambiente de trabalho de mulheres que atuam em uma rede de varejo, sob a ótica webleniana		
Objetivos Específicos	Descrever o perfil sociodemográfico e o ambiente de trabalho de mulheres que trabalham na rede de varejo	Identificar as ações, hábitos e comportamentos que originam a discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho da rede de varejo	Discutir as implicações dos hábitos e comportamentos na institucionalização da discriminação do gênero feminino por parte dos homens e das mulheres
Coleta de Dados	Informações documentais; Observações diretas; e Entrevistas		
Análise dos Dados	Análise de Conteúdo	Análises de Conteúdo e de Discurso	Análises de Conteúdo e de Discurso
	Triangulação dos dados coletados		
Apresentação dos Resultados	I) O ambiente de trabalho da rede de varejo	II) Análise do ciclo de desenvolvimento de instituições	III) As implicações da institucionalização da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho

Fonte: Elaborada pela autora.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Iniciam-se as análises com uma reflexão vebleniana sobre as instituições: “A mudança de padrões e pontos de vista é todavia gradual; ela raramente resulta na subversão ou total supressão de um ponto de vista aceito no passado” (VEBLEN, 1988, p. 8). Thorstein Veblen acreditava na mudança das instituições e que elas conduzem as ações e comportamentos dos indivíduos. Porém, o processo de transformação de uma instituição é lento e pode ser perpetuada por décadas até haver uma real mudança.

Neste tópico, pretendeu-se descrever a perpetuação da instituição da discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho por meio de um estudo de caso. Ou seja, foi-se a campo para analisar na prática o que foi trazido na teorização desta dissertação. No referencial teórico aqui abordado, relacionou-se o comportamento discriminatório de gênero presente na sociedade brasileira com a teoria institucionalista de Thorstein Veblen. Para Veblen (1898), as instituições são formadas por um conjunto de instintos, hábitos e comportamentos e formas de pensar refletidos em práticas aceitas e incorporadas por um grupo ou sociedade. Apresentou-se então, o ciclo de desenvolvimento de instituições com base na discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho. Os indivíduos carregam consigo comportamentos discriminatórios, que por vezes são imperceptíveis, que menosprezam o lugar da mulher na sociedade. Dessa forma, entendeu-se que o estudo dos hábitos de pensamento, sua repetição e sua legitimação em instituições tornam-se fundamental para compreender o que ocorre com as mulheres no mercado de trabalho. Portanto, a discriminação do gênero feminino pode ser entendida como um processo histórico cumulativo de transformação de hábitos em instituições.

Estruturou-se, primeiramente dois subtópicos referente a descrição do ambiente de trabalho e dos participantes da pesquisa, seguido de seis subtópicos que compreendem o processo de desenvolvimento de instituições elaborado pela autora com base em Thorstein Veblen, sendo: i. Instintos; ii. Hábitos e Comportamentos; iii. Ações; iv. Repetição; v. Legitimação; e iv. Instituições. Estes seis subtópicos servirão de guia para as análises dos resultados aliando-os à teoria empregada no estudo, cada um abordará uma etapa do processo de institucionalização, analisando os comportamentos dos indivíduos participantes da pesquisa. Para realizar a análise do ambiente da organização, considerou-se a triangulação dos dados coletados nas unidades estudadas. Contando com documentos, observações e entrevistas semiestruturadas.

O cumprimento das análises de cada etapa desse processo trouxe à tona a resposta para o problema de pesquisa apontado pelo estudo, a saber: Como se manifestam os hábitos e comportamentos que institucionalizam a discriminação das mulheres no ambiente de trabalho na perspectiva do Antigo Institucionalismo? Conforme os dados demonstrarão na sequência das análises, o estudo de caso permitiu verificar no cotidiano de uma organização empresarial a ocorrência da institucionalização da discriminação da mulher no mercado de trabalho.

4.1 O Ambiente de Trabalho da Rede de Varejo Mercados do Sul

A empresa, Mercados do Sul⁵, encontra-se no Rio Grande do Sul onde possui uma rede com um amplo número de filiais distribuídas em cidades do mesmo Estado. Foi criada há mais de 40 anos por uma família, sobrevivendo até hoje com características de empresa familiar.

No período em que se desenvolveu a coleta de dados foi possível perceber que a empresa foi consolidada com um ambiente favorável ao trabalho dos seus funcionários, um ambiente organizado, com uma boa estrutura e com pessoas que aparentam estar bem-humoradas e satisfeitas com seu trabalho. Por meio das observações, percebeu-se que muitas pessoas se sentem familiarizadas com o ambiente e isso independia do seu tempo na empresa. O entrevistado M14 expressa esse sentimento na sua fala ao ser perguntado como se sentia trabalhando na empresa: *“ótimo me sinto como se fosse minha casa é”*, e em outro trecho da entrevista *“aqui no caso eu pessoalmente trato todos como se fossem irmãos meu porque passamo [sic] todo dia junto trabalhando”*. Esse entrevistado demonstra afeto especial pelo seu trabalho e sente-se grato pela oportunidade de estar nessa empresa. Há outros funcionários que se sentem bem, porém, se mostram um pouco incomodados com alguma situação. A entrevistada F24 descreve uma dessas situações que ocorre no trabalho: *“bom o ambiente é muito bom de trabalhar só que é assim muito cansativo é o horário é muito puxado isso todo mundo vai te falar a mesma coisa mas o resto é muito bom me sinto muito bem gosto muito de trabalhar aqui”*. A queixa sobre a carga horária de trabalho ser exaustiva é recorrente entre as falas dos entrevistados. No entanto, mesmo com questões em que são contrários, estes fatos não chegam a afetá-los no que diz respeito à satisfação geral com o ambiente de trabalho.

⁵ Nome fictício dado a empresa em estudo.

Ao serem indagados sobre as oportunidades dadas pela empresa, a maioria dos entrevistados concordam que a empresa incentiva seus funcionários e que há oportunidades de crescimento. Como se percebe na fala do entrevistado M33, “*eu mesmo já to [sic] há dois anos e meio já tive várias oportunidade [sic] de trocar de cargo*”. O relacionamento interpessoal é outro ponto em que há unanimidade nas respostas dos entrevistados, todos demonstraram ter um bom relacionamento com os colegas: “*eu gosto de trabalhar aqui (...) eu me relaciono bem com todos os colegas né o ambiente também é bem agradável*” (F28). Sendo assim, pode-se afirmar por meio de observações no local e entrevistas, que a empresa proporciona um local favorável ao trabalho dos seus funcionários e com oportunidades de crescimento.

Nas unidades pesquisadas notou-se uma movimentação grande de funcionários, mas havia uma harmonia no trabalho, cada um sabia o que deveria ser feito e todas as atividades eram realizadas de forma organizada. A maior concentração de funcionários se encontrava na frente da loja, ou como chamam, a frente de caixa, nesse local ficam as caixas registradoras e ali trabalham, operadores de caixa, empacotadores ou pontas de caixa e as supervisoras de caixa, esse é o ponto central das lojas. O restante dos funcionários se encontram nos demais setores da loja, como repositores de gondolas, responsáveis pelos serviços gerais de limpeza, atendentes de balcão, açougueiros, padeiros entre outros. Esses setores compõem a parte da loja onde os clientes podem circular, e há um último setor, o depósito, esse setor separado da loja concentra toda a mercadoria daquela unidade da rede de supermercados.

Outro fator a ser considerado na empresa é a ocupação dos cargos por sexo, para tanto foi necessário analisar uma série de documentos internos chamados de Contratos do Organograma. O quadro 7 exhibe esse cenário, contendo os diferentes cargos, o número total de ocupantes por cargo e por sexo. Devido ao grande número de funcionários distribuídas entre todas as unidades e nas diversas funções, o consta no quadro 7 aqueles cargos em que a pesquisadora obteve maior contato no período de coleta dos dados e que possuem um grande contingente de pessoas trabalhando.

Quadro 7 - Cargos por sexo e número de funcionários

Nome do Cargo	Funcionário	Número de Funcionários	Percentual por sexo
Diretoria	Masculino	8	88,88%
	Feminino	1	11,12%
Gerente	Masculino	16	94,12%
	Feminino	1	5,88%

Subgerente	Masculino	9	81,81%
	Feminino	2	18,18%
Cargos administrativos	Masculino	7	43,75%
	Feminino	9	56,25%
Chefe de loja	Masculino	10	90,90%
	Feminino	1	9,09%
Fiscal ou Supervisor de Caixa	Masculino	4	11,42%
	Feminino	31	88,57%
Operadores de Caixa	Masculino	27	18,88%
	Feminino	116	81,11%
Empacotador	Masculino	71	56,8%
	Feminino	54	43,2%
Atendente de Balcão	Masculino	8	10,66%
	Feminino	67	89,33%
Padeiro	Masculino	39	92,85%
	Feminino	3	7,14%
Açougueiro	Masculino	34	100%
	Feminino	0	0%
Encarregados do Depósito	Masculino	31	100%
	Feminino	0	0%
Total de funcionários das unidades pesquisadas:			549
Total de funcionários da rede de supermercados:			996

Fonte: Elaborado pela autora com base na documentação cedida pela empresa.

O quadro 7 representa mais de 50% do total de funcionários que a empresa possui, os cargos presentes no quadro são aqueles percebidos como relevantes para apresentar ao leitor e demonstrar o organograma da empresa, exemplificado com uma parte dos cargos que a empresa possui.

Ao observar o quadro 7, vê-se que há predominância de gerentes, subgerentes e chefes de lojas homens no quadro de funcionários da empresa e as mulheres ocupam os cargos de supervisoras de caixa e estão presentes também no setor administrativo. A posição que alguns entrevistados defendem é que este quadro está mudando, pois já há a presença de uma mulher como chefe de loja e que essa estruturação com predominância de homens na empresa está se modificando com a entrada de novos diretores e de pessoas mais jovens, justificando que isso ocorreu naturalmente em épocas anteriores. Porém, de acordo com a configuração atual dos cargos nota-se que a mudança é lenta, conforme revela a resposta da entrevistada F30 ao falar da posição da gerência sobre a separação de cargos por sexo: “Com o tempo né foi se mudando esse pensamento deles e hoje a gente tá eles estão mais abertos a isso a essa mudança mas hoje ainda predomina o sexo masculino”. Ou seja, pode estar ocorrendo uma mudança gradual, mas o fato de uma mulher estar adentrando uma “função masculina” ainda não concretiza essa mudança.

Neste tópico, abordou-se as características gerais da organização, observadas no dia a dia das unidades visitadas e por meio das documentações da empresa. Para concluir

a descrição do caso em estudo, passa-se para o próximo tópico que contempla a descrição dos colaboradores que participaram como entrevistados da pesquisa.

4.1.1 Descrição dos Colaboradores participantes da pesquisa

Inicia-se essa sessão apresentando o quadro 8 com o perfil dos participantes entrevistados na pesquisa. A maioria das informações foram coletadas a partir das entrevistas semiestruturadas e algumas informações por meio de conversas informais no período das observações nas unidades.

Quadro 8 - Perfil dos Entrevistados

Unidade	Entrevistado	Cargo	Sexo	Escolaridade	Idade	Tempo na empresa em anos
1	1	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	37	11
	2	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	28	5
	3	Operador de Caixa	M	Ensino Médio	26	3
	4	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	32	1
	5	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	36	1
	6	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	19	3
	7	Empacotadora	F	Ensino Médio	20	2
	8	Empacotador	M	Ensino Médio	18	2
	9	Empacotadora	F	Ensino Médio	20	2
	10	Empacotador	M	Ensino Médio	20	1
	11	Aux. administrativo	F	Ensino Médio	32	4
	12	Atendente padaria	F	Ensino Médio	42	4
	13	Atendente padaria	F	Ensino Médio	40	4
	14	Operacional loja	M	Ensino Médio	31	3
	15	Supervisora de caixa	F	Ensino Médio	27	3
	16	Supervisora de caixa	F	Ensino Médio	25	7
	17	Operacional loja	F	Ensino Médio	23	4
	18	Gerente	M	Ensino Médio	56	38
	19	Subgerente	M	Ensino Médio	34	14
2	20	Recepcionista	F	Ensino Médio	23	4
	21	Operacional loja	F	Ensino Médio	56	30
	22	Cartazista	F	Ensino Médio	24	7
	23	Cartazista	F	Ensino Médio	20	3
	24	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	46	1
	25	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	22	3
	26	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	24	5
	27	Operador de Caixa	M	Ensino Médio	31	3
	28	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	23	2
	29	Diretor de RH	M	Ensino Superior	31	4
	30	Analista de RH	F	Ensino Superior	34	10
3	31	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	29	3
	32	Empacotador	M	Ensino Médio	25	2
	33	Empacotador	M	Ensino Médio	19	2
	34	Operadora de Caixa	F	Ensino Médio	24	5
	35	Atendente Açougue	F	Ensino Médio	38	6 meses
	36	Fiscal de Caixa	F	Ensino Médio	52	30

	37	Subgerente	F	Ensino Médio Incompleto	61	40
--	----	------------	---	-------------------------	----	----

Fonte: Elaborado pela autora com base no material das entrevistas.

Observa-se no quadro 8 as principais características dos indivíduos que participaram das entrevistas. Foram ao total 37 entrevistados dos quais 27 foram mulheres e 10 homens. As idades variam de pessoas jovens em seu primeiro emprego e outras que estavam há 30 anos ou mais trabalhando na empresa. Sobre o grau de escolaridade, a maioria possuía o ensino médio completo e não estavam estudando para melhorar sua situação. Dos entrevistados, dois possuíam o ensino superior completo, um dos diretores da empresa e a analista de recursos humanos, ambos em cargos mais elevados. Outra informação que foi levantada é sobre o estado civil dos participantes. Das mulheres, 44,44% são casadas, coincidentemente, 44,44% são solteiras e 11,11% estão em uma união estável. Já os homens, 60% são solteiros e 40% são casados.

A idade média dos homens é de 29,1 anos e das mulheres foi de 31,7 anos, dados que revelam certo equilíbrio entre as idades dos entrevistados. O que pode estar descolado da realidade observada no dia a dia da empresa, por meio das observações da pesquisadora, notou-se que os funcionários são na sua maioria jovens e se concentram nas funções do setor operacional.

No decorrer do tópico foi possível analisar a estruturação do ambiente de trabalho da empresa Mercados do Sul e conhecer as principais características dos funcionários entrevistados. Já nos próximos tópicos, serão tecidas diversas análises embasadas na construção teórica do estudo, trazendo as etapas do processo de institucionalização para averiguar se há a instituição da discriminação de gênero por meio dos comportamentos dos indivíduos que trabalham nas unidades do supermercado Mercados do Sul, com relatos das entrevistas, descrições das observações no local de trabalho e com o reforço de documentos originais cedidos pela empresa.

4.2 Análise do Ciclo de Desenvolvimento de Instituições

Para Veblen (1988), as instituições não se transformavam rapidamente, há um caminho a ser percorrido até que haja uma mudança completa. Conforme a afirmação de Veblen, a empresa Mercados do Sul em seus mais de 40 anos de história, transformou-se em diversos pontos e formas de pensamento, porém, devido a sua carga histórica ser longa, antigos hábitos e comportamentos podem ter sido mantidos e novos foram

surgindo ao longo de sua existência. Com isso, por vezes, a empresa pode apresentar avanços e também comportamentos conservadores no que se refere as relações de gênero.

No decorrer dos tópicos serão abordadas em seis etapas o processo de institucionalização de pensamentos, mostrando a partir dos discursos dos funcionários entrevistados, como a discriminação da mulher pode estar presente, mas em novos formatos e formas de agir.

4.2.1 Etapa I – Instintos

A forma primária da institucionalização de pensamentos coletivos são os instintos inatos ao ser humano (VEBLEN, 1914). Os instintos auxiliam na seleção dos comportamentos perante alguma situação e são moldados pelo contexto social e cultural em que os indivíduos vivem. Para observância dessa etapa, determinou-se alguns pontos para auxiliar na identificação de instintos que estariam promovendo a discriminação da mulher no ambiente de trabalho. Para analisar essa questão, entende-se como instintos a preconceção de que as mulheres são biologicamente diferentes, sendo inferiores em comparação com os homens. Nesse sentido, supõe-se que a mulher seria taxada como o “sexo frágil”, e a partir disso seriam tratadas de forma diferente no trabalho por ser mulher; e que os indivíduos caracterizariam o trabalho da mulher a partir das “atribuições naturais ao sexo feminino”. Que advém de uma criação patriarcal em que as mulheres eram preparadas para cuidar do lar, do marido e dos filhos e, portanto, deveriam ser delicadas, prestativas.

Inicialmente quando perguntado aos homens se eles percebiam ou tratavam de forma diferente as colegas por elas serem mulheres e para as mulheres se elas já se sentiram ou viram alguma colega sendo tratada de forma diferente por ser mulher, a resposta predominante foi a negação. Porém, no decorrer das entrevistas os relatos iam transparecendo fatos que comprovavam que haviam tratamentos distintos entre colegas que por vezes são instintivos aos indivíduos.

No primeiro momento a negação: *“faltar o respeito com alguém não nunca por ser mulher não não influi um trato diferente dos outros porque eu pessoalmente trato todos por igual acho que a gente tem todo mundo tem aquela coisa de igualdade né”* (M14). E a parte feminina também afirma não perceber um tratamento diferente pelo fato de ser

mulher: “*não não eu acho que normal todo mundo trata do mesmo jeito aqui não vi diferença aqui nada assim*” (F9).

As principais distinções que afloraram nos discursos foram referentes à força física, alegando que haviam diferenças devido a mulher não poder ocupar cargos que exigiam força física e o apontamento de diversas características tidas como femininas que levaria a uma separação dos cargos, cargos mais femininos e cargos mais masculinos. Isso se deve ao imaginário dos indivíduos que perpetuam as diferenças biológicas para separar homens e mulheres. Notou-se que é instintivo do ser humano a ação de separar homens e mulheres e o entendimento que os sexos são diferentes e por isso teriam atribuições distintas. A entrevistada F6 dá os primeiros sinais da diferenciação de tratamento no ambiente de trabalho: “*porque eles tratam na mesma coisa só como eu te falei que quando tem que carregar alguma coisa eles óbvio que não vão escolher uma mulher né (risos) eles vão escolher um dos gurus*”. Há no discurso da entrevistada a noção de que a mulher está em uma posição distinta da do homem ao entender que a mulher não pode realizar funções que exijam força. E se repete com a opinião de outra funcionária, “*até tem né essa parte de forceja de loja de depósito essas coisas é mais pra homem mas só essas coisas pela força mesmo né o resto tanto faz homem ou mulher*” (F31). A entrevistada F36 mostra-se convencida com a condição biológica inferior da mulher e se justifica “*porque a força de um homem é bem maior que de uma mulher mesmo que a gente não queira mas é verdade (risos)*”. A relutância demonstrada pela entrevistada não indica que ela esteja incomodada com tal situação, notou-se que ela compreende que isso é um fato, que não será mudado e há um tom de comodidade em seu discurso. Ou seja, está tudo certo como está e se seguir assim não fará diferença, esses discursos demonstram uma predisposição inata dos entrevistados em perceber a diferenciação entre os sexos.

Os homens notam a mesma condição, porém, argumentam que a diferenciação do trabalho por características físicas, no caso a força, ocorre como forma de proteção a mulher. O posicionamento masculino de querer proteger a mulher é reflexo da representação da organização familiar, sendo que o “modelo familiar antigo” previa que o homem deveria proteger a família (NEGREIROS; FÉRES-CARNEIRO, 2004). Com isso, o homem instintivamente acredita que deve proteger e cuidar do sexo oposto, como na fala do entrevistado M32 que acredita que há setores em que as mulheres não deveriam estar: “*alguns setores sim das que carregam muito peso carrega peso assim aí eu acho*

que não deveria ir naquele setor mulher mas pelo bem delas né não por causa que elas não poderiam fazer aquilo mas sim pra proteger mais ela”.

Esse posicionamento não é exclusivo aos homens, como percebido na fala de uma subgerente da empresa:

A única diferença é essa ai é proteger realmente mais proteger do que diferenciar e aqui é um lugar aonde tem muita mercadoria e que tem que trazer do depósito tem que carregar a zorra⁶ todas essas coisas acontece então a gente procura realmente proteger a mulher mas é no sentido de ela não carregar peso (F37).

Não obstante ao fato da entrevistada F37 ser mulher e ter esse posicionamento, a mesma ocupa uma posição rara na empresa, ela é uma, das duas subgerentes existente em toda a rede dos supermercados Mercados do Sul. E pela sua posição na empresa, seu posicionamento toma mais importância podendo influenciar a ação coletiva dos seus funcionários, reforçando a noção de diferenciação dos sexos.

Com as investigações da pesquisa ainda foi possível notar que essa diferenciação de tratamento entre homens e mulheres ultrapassa os limites das relações entre funcionários da empresa, revelando-se, também, na relação de clientes homens com as funcionárias mulheres. Em entrevista a funcionária relata que os clientes preferem passar nos caixas femininos exaltando características que são mais comuns às mulheres:

É tem alguns que preferem passar com as gurias no caixa eu já ouvi dizerem que a eu gosto de passar com as gurias porque as gurias são mais simpáticas do que os guris isso a gente ouve bastante que os guris são mais fechados e as gurias são mais simpáticas conversam mais (risos) (F4).

Da mesma forma, houveram dois funcionários que observaram momentos em que clientes do sexo masculino estavam se excedendo com suas colegas operadoras de caixa e empacotadoras, como mostram seus relatos:

Foi uma situação que se passou com o cliente e com colega uma colega caixa o cliente meio que se alterou com a colega dai eu intervi ai já todo mundo já entreviu junto que ele tava meio que alterando a voz com ela entende sendo rude com ela dai a gente tudo entreviu junto porque tava uma situação chata ali entende a colega tava constrangida já (M31).

⁶ Zorra: espécie de carro manual que auxilia no transporte das mercadorias do depósito para o interior da loja.

As vezes tem uns cliente [sic] que vem aqui e são bem cheio assim as vezes é mais na parte feminina tipo com as gurias então a gente quando a gente vê que os clientes tão passando dos limite daí eu vo perto do caixa assim já por causa que assim se intimidam né tipo um homem as vezes é duas guria empacotando no pacote ali a gente chega ali ele já já se sossega um pouco (M32).

Não sei o que eles pensam esses caras (risos) eu não sei o que eles pensam as vezes eles vêm aqui por poucas coisas que as vez [sic] acontece comigo eles não falam nada ai com uma das gurias eles falam eu não sei o que acontece se eles se sentem superior a elas sei lá não sei não sei (M32).

Para Bourdieu (2010, p.17), a divisão entre homens e mulheres está na ordem natural das coisas, é tida como normal e inevitável, reforça-se com a objetificação das coisas, “em todo o mundo social e, em estado incorporado, nos corpos e nos *habitus* dos agentes, funcionando como sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação”. Devido a isso, há a noção da superioridade masculina. Isso acaba funcionando como um sistema engendrado pelos indivíduos e perpetuado ao longo dos anos, reforçando a noção de inferioridade feminina.

A diferenciação do trabalho da mulher por meio de características tidas como naturais ao sexo feminino é pactuada pelos três níveis hierárquicos da empresa, é visível que existe uma separação e isso se comprova também, por meio das observações da pesquisadora. Por vezes, presenciou-se momentos em que os funcionários homens impediam as colegas de carregar as mercadorias dos clientes, alegando que aquele era o serviço deles.

A fala do diretor de recursos humanos também demonstra que a empresa entende que as mulheres são diferentes dos homens, porém, devido a isso elas teriam alguns cargos que seriam mais específicos para elas:

A empresa ela trabalha pra que não haja diferenciação de gênero sabe e até tipo é como eu te falei a mulher é pra certas coisas ela tem muito mais capricho do que os homens por isso algumas funções elas são femininas né (...) a gente acredita muito assim no potencial das mulheres porque não sei a mulher ela tem um um um jeito pra tratar com as coisa diferente e eu acho algumas função ela até se adapta melhor do que muitos homens né (M29).

No discurso do entrevistado M29, nota-se uma necessidade em comparar as mulheres aos homens numa tentativa de igualá-los. Quando ele afirma que a mulher poderia se adaptar a alguma função até mesmo melhor que muitos homens, tem por trás do seu discurso uma ideologia que molda seus pensamentos e deixa transparecer na sua

fala que o homem é superior à mulher, porém, ela pode até fazer melhor. A palavra “até” significa segundo o dicionário Aurélio: “Indica um limite de tempo, no espaço ou **nas ações**” (FERREIRA, 2008, p. 149, grifo nosso), no discurso do M29 a palavra “até” está significando que há realmente um limite nas ações das mulheres.

A divisão do mundo laboral entre homens e mulheres está baseada na noção de que as mulheres possuem características e qualidades que são exclusivamente femininas e diferente das dos homens, respaldando assim, a forma de inserção delas no trabalho produtivo e reforçando a desigualdade entre os sexos (DANIEL, 2011). Ou seja, essa diferenciação acaba por limitar o tipo de atividade feminina e masculina, devido ao instinto dos seres humanos em ressaltar as diferenças biológicas de homens e mulheres.

Contudo, esse discurso não se limita aos homens. As funcionárias também notam que as características femininas se diferenciam das masculinas e isso demonstra uma prática de diferenciação comum à empresa, pois as próprias mulheres se encaixam nesse discurso. As entrevistadas F15 e F24 reconhecem as diferenças das mulheres pelas características inatas ao feminino: *“a mulher acho que ela é mais detalhista né é mais tem mais uma ela observa mais eu acho do que os homens”* e *“eu acho que pra alguns lado a mulher tem mais paciência mais né tem mais como é que eu vou te explicar além da paciência ela tem aquele atendimento melhor aquela educação melhor de falar o jeito de falar tudo então eu acho que cativa muito as pessoa”*.

De acordo com Amâncio (1993), a construção social dos indivíduos, estritamente relacionada aos instintos, está assentada na assimetria das representações do feminino e do masculino. Em seu estudo, a autora compreende que a análise das identidades de homens e mulheres conseguem mostrar que as representações do feminino e do masculino são reforçadas por meio dos comportamentos e da imagem que as próprias pessoas transmitem de si mesmas nas interações sociais. Com a observação dos discursos mostrados acima, evidencia-se que as próprias mulheres, além dos homens, fazem distinção entre os sexos, corroborando com Amâncio (1993).

A diferenciação estabelecida nos discursos pode decorrer da percepção que os indivíduos ainda possuem sobre as diferenças sexuais. Por serem biologicamente diferentes, homens e mulheres teriam tarefas diferentes, porque tais diferenças partiram de uma construção social em que as características, qualidades e habilidades carregadas naturalmente seriam distintas entre os sexos (DANIEL, 2011). Sendo assim, conforme a

autora supracitada, as diferenças biológicas ditariam o que seria trabalho apto ao homem e a mulher.

Uma das entrevistadas desnaturaliza a concepção da diferenciação de gênero resultante de características femininas. Alegando que homens e mulheres poderiam exercer qualquer função sem distinção, basta ser apto para o trabalho.

Aqui dentro eu acredito que não aqui dentro acho que todo mundo poderia fazer qualquer coisa porque por levantar peso não é não chega a se uma coisa assim porque os guris ajudam eles põem as coisas e depois a gente só traz na zorra então não tem muito problema acho que isso não acho que daria pros dois fazerem qualquer coisa aqui dentro (F23).

Esse discurso deveria ser o mais comum entre as mulheres, demonstrando inquietação com a situação dada e vislumbrando meios de viabilizar o trabalho feminino em uma tarefa de domínio masculino. A discriminação contra a mulher somente é percebida no momento em que uma mulher se interessa por um cargo, mas não pode ocupá-lo devido a uma preferência pelo sexo masculino. O que foi observado pela pesquisadora nas três unidades visitadas. Nitidamente percebeu-se que não há abertura para as mulheres que gostariam de trabalhar em uma função masculina, como no setor do depósito.

Fica claro com esses discursos que há diferenciações impostas tanto pelos homens quanto pelas mulheres, entendendo que a mulher possui características biológicas diferente das dos homens como a força, dando a ideia de inferioridade feminina. Com isso os homens instintivamente acreditam que devem proteger as mulheres. E também ao caracterizar a mulher com atribuições naturais à mulher e por isso, entender que elas teriam funções específicas na empresa. Esses fatos caracterizam-se no ciclo de desenvolvimento de instituições como sendo uma característica instintiva das pessoas nas relações de trabalho, portanto, os instintos, nesse caso, se referem a diferenciação de características biológicas da mulher em relação ao homem. Sendo assim, a primeira parte do ciclo de instituições (Figura 7), elaborado pela autora, está sendo corroborado por meio dos discursos dos entrevistados. E significa que o primeiro elemento da instituição da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho foi verificado empiricamente.

Figura 7 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa I



Fonte: Elaborada pela autora.

Neste tópico, foi possível identificar que os funcionários da empresa tendem a compreender o sexo feminino como mais frágil, o que pode refletir diretamente nas características dos cargos ocupados pelas mulheres. Com isso notou-se que as mulheres são tratadas diferentes por serem mulheres, enfatizando as características “ínatas” ao sexo feminino como atribuições favoráveis a ocupação de determinados cargos e setores. Portanto sabe-se que os funcionários possuem instintos que são propensos a distinguir a mulher no trabalho. E no próximo tópico será analisado se tais instintos se transformarão em hábitos e comportamentos praticados pelos funcionários da empresa.

4.2.2 Etapa II – Hábitos e Comportamentos

Segundo Veblen (1914), os hábitos são tendências naturais ao ser humano (originados pelos instintos) influenciados pelo meio em que vive e transmitidos pela cultura; já os comportamentos são adquiridos por meio dos hábitos que se tornam frequentes na conduta dos indivíduos. Essa segunda etapa que irá analisar os hábitos e comportamentos dos funcionários do supermercado Mercados do Sul, acaba diretamente relacionada com o tópico anterior sobre os instintos, sendo um a sequência do outro, porque não existem hábitos sem que os mesmos tenham sido criados pelo instinto de reproduzir ações que posteriormente se fixam em comportamentos. No entendimento de Veblen (1914), isso é um processo natural que não tem definições exatas para cada ponto, os acontecimentos vão ocorrendo e transformando ou reforçando os pensamentos dos indivíduos que se institucionalizam na forma de condutas.

Para a análise dos hábitos e comportamentos, determinou-se como exemplo prático dessa etapa a noção de que as mulheres geralmente ocupam as funções que exijam trabalhos manuais, delicados e de cuidado. Hirata (2009, p. 32) afirma que homens possuem qualificações e as mulheres qualidades “o cuidado com o outro, a capacidade relacional” que geralmente são adquiridas no seio familiar doméstico. Para tanto, hábitos e comportamentos, neste caso, serão percebidos por meio das atribuições do cargo e o sexo do ocupante desse cargo.

Inicia-se revelando que há uma noção de separação entre homens e mulheres desde a seleção e recrutamento, conforme a fala da funcionária (F6): “*Do geral eu acho quando a gente vai lá fazer as entrevista e coisa acho que eles mesmo separam lá por eles né por ordem deles por critérios dele*”. E isso é corroborado com a fala da própria pessoa que realiza o recrutamento e seleção:

A gente tem algumas características né por exemplo cargos que são tipicamente masculinos por exemplo depósito é reposição até temos algumas mulheres na reposição sim mas mais questão de bazar né coisas mais leves produtos mais leves atendimento na padaria a gente dá prioridade pras mulheres também pela questão do do é de ser assim mais acessível né de lidar com produtos de alimentícios ali né a gente dá prioridade por mulheres também (F30).

A entrevistada reconhece que a empresa possui cargos “tipicamente” masculinos, ou seja, “com domínio subjetivo do masculino” (OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016, p. 215), subjetivo, pois habitualmente se entendeu como uma função masculina. E cargos preferencialmente ocupados por mulheres de acordo com as características inatas ao feminino. Demonstrando que é um comportamento adotado pela empresa a separação dos cargos e há o hábito de empregar as mulheres em determinados cargos, diferentes dos cargos masculinos.

A separação dos cargos se torna nítida com a fala do entrevistado M29:

*Mas a gente luta assim pra pra que as mulheres elas tenham elas ganhem cada vez mais espaço sabe hoje a gente tem um um setor na empresa que é a parte de perecíveis que é até **um setor que a gente decidiu é ter somente mulheres trabalhando** nisso por causa do **capricho** por causa do (inaudível) por causa da **dedicação** até que a mulher tem pra algumas coisas sabe hoje essa parte de perecíveis aqui são é uma equipe que é composta somente por mulheres né e elas que cuidam de toda a parte da da segurança alimentar do alimento ele chegar seguro ao cliente da dos processos de manipulação sejam feitos de forma que que a vigilância determina né tudo com procedimento padrão de higiene é procedimento pra limpeza de utensílios de material né limpeza de balcão limpeza de maquinários sabe e tu é elas que controlam pra que tudo*

ande de acordo como a vigilância que e isso eu acho que assim que é uma qualidade que a mulher tem sabe que é cuidar da higiene assim também da da beleza da exposição sabe a parte de também da uma boa estética né na área de venda (grifo nosso).

O discurso pertence ao diretor de recursos humanos da empresa. Esse posicionamento se mostrou bastante natural ao cotidiano organizacional. Essa noção, também se evidencia nos documentos da organização que mostram a estruturação dos cargos, o formato possibilita verificar que as mulheres se encontram predominantemente na base da pirâmide hierárquica e em cargos que necessitam de maior destreza manual e cuidado. Ao verificar os documentos da empresa, percebeu-se que essa estruturação se mantém ao longo dos anos, sendo assim, infere-se que esse posicionamento já foi institucionalizado há mais tempo na empresa e se conserva a partir de traços históricos ou “*path dependence*”, onde as construções do passado influenciam na manutenção de comportamentos (AREND; CARIO; ENDERLE, 2012).

Notadamente verifica-se a existência de setores mais específicos para as mulheres e outros em que há a preferência pela ocupação masculina. Depreende-se que a empresa criou os chamados “guetos” femininos e masculinos, que de acordo com Bruschini e Puppini (2004), são as áreas de predomínio de um dos sexos.

A separação dos cargos por sexo mostra-se fortemente marcada na conduta da empresa, sendo que a entrevistada F28 teve seu pedido de troca de função, de um setor feminino para um masculino, ignorado. “*Eu mesma queria ser repositora né mas aqui na empresa é mais pra homens né*” (F28). Para concorrer a uma nova vaga na empresa, há um processo simples, primeiramente os encarregados divulgam as vagas internamente e os funcionários que tiverem interesse se escrevem em uma lista. Posteriormente, a analista de recursos humanos analisa os candidatos a nova vaga e escolhe o que melhor se encaixa para a função. A entrevistada F28 realizou exatamente esse processo quando surgiu a vaga, “*até eu dei meu nome pro gerente quando surgiu uma vaga de repositor lá no setor das massas mas não deu em nada (risos)*”. E ao ser perguntada sobre quem ocupou a vaga tem-se a seguinte resposta: “*Olha acho que até agora ninguém ocupou o cargo acho que é cada dia é um que sai do seu setor pra repor eu acho que não tem nenhuma específica assim*” (F28).

Esse acontecimento demonstrou que a empresa procedeu de forma a impedir que uma funcionária ocupasse uma vaga em que existe a preferência pelos homens. E outro

fato evidencia e corrobora a posição da empresa, o motivo pelo qual a entrevistada F28 se candidatou a essa vaga:

Pra eu poder fazer um curso que eu quero né tanto fazer que abriu uma vaga e eu não pude e ai tive que deixar mas ano que vem se Deus quiser eu vou fazer esse curso se Deus quiser mesmo (...) né eu trabalho bem sou bem responsável venho todos os dias nunca me atraso e eu queria essa oportunidade como vai fazer dois anos já né e ai não né não puderam (risos).

O interesse principal da entrevistada era conseguir conciliar os estudos com o trabalho, pois seu salário como operadora de caixa é até superior ao de repositora no setor da loja. Financeiramente ela sairia em desvantagem, o que estava movendo suas ações era a vontade, expressa em seu discurso, de realizar o sonhado curso que foi adiado para outro ano devido a desconsideração da empresa para com a funcionária. Pode-se notar que a cultura da empresa está arraigada no comportamento dos funcionários, pois a única razão que parece ter motivado a desconsideração do pedido da funcionária é o fato de ser mulher e que o cargo que ela pretendia era específico aos homens.

A separação de cargos mais adequados às mulheres é evidenciada, também, nas falas do gerente e do subgerente de uma das unidades pesquisadas. O entrevistado M18 e M19 entendem que existem diferenças entre homens e mulheres e que a mulher se sobressai em algumas funções devido, novamente, aos estereótipos criados em volta das características femininas.

*Olha a mulher ela é uma peça fundamental dentro de uma empresa pela maneira pelo jeito dela mais organizada então tu vê que as mulheres aqui no mercado tu vê os setores onde elas trabalham **os setores da mulher** por exemplo é no caixa né ali tem que ter uma pessoa bem organizada uma é a pessoa também na padaria atendimento né atendimento a mulher ela é ela tem um jeito especial ela tem uma outra fórmula de de trabalhar e de e de também mostrar o seu valor ali ela trabalha onde a área que ela trabalha e que ela se dedica e é bem determinada e também ela tem um na parte da organização ela é bem mais prática do que a parte do funcionário né da loja (M18, grifo nosso).*

A mulher assim ó tem aquela coisa assim de na conversa saber cativar o cliente pode é dizer bem o que o cliente quer entender bem as pessoas acho que a mulher é mais aberta pra esse tipo de coisa assim o homem acho que já é mais mente fechada então assim em questão de lá da padaria do açougue também eu acho que essas pessoas aonde tem que atender direto o cliente acho que seria melhor mulher eu acho o homem acho que não sei não sendo muito machista mas em questão do acho que o homem é mais assim ó pra abastecer mais pra alguma coisa assim mais mas acho que a mulher essa parte ela domina bem mais (M19).

Mais uma vez reforça-se a concepção da empresa, há uma compreensão bem clara do que seriam cargos para mulheres e cargos para os homens, configurando um hábito da empresa em sempre seguir o mesmo padrão de ocupação dos cargos. Obviamente que os setores mencionados, em alguns casos, não são exclusivamente ocupados pelas mulheres, mas elas formam a maioria. Por conta disso, verificou-se a partir de observações e conversas informais que o cargo de operador de caixa é tido como um cargo “afeminado”, ou seja, o cargo seria específico para as mulheres. “*Operadores de caixa é mais pras mulheres não só aqui mas se tu for olhar em todos os (...)*⁷ *ele é mais pras mulheres mesmo*” (F25).

Verifica-se que existem hábitos de comportamentos arraigados na empresa, pois os seus funcionários são capazes de indicar de forma unânime, quais cargos são ocupados por qual gênero. Nesse sentido, os cargos de operador, supervisor e atendente são mais propensos a serem ocupados por mulheres, já as atividades do setor da loja, que envolvem reposição das gôndolas e organização dos produtos em geral, são voltadas aos homens. O que é consenso também entre os funcionários é que existem apenas duas “brechas” para as mulheres no setor da loja, como descreve a entrevistada F21:

*Agora um que setor é que entra mulher perfumaria tu já viu um homem abastecer um absorvente tem aba sem aba eles não entendem isso ai então perfumaria sempre vai ser mulher abastecendo perfumaria e no bazar já teve assim um mercado que tinha um homem no bazar mas o bazar como ele envolve louça todo cuidado é pouco e homem não sabe dobrar uma toalha toalha de banho nem sabe dobrar um guardanapo então também essas duas áreas é sempre **preferencial pra mulher** (grifo nosso).*

As “brechas” são em duas áreas onde a mulher se adequa perfeitamente, as atribuições do cargo exigem cuidado e delicadeza, e nada melhor do que as mulheres para trabalhar no setor de bazar e perfumaria. As noções do ser mulher e ser homem normatizam os pensamentos e opiniões sobre a conduta dos seres humanos (BROCHADO JUNIOR; SOUZA-LEITE, 2016). Quando há normatizações, ou hábitos e comportamentos, pode-se inferir que existem instituições de pensamentos.

Um entrevistado do sexo masculino que ocupa a vaga de operador de caixa relata sua opinião sobre seu sentimento de pertencer a um setor tido como feminizado: “*é igual como eu te disse é difícil ali de distingui porque não é um serviço tão pesado não é uma*

⁷ Exclusão do nome verdadeiro da empresa.

carga horária tão enorme o cansaço é o mesmo o estresse é o mesmo a gente trabalha com o mesmo público nada fora do comum” (M33). Para ele não há nenhum constrangimento em ocupar esse cargo, pois acredita que a função é igual para todos. A função pode ser a mesma, mas a empresa ainda entende que seria melhor se exercida por mulheres. Nos últimos cinco anos (de 2014 a 2018) a presença masculina começou a ser notada neste setor, porém, as contratações nesse período são raras, o que pode demonstrar certa resistência por parte da empresa nessa questão. Em conversa informal com o gerente de uma das unidades visitadas, o mesmo me relatou que os homens estão interessados, atualmente, em ocupar o cargo de operador de caixa (predominantemente ocupado por mulheres) devido ao salário ser maior do que em outros setores em que os homens são a maioria. Com uma expressão de reprovação, o gerente transpareceu ser contra essa modificação e a inserção masculina nessa atividade.

Além das atribuições serem distintas para o trabalho, a relação entre os funcionários revela outra questão que mostra um comportamento que está arraigado na sociedade brasileira. O relato da entrevistada F23 denuncia uma prática, mesmo que velada, onde colegas homens entendem que suas colegas, por serem mulheres, deveriam se responsabilizar pelo preparo do café e a limpeza do local que era compartilhado por um grupo de funcionários.

Vou contar a situação que tinha aqui que a gente tinha um café aqui aí os homens eles achavam que a gente tinha que limpar as coisas que a gente tinha que deixar café pronto pra eles essas coisas sabe e que reclamavam como se a gente tivesse obrigação de fazer isso por ser mulher obviamente então acho que essa parte assim a gente tinha bastante conflito por eles falarem o que tu tinha que fazer (F23).

A observação da entrevistada F23 não foi percebida por outras funcionárias, mas se tornou importante trazer o relato como um alerta da discriminação e de que essa noção da divisão entre homens e mulheres não está presente apenas no ambiente de trabalho. Com esse relato, pode-se notar que os colegas homens tem preconcebido a ideia de que a mulher é que deveria cuidar do café (afazeres domésticos) e essa noção vem de fora da empresa, ou seja, está arraigado no imaginário dos indivíduos. Remete-se a um comportamento enraizado na sociedade, durante muito tempo as mulheres ocupavam funções relacionadas aos serviços domésticos, de servidão a outras pessoas (LAVINAS, 2001), devido a isso, ficou marcado no imaginário de grande parte dos indivíduos a noção

de que as mulheres são responsáveis diretas pelos serviços de cuidados e relacionados a casa.

E por fim, há uma última condição feminina averiguada nas entrevistas que seria o fato biológico das mulheres serem mães. Mesmo essa sendo uma das características que determinaram os instintos no tópico anterior, é tido como um hábito e um comportamento dos indivíduos, por compreenderem essa condição feminina como um “problema” para a mulher no seu ambiente de trabalho e que a responsabilidade pela criação dos filhos recai majoritariamente sobre a mulher. Devido a isso as mulheres enfrentam dificuldades com a conciliação do trabalho e do cuidado com os filhos, justamente por essa obrigação ser tida como exclusiva da mulher.

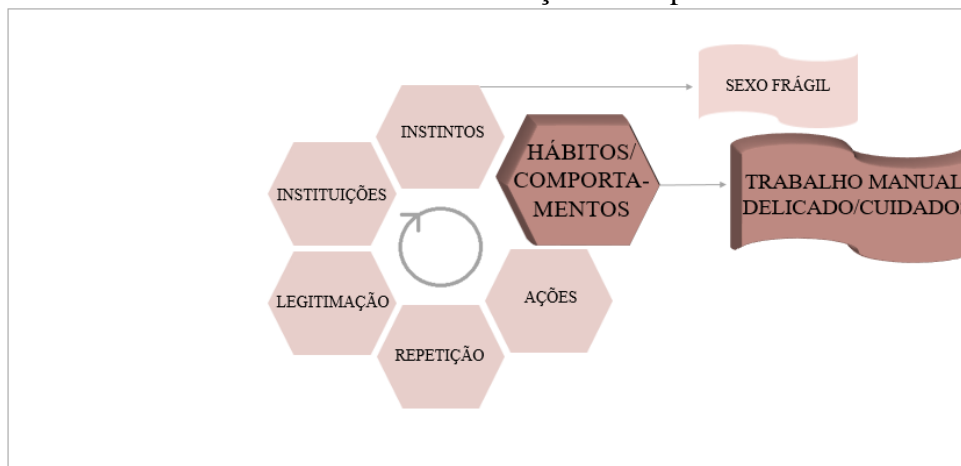
A sim é difícil assim ó porque mãe é mãe sempre onde tu for tu vai ser mãe sempre se teu filho adoecer tu vai querer ficar com teu filho só que no nosso trabalho aqui a gente tem um um como eu te disse é um rodízio de pessoas entende entra um sai outro é uma escala que a gente fecha aquela escala tendo onze horas e meia de trabalho são sete horas e vinte pelo comércio então fecha aquelas sete horas e meia vai embora entra outro e assim a gente vai contra balanceando durante o dia obviamente que se faltar uma quebra a escala e a gente tem muitos problemas de mães que claro o filho adoecer elas não vem então são problemas bem complicados pra nós é complicado entende pela escala que nós temos pela a a obviamente que se adoecer um filho vai pro hospital a lei ampara né tu é obrigado a dar mas as vez quando adoecer um filho e não vai pro hospital entende que não tem um atestado que mostre e a mãe fica em casa igual ai fica complicado né tem que ter horas se tem horas ai a gente procura dar uma folga amenizar organizar né e tem horas que não tem como e a gente fica bem mal com isso ai (risos) porque a gente fica se botando no lugar das mães obviamente mas muitas vezes a gente tem que usar mais a razão do que o coração né (F37).

No discurso da F37 (mulher), ela compreende a necessidade de a mãe ter que cuidar dos filhos, porém, na sua posição de subgerente, analisa a questão também pelo lado da empresa, sobressaindo a visão empresarial/capitalista. O comportamento verificado no discurso da entrevistada é a noção da mãe como única responsável pelo filho, sem citar por exemplo a participação do pai para dividir o cuidado do filho e favorecer o cumprimento da jornada de trabalho da mulher.

A partir das análises realizadas neste tópico, pressupõe-se que os hábitos e comportamento adotados pelos indivíduos na relação com seus colegas de trabalho da empresa Mercados do Sul, carregam consigo atitudes enraizadas que promovem a separação de homens e mulheres e conseqüentemente a distinção dos cargos, atribuindo funções ligadas ao cuidado, delicadeza e os trabalhos manuais às mulheres. Com isso, cumpre-se com a segunda etapa do ciclo de desenvolvimento de instituições (Figura 8)

onde foi possível verificar empiricamente os hábitos e comportamentos dos indivíduos que promovem a discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho.

Figura 8 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa II



Fonte: elaborada pela autora.

Nota-se que são comportamentos que não são dados como propositais ao indivíduo, mas devido fatores culturais e históricos os hábitos e comportamentos são perpetuadas. E se não forem contestadas pelos outros e sim seguidas pela ação coletiva, cria-se ou mantem-se uma instituição de pensamento. Como afirma Veblen (1989a) se é certo para um indivíduo pode se tornar certo para todo o grupo em que convive. E para que todo um grupo aceite um tipo de comportamento é necessário que hajam ações, próximo tópico a ser analisado.

4.2.3 Etapa III – Ações

De acordo com Veblen (1987), a discriminação se efetiva por meio das funções dignas e não dignas, as funções dignas são aquelas dotadas de elementos de proeza e façanha e as indignas relacionam-se às funções cotidianas e menos valorizadas (VEBLEN, 1987). Tipicamente tem-se que as funções dignas ou valorizadas são relacionadas aos homens e as indignas às mulheres. O ato de concretizar hábitos e comportamentos em ações no dia a dia de uma empresa, acaba por institucionalizar a noção de que as mulheres ocupam, na maioria das vezes, funções que são menos valorizadas e conseqüentemente menor remunerada. Sendo assim, para este tópico, as ações, serão verificadas por meio dos cargos e funções das mulheres e se há diferença salarial entre homens e mulheres ocupantes do mesmo cargo.

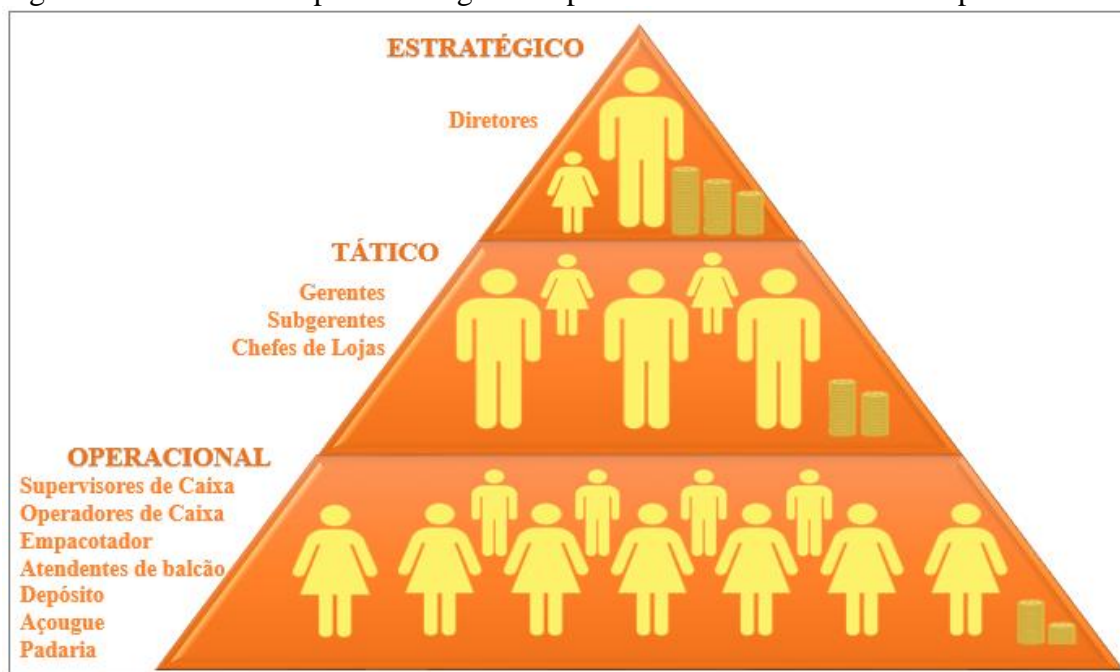
Na visão masculina, não existem diferenças e cada vez a mulher se destaca mais. O discurso do entrevistado M19, descreve a sua opinião sobre crescimento das mulheres nos postos de trabalho. Mesmo admitindo que os homens ainda são a maioria, o entrevistado destaca a presença feminina:

O mercado ta crescendo nisso acho que em questão entre homem e mulher em quantidade acho que ainda o homem acho que ainda tem mais ainda na empresa né mas a mulher assim lá no escritório lá quase praticamente acho que 80% 90% é mulher lá no escritório é então em questão de todos os açougue e padaria ai praticamente mulher antes era mais usado os homem [sic] no açougue nos atendente ali né hoje ta se usando mais a mulher a mulher ela ta integrada a todos os setores (M19, grifo nosso).

A última parte da sua fala é bastante intrigante. Quando afirma que as mulheres estão integradas a todos os setores, fica o questionamento: Mas em quais posições? Na tentativa de responder essa questão, verificou-se os documentos cedidos pela empresa.

Analisou-se os cargos e quem os ocupa e pode-se afirmar que as mulheres são a maioria no nível hierárquico mais baixo, são raras as mulheres que se encontram nos níveis tático e estratégico. A entrevistada F30 justifica o fato de haver poucas mulheres em cargos superiores: *“se deu naturalmente na verdade até hoje nós temos uma moça que ela ta treinando pra ser chefe de loja e futuramente uma sub ou gerente mas antigamente nós tínhamos uma certa resistência por parte da diretoria”*. Se em cargos superiores, também se confirma a distinção entre mulheres e homens, pode-se afirmar que a empresa está organizada de uma forma que Yannoulas (2013) chama de Segmentação Vertical das Ocupações. Esta segmentação ocorre quando há exclusão das mulheres dos postos de trabalho de nível hierárquico mais elevados e com salários maiores, refletindo uma “pirâmide ocupacional” segmentada de forma vertical (OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016, p. 199). Como forma de melhor visualizar essa segmentação criou-se a Figura 9 que reproduz a estrutura dos cargos da empresa em questão, enfatizando o sexo do ocupante do cargo e o nível hierárquico.

Figura 9 - Pirâmide Ocupacional segundo a predominância do sexo do ocupante



Fonte: Elaborado pela autora com base na documentação cedida pela empresa.

A Figura 9⁸ faz uma representação da distribuição do quadro de funcionários por nível hierárquico e sexo do ocupante, nota-se, há predominância dos homens em comparação à presença feminina em dois dos três níveis hierárquicos. As mulheres se encontram em grande desvantagem nos setores tático e estratégico, 5 mulheres para 43 homens entre os dois níveis, onde se encontram os melhores salários e cargos com maiores responsabilidades e certo prestígio pela colocação no mercado de trabalho. Justamente pelo fato da valorização desses cargos é que se nota a ausência feminina, pois segundo Hirata e Kergoat (2007), os trabalhos mais valorizados e de prestígio social são de exclusividade masculina.

Como resultado temos a maior parcela das trabalhadoras mulheres recebendo salários menores, não em comparação ao homem que ocupa a mesma função, mas sim de uma forma geral, pois representam a maioria dos indivíduos que recebem os salários menores. De acordo com os dados coletados, não se pode precisar se há diferença salarial entre ocupantes do mesmo cargo, porém, há indícios de que isso não ocorre na empresa. O que é recorrente na empresa é a bonificação salarial por tempo de permanência na empresa, sendo assim, existem pessoas com o mesmo cargo, mas que recebem mais devido ao tempo de empresa.

⁸ A figura é apenas uma representação, não refletindo o número real de funcionários por nível hierárquico.

Nos cargos ocupados majoritariamente por mulheres, a carga horária de trabalho é longa e pouco flexível. Como existem escalas de trabalhos, há dificuldades de conciliar o trabalho com os estudos, pelo conflito de horários. Dessa forma, algumas entrevistadas relataram que não existem oportunidades de crescimento profissional dentro da empresa, pois não conseguem se qualificar para outros cargos. *“No caso eu estudo mas eu não almejo muito aqui o crescimento aqui mas eu acho que tem outras pessoas que gostariam de crescer tem bastante colegas e não tem oportunidade”* (F22). É perceptível que os funcionários que trabalha na frente da loja, supervisor, empacotador e operador de caixa, na maioria mulheres, têm dificuldades de poder estudar, pois seus horários são diferentes dos de outros setores.

Lá na frente é muito difícil as pessoas tinham que sair do emprego pra poder estudar porque eles não deixavam não tem uma flexibilidade de horário lá lá na frente (...) agora quem trabalha lá na frente sai só nove horas não tem essa flexibilidade não tem uma pessoa que possa substituir ele das seis em diante pra ele pode fazer uma faculdade não tem isso (F23).

O impedimento versus a vontade de estudar é relatado pela entrevistada F25:

Eu fiquei seis meses como empacotadora ai eu passei pra caixa só que ai eu não quis ficar por causa dos estudos ai agora eu consegui a distância ai eu passei pro caixa (...) é por causa do horário né eles não liberaram horário ai eu não quis ficar.

Como as oportunidades de crescimento na empresa não possuem critérios específicos para acontecer, alguns funcionários conseguiram alcançar postos mais altos sem uma diferenciação na sua qualificação. Mas os funcionários entendem que necessitam se aperfeiçoar e a empresa incentiva os funcionários a estudarem, evidenciado na fala do entrevistado M32, *“a (...) que é chefe bem dizer ela incentiva a gente sempre a estudar estudar pra ser algo sempre a mais dentro da empresa”*.

Esses discursos revelam uma tendência do mercado de trabalho. As mulheres são maioria nos cargos inferiores, neste caso não há distinção do salário pago entre as mulheres e os poucos homens que estão nessa função, mas sabendo-se que são elas a maioria, são elas também, as mais prejudicadas quanto ao crescimento profissional e a melhor qualificação, pois não conseguem conciliar trabalho e estudos. Sendo assim, a organização da empresa mantém as mulheres em cargos com pouca expectativa de

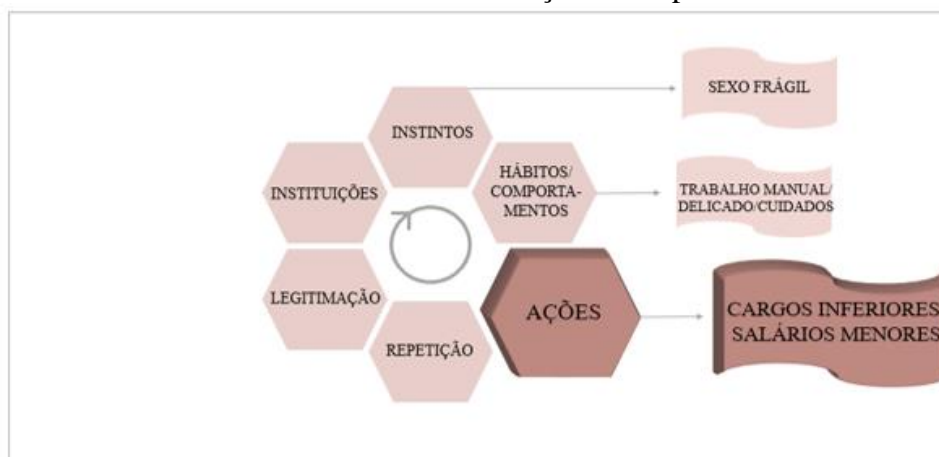
crescimento e conseqüentemente em funções menos valorizadas (ABRAMO; VALENZUELA, 2016).

A noção do “cargo de mulher” e “cargo de homem” está institucionalizado, não houve nenhum funcionário ou funcionária que não mencionassem essa questão durante suas entrevistas. Por fim, tem-se a entrevistada F22 que identifica que as mulheres pertencem a um setor específico e que elas teriam mais chances de crescimento apenas dentro desse setor.

Eu acho menos valorizada no caso os cargos que tem de mulher não tem muito cargo de chefia de mulher tem mais cargo de chefia de homem então muito poucas assim que a gente vê só em setores específicos tipo lá na frente que tem só mulheres é mais específico pra elas crescerem mas em outro setores não tem (F22).

Evidencia-se que existem ações da empresa que determinaram as posições de homens e mulheres no ambiente de trabalho. Com isso, a terceira parte do processo de instituições, as ações, foram identificadas no caso da empresa em estudo, como mostra a Figura 10.

Figura 10 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa III



Fonte: Elaborado pela autora.

Há condutas e comportamentos naturalizados pela empresa, que foram tomados pelos seus funcionários e aplicados por meio de ações nas relações de trabalho, refletindo a construção teórica embasa em Veblen. E com isso, verificou-se que na maioria das vezes as mulheres são ocupantes dos cargos inferiores e de menor remuneração. O processo de instituição da discriminação da mulher no trabalho está se mostrando presente nesta

empresa e para dar continuidade nesta análise, o próximo tópico aborda a quarta dimensão ou etapa do processo de institucionalização, o ato de repetir.

4.2.4 Etapa IV – Repetição

Toda sociedade, grupos sociais e organizações empresariais possuem uma cultura predominante que molda o comportamento dos indivíduos que participam dela (VEBLEN, 1988). Mesmo os indivíduos possuindo seus próprios traços, a cultura dominante consegue influenciar seus atos para que, mesmo inconscientemente, os indivíduos reajam de acordo com o grande grupo. Na concepção vebleniana, as instituições passam pelos instintos, hábitos e comportamentos, ações e repetições.

Ao passo que as ações se tornam naturais perante a sociedade, inicia-se a repetição dessas ações por muitas pessoas. Considerando os tópicos anteriores, pode-se afirmar que a mulher se encontra em desvantagem comparada ao homem, há uma “dominação velada”. Para as análises do presente tópico, utilizou-se da noção de que quando as ações são repetidas no cotidiano da empresa ocorre o que se denominou de violência simbólica. Para Teles (2017), a violência contra a mulher é a principal violação dos direitos humanos femininos⁹, pois é carregada de uma noção naturalizada da inferioridade da mulher, mantendo-se por meio da complacência da sociedade. Sendo assim, a quarta etapa da institucionalização, será observada por meio de fatos que prejudiquem a mulher favorecendo o homem. Por exemplo, quando uma oportunidade de trabalho é ceifada de uma funcionária em benefício a um funcionário isso está configurando violência simbólica de gênero no meio laboral.

Essa concepção já é percebida no primeiro discurso a ser analisado:

*Uma vez surgiu uma vaga pra cartazista isso em seguida que eu entrei eu me interessei porque eu fiz magistério e eu gosto dessas coisas então mas aí na época um rapaz **me disse não a gente quer um homem** porque ele pode ajudar no caminhão. A acho que foi somente naquele momento que eu quis entende foi uma oportunidade que eu queria porque a nem meu salário iria subir né porque cartazista não ganha mais que o caixa mas em compensação era o que queria né só que não (F1, grifo nosso).*

⁹ Art.2º 1) Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, **sexo**, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

A empresa recusou o pedido da funcionária, pela preferência por um ocupante do sexo masculino e desta vez o motivo foi declarado abertamente, confirmando o que se supôs no caso anteriormente citado. Mas neste caso, as atribuições não foram nem levadas em consideração, visto que a mulher possuía qualificação para o cargo. O motivo que pesou na decisão da empresa foi a diferenciação sexual ou biológica, o debate sobre a força física masculina aparece novamente, pois o homem poderia “ajudar no caminhão” se desviando das funções primárias do cargo. Ou seja, o entendimento instituído de os homens possuírem mais força os torna melhores para determinadas funções, mas isso é um estereótipo criado socialmente, pois as mulheres também possuem força. Porém, não é comum que a exerçam da mesma forma que os homens.

É conduta comum da empresa a utilização dos funcionários homens para ajudar a descarregar os caminhões de mercadoria que chegam diariamente. Durante as observações notou-se que quando necessário, praticamente todos os homens se deslocam para o depósito. Esse ponto pode ser uma das justificativas para haver mais homens que mulheres no nível operacional da rede Mercados do Sul.

Algumas funcionárias relataram que se sentem menosprezadas dentro da empresa, pouco ouvidas e desvalorizadas pelos homens. Os dois primeiros relatos são referentes ao tratamento diferente de superiores homens com as funcionárias, já o terceiro relato foi vivenciado entre uma funcionária e o guarda do supermercado em que ela trabalha.

Quando tu vai pedir alguma coisa quando tu vai reclamar em alguma coisa que eles não te dão muita atenção (...) tu fica constrangida porque tu vai pedir algo pra eles e eles não te dão ouvido ou tu vai até mesmo pra ir no banheiro (F20).

A gente fala fala e ninguém nos ouve né (risos) é sempre assim a gente pode fazer mil queixa mas eles nunca vão da muita bola nunca deu (...) vo da um exemplo do meu gerente meu gerente se alguém eu se acontecer alguma coisa comigo eu briguei com um colega meu algo assim tive uma discussão ai eu vou lá e falo e ele nem da bola agora se for um homem que vai lá e fala com ele eu acho que ele se intimida alguma coisa ele vem aqui e grita comigo faz qualquer coisa sabe muitas vezes a gente não faz nada digo nada de errado ele vem aqui e abre aquela boca grita com a gente grita e sai né que ele não quer ouvir ele grita e sai mas com homem ele não faz isso ele chega assim a filho não sei o que tal coisa é assim tem essa diferença de tratamento (F23).

Nós tínhamos um guarda que ai era assim ó todo funcionário que comprava mostrava a bolsa as mulheres mostravam os homens não mostravam ele uma vez me constrangeu diante dos clientes eu peguei um salgadinho dentro do saco e fui sair e ele falou me mostra a bolsa eu falei é um salgadinho eu já mostrei pro fiscal e ai ele trançou o pé na porta e me disse não me mostra se não tu não sai e sendo que o outro colega meu passou e ele ainda apertou a

mão cheio de compra tu viu né é diferente né ai sim eu reclamei com ele e ele me pediu desculpa depois reclamei com o gerente eu disse que ele tinha me tratado diferente e me constrangido os clientes tavam tudo no caixa assim a hora que eu tava saindo e vai botar o pé pra eu não passar (...) eu falei pra ele que se tu não me pedir desculpa eu vou te processar por assédio moral isso que tu fez comigo não se faz com ninguém e tu sabe né que tu tava errado ai o gerente da época me fez ele me pedir desculpa e ai saiu assim entre os dentes desculpa colega saiu bem assim e nunca mais falou comigo (F13).

Nos três casos, há nitidamente um comportamento diferenciado por elas serem mulheres, ficou claro que se ocorresse entre homens nenhuma das situações teria ocorrido da mesma forma. Tais comportamentos estão fundamentados no machismo, na falsa superioridade masculina. Considerando as desigualdades de gênero, Biroli e Miguel (2014) indicam que um dos limites mais importantes das instituições vigentes na sociedade, apesar das intenções da promoção da democracia e da igualdade, ocorre por meio da naturalização e a reprodução das assimetrias e das relações de dominação. As mulheres ainda se encontram vulneráveis em uma sociedade que tem instituído as diferenças de gênero.

Foi possível identificar, novamente, uma discriminação que vem de fora da empresa por parte dos clientes homens, o que indica que essa cultura verificada na empresa pode ser um reflexo de um grupo maior, da sociedade. As entrevistadas F5 e F12, relataram que os clientes não gostam de ser atendidos pelas mulheres no setor do açougue preferindo um atendimento masculino e que quando auxiliavam os clientes levando as compras até o carro, observavam que nunca os clientes homens davam gorjetas para elas, mas que sempre davam quando a ajuda era dada por um homem. As entrevistadas F12 e F13, identificaram que o tratamento diferente ocorre de várias partes, sempre masculinas. *“Quando é com a feminina ai não a gente mas em relação a parte masculina ainda tem bastante diferença (...) é clientes colegas superiores também ainda”* e *“A eu acho que é geral né o homem valoriza mais o homem né a mulher não tem muito pra eles e eu acho assim como é que vou te dizer não tem muito ela não é muito valorizada eles não tem muito esse costume são meio machista né.*

A F34 faz um relato alarmante pois passou por uma situação constrangedora no trabalho, mas relata o acontecido de forma tranquila:

Olha já teve situação constrangedoras né porque tem uns cliente que faltam o respeito contigo e dai tu não pode revidar né tu não pode falar nada porque eles sempre tem a razão mas tranquilo por isso mesmo a gente já ta fazendo curso pra o bom atendimento entendeu pra sair dessas situação (...) já

aconteceu comigo de eu tá no caixa rápido de 15 unidades e aí um senhor queria passar uma carro cheio e aí eu falei não senhor é até 15 unidades e ele falou assim tu vai me passar aí ele me chamou de vagabunda (risos) pra baixo foi um dos casos meu que me aconteceu fora os outros casos que acontece mas isso daí tu tem que saber levar né porque tu trabalha com público (...) eu acho que foi por causa pela questão de ser uma operadora porque com os guris não fazem.

O seu discurso tem um tom extremamente natural como se essa situação tivesse que ser entendida como habitual ao dia a dia da mulher. O fato dela compreender que estão promovendo um curso para “sair dessas situações” é bastante preocupante, há uma noção de submissão. Não são cursos para as mulheres saberem lidar com a opressão masculina que devem existir, é o comportamento de toda uma sociedade, que carrega traços patriarcais que deveria ser revisto, contestado e extinguido.

E por fim, observa-se novamente um caso de distinção por sexo, agora envolvendo as mulheres que ficam grávidas e são funcionárias da empresa. A entrevistada F23 notou que a empresa não gosta quando suas funcionárias ficam grávidas e que há um certo preconceito com a contratação feminina:

A eles falam quando a mulher engravida eles falam bastante (risos) a parideira coisas assim sabe eles falam mas não que tenha tipo a não vou contratar porque com certeza vai engravidar isso não mas eles falam aqui pra cá pra dentro aqui pros fundos que eles não chamam por causa disso.

Percebe-se que o assunto não é tratado abertamente pelos funcionários, que os comentários preconceituosos ocorrem entre eles, pois a entrevistada F23 relata escutar esses comentários no interior da loja, mas não seriam colocados em prática na não contratação das mulheres devido a possibilidade de engravidar. Neste caso, não há ações que demonstre esse preconceito, mas ele circula no imaginário dos funcionários da empresa. Verificou-se que algumas das entrevistadas que ficaram grávidas e estavam trabalhando na empresa não conseguiram conciliar o trabalho e o início da vida dos filhos. Separou-se primeiramente três trechos em que as funcionárias relatam a sua experiência como mãe e trabalhadora e como era feita essa conciliação, posteriormente tem-se a visão da analista de recursos humanos e que está grávida.

Eu tava trabalhando até sai por causa dela depois que ela nasceu eu fiquei na licença e voltei e aí depois ela começou a estranhar muito ela estranhava as pessoas estranha estranhava e aí eu pedi pra sair (F34).

Sim meus meu filho eu tava aqui eu ganhei ele aqui trabalhando aqui ai tive que sair porque eu não tinha quem cuidasse ele né ai quando ele ficou maior eu engravidei da minha filha (risos) ai eu fiquei um ano e meio em casa ai (...)eu voltei ai faz 17 anos que eu voltei (F36).

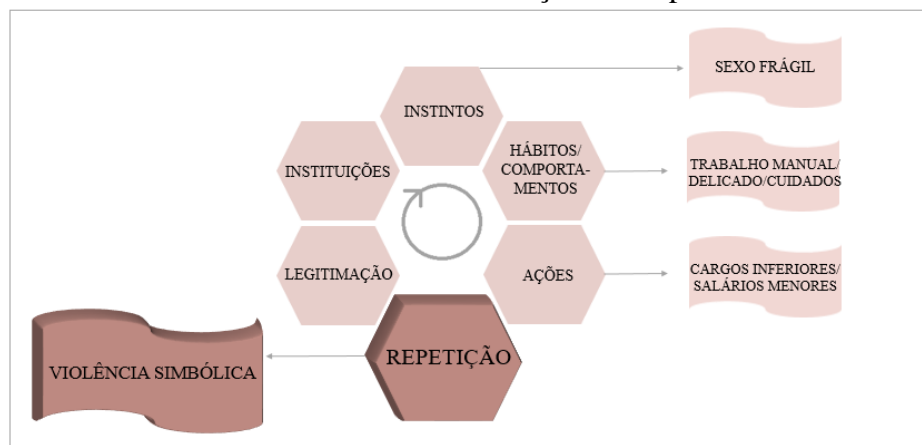
Eu parei 15 anos de trabalhar pra criar os filhos né e ai eu não pretendia mais voltar tava bom (risos) e ai eu resolvi voltar (F37).

O filho não é um problema não impede a mulher de trabalhar né mas tem pessoas que abusam e que usam do filho como um pretexto né pra faltar pra dar atestado pra enfim e ai acaba se prejudicando em função disso mas não que seja algo geral assim entendeu mas alguns casos pontuais (...) de vez em quando tem os surtos de gravidez (risos) (...) então realmente isso nos prejudica porque ai a licença são seis meses então seis meses a gente vai ficar sem tantas operadoras...então realmente eu digo ai meus Deus mais uma (risos) ai tu a gente acaba criando esse certo preconceito até na cabeça né hmm ai agora hoje eu já penso digo não eu to grávida para ai só um pouquinho (F30).

Os relatos demonstram que em todos os casos a conciliação não foi possível nos primeiros anos de vida dos filhos, todas optaram por abandonar seus trabalhos, felizmente, elas conseguiram recuperar seus postos de trabalho mais tarde. Atesta-se com esses relatos que “para as mulheres, a vivência do trabalho implica sempre a combinação dessas duas esferas, seja pelo entrosamento, seja pela superposição (BRUSCHINI, 2006, p. 332). E esse fato assola somente as mulheres, dificilmente um homem irá optar por deixar seu trabalho para cuidar dos filhos.

Todas as ações relatadas neste tópico demonstram que esses “fenômenos são próprios da natureza humana”, são instintivos e ocorrem de forma cumulativa, de acordo com Veblen (1988). Sendo assim, a quarta etapa (Figura 11) do processo de instituição foi evidenciado no caso em estudo, e verificou-se empiricamente que no decorrer do processo de instituição as ações se tornam recorrentes e com isso percebe-se a violência simbólica contra a mulher, em que acabam por se prejudicar no ambiente de trabalho, ou se sentem incomodadas com algumas situações, unicamente por serem mulheres.

Figura 11 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa IV



Fonte: Elaborado pela autora.

Evidencia-se que esses comportamentos já estão institucionalizados na sociedade de forma contundente e fundamentam, também, a conduta, as ações de alguns funcionários e funcionárias da rede de supermercados, reforçando a argumentação desta dissertação. Para que ações repetidas sejam transformadas em uma nova instituição ou sejam impulsionadoras da manutenção de uma instituição já estabelecida, é necessário que haja a legitimação de um grupo ou da sociedade. No próximo tópico, investiga-se os sinais de legitimação manifestados pelos integrantes da empresa estudada.

4.2.5 Etapa V – Legitimação

As instituições, já existentes ou novas, passam pela aceitação dos indivíduos, os comportamentos devem ser legitimados pelo povo e seguidos no dia a dia (WEBER, 1914). Ressalta-se que nem sempre os indivíduos tomam certos comportamentos para si com total consciência, por vezes pode ser percebido que a instituição está tão arraigada que a grande massa da população se comportará de uma mesma forma, pois são tomadas como as regras do jogo (HODGSON, 1998). Obviamente que sempre haverá exceções, considerando a discriminação de gênero como uma instituição, desde a década de 1970 há um grupo de pessoas, o movimento feminista, que vai contra todo e qualquer comportamento discriminatório contra a mulher.

Neste tópico será trabalhado com o conceito de legitimação, que tem suas bases cunhadas por Weber (2004), depreende-se que a legitimação não se dá impositivamente, só ocorre de acordo com os vínculos do indivíduo. Para analisar se há uma legitimação

dos comportamentos dos funcionários na rede de supermercados, observou-se a composição dos altos cargos da empresa e quem os ocupa. Sendo assim, a legitimação de instintos que se tornaram hábitos e comportamentos, materializados em ações e repetidos pelos indivíduos, será entendida por meio da observação da existência, predominante, de homens nos altos cargos de poder.

Na percepção masculina, a discriminação ficou em tempos passados e atualmente há mudanças ocorrendo na empresa.

Mulher pra mim assim ela tem toda a igualdade dentro da empresa assim como antigamente capaz que tinha aquela discriminação dizer a é a mulher não pode ser chefe de loja porque é mulher não hoje não hoje a empresa ta mudando isso ai eu noto que a empresa ta se regenerando ta se atualizando essas coisas entendeu antigamente tu pode ver que é só homem que é chefe de loja hoje eu tenho visto gestoras subgerentes que são mulheres e não por isso elas deixam de de de deixam a desejar como dizem (M14).

Na perspectiva do entrevistado M14, não existe mais distinções pois há mulheres nas áreas mais elevadas da empresa, porém, ao analisar a proporção dessas mulheres comparada a dos homens e quais as suas funções nessas áreas, pode-se afirmar que elas são a minoria. Dentro do setor administrativo e da direção, as mulheres ocupam cargos secundários, no sentido de estar abaixo hierarquicamente de alguém, e no caso desta empresa, quem está acima geralmente é um homem.

Diversas entrevistas corroboram a mesma compreensão sobre a posição hierárquica de homens e mulheres na empresa.

Não quero te mentir mas são todos homens eu acho ai a gerência e subgerência é mais pro homem né é mais encaminhado pro homem (...) eu acho né eu acho ruim porque podia dar uma oportunidade pra uma mulher né as vezes a mulher tem um currículo bom né tem tempos de casa conhece todos os setores e ai aqui tu vê que é só o homem na gerência (F15).

Que tenha diferença assim eu vejo que por exemplo o cargo de gerente não se vê mulher em nenhum mercado tem uma mulher gerente então ainda tem aquela coisa o machismo nisso por que que a mulher não é capaz sendo que é a mesma coisa muitas vez [sic] a gente é bem mais capaz que eles né isso eu vejo aqui que muitas vezes tem mulheres mais capaz de ser gerente do que os próprios gerentes homens (F16).

*É e pra chefe também não sei se tu viu mas não tem chefe de loja mulher não tem subgerente mulher mas é eles que não querem (...) **porque uma vez eles colocaram em outra cidade uma mulher de chefe e ela engravidou dai (risos)** (F17, grifo nosso).*

É unanimidade a percepção de que há diferenças na ocupação dos altos cargos dentro da empresa e isso é corroborado por meio da análise de documentos e também pelas observações da pesquisadora. Porém, essa percepção é tida mais pelas funcionárias mulheres do que da parte masculina, pois é a parte feminina que sofre com essa conduta, ocorrendo a identificação com a outra pessoa do mesmo sexo. O terceiro discurso, M17, traz um elemento novo, indicando que há um entendimento por parte da gerência de não contratar mulheres porque quando se teve em um cargo superior a mesma ficou grávida. A entrevistada não se expressou verbalmente, mas se fez entender com gestos que a gerência ficou bastante incomodada com a situação ocorrida.

O relato da funcionária M17, pôde ser comprovado com a fala da subgerente de uma das unidades, em que relatou a mesma história e com mais detalhes.

Nós tínhamos uma certa resistência por parte da diretoria né que até dizia que a mulher poderia engravidar e justamente aconteceu um fato em que nós promovemos uma moça né a chefe de loja e no mês seguinte ela engravidou e aí ela saiu de licença ficou aquele tempo fora e tal então aí eles falaram não a partir de hoje então não se contrata mais mulher (risos) pra cargos de chefia né de gestão mas no caso depois com o tempo né foi se mudando esse pensamento deles e hoje a gente tá eles estão mais abertos a isso a essa mudança (F30).

Identificou-se que um dos fatores que impedem o crescimento profissional da mulher na empresa é a falta de oportunidades dadas a elas.

Isso é bem sincero mesmo não é tipo principalmente pras mulheres são poucas as que crescem de cargo eu acho maioria é os homens eu não sei não acho que eles não tem uma coisa específica assim geralmente os que são os que sobem são os homens e não as mulheres (F22).

Eu acho que deveriam dar mais oportunidade pra mulher acho que a mulher em questão de capacidade com o homem acho que ela iguala ou ultrapassa não tem problema né pra mim é normal (M19).

Aqui há o relato de uma funcionária e de um funcionário, ambos compreendem que as oportunidades são em menor quantidade para as mulheres mesmo elas sendo capazes assim como os homens. Essa conduta está arraigada no comportamento da empresa, que conforme tópicos anteriores, percebe-se que as mulheres são alocadas em setores tidos como femininos e os homens em setores mais adequados a eles.

O fato de apenas homens ocuparem os cargos mais altos repousa sobre uma justificativa muito rasa e tomada pelo preconceito sobre o lugar da mulher na sociedade:

*Passa a ser chefe de loja depois subgerente depois no futuro quem sabe um gerente a empresa dá possibilidade da pessoa subir depende dela da boa vontade e do esforço que tem que fazer esforço né pra ti merecer aquele cargo e uma das coisas também que eu vejo assim ó que **a pessoa tem que ter horário disponível né porque quem trabalha em supermercado a carga horária pra quem é chefe é é bem puxada é bem puxada** (F21, grifo nosso).*

*Por até agora mesmo tem uma colega uma menina que trabalhava no escritório e ela está trabalhando treinando para o subgerente é a primeira mas já houve mulheres subgerentes gerentes eu não acredito não vi ainda não sabe mas subgerentes mas é **o grande diferencial é como eu te digo o gerente por exemplo ele tem que vir cedo ele tem que abrir o mercado não é que a mulher não possa só que o gerente as vezes quando vê ele tá carregando caixa tá fazendo e as vez a mulher não tem essa como que tu vai pegar uma caixa pesada fica difícil né então tem coisas que infelizmente dentro do mercado que as vezes a mulher não consegue acompanhar mais não é pela sua incapacidade sob hipótese alguma mas pela pela mercadoria que é pesada** (F37, grifo nosso).*

Os dois discursos dizem mais do que o exposto em seu conteúdo. Para estas duas mulheres, a justificativa que responde ao fato de as mulheres não assumirem cargos mais elevados é a falta de maior tempo disponível. Está entranhado no primeiro discurso a noção da dupla jornada feminina, que mesmo obtendo suas obrigações com o trabalho remunerado ela não se desprende das obrigações da esfera privada, doméstica (GAMA, 2014) e por isso, não conseguiria conciliar bem as duas funções.

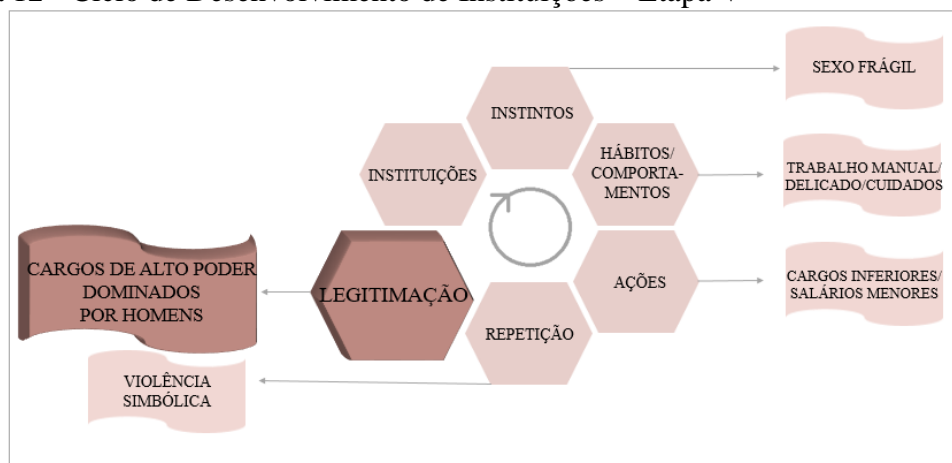
O segundo discurso faz entender que a mulher possui limitações de tempo, como no relato anterior, e novamente por questões físicas, a força. Laís Abramo (2004) tece uma reflexão que vai ao encontro do verificado pela pesquisa.

El énfasis que adquieren en algunos momentos en el discurso empresarial estas “limitaciones” atribuidas a las mujeres en el trabajo contribuye a fortalecer una imagen de éstas como trabajadoras “problemáticas”, “poco adecuadas” o “diferentes” con respecto al modelo de trabajador, que suele ser un modelo masculino, es decir, un trabajador que se puede dedicar “integralmente” al trabajo porque tiene mayor disponibilidad de tiempo incluso porque siempre hay alguien (una mujer, sea la madre, la esposa o compañera, la hija) que lo cuide. Esto implica una serie de prerrequisitos sociales, que se vuelven verdaderas “ventajas”, que permiten a este trabajador desarrollar una trayectoria laboral (ABRAMO, 2004, p. 231).

Com isso, pode-se afirmar que na rede de supermercados Mercados do Sul, existem comportamentos e hábitos que diferenciam as funções dos homens e das mulheres. Permitem ações que determinam os postos de trabalho menos remunerados e inferiores às mulheres e as repetem causando diferenciações de tratamentos que por vezes

prejudicam as mulheres em prol dos homens, legitimam tais condutas resultando no predomínio masculino nos altos cargos da empresa. Para tanto, entende-se que a quinta etapa do processo de instituição da discriminação do gênero feminino se apresenta no caso estudado, elucidado pela Figura 12.

Figura 12 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa V



Fonte: Elaborado pela autora.

A descrição, a partir de exemplificações retiradas do material coletado pela pesquisa, do processo de desenvolvimento de instituições conforme os princípios weblenianos está quase chegando ao fim. A última parte, que segue no próximo tópico, irá trazer os argumentos finais para se poder comprovar empiricamente o ciclo de instituições construído nesta dissertação.

4.2.6 Etapa VI – Instituições

O homem ser social, possui hábitos e comportamentos e está agindo de acordo com as suas especificações (WEBLEN, 1898b). Diferentemente de outras espécies, o ser humano tem a capacidade de raciocinar e escolher uma conduta a ser seguida, porém, as instituições de pensamento têm o poder de regulamentar comportamentos e hábitos (RUTHERFORD, 1998). Nesse sentido, mesmo com o livre arbítrio dos indivíduos, existem instituições que moldam os comportamentos, hábitos e ações de homens e mulheres.

No decorrer dos tópicos anteriores traçou-se uma lógica cumulativo de etapas, na qual foram descritas diversas situações com o mesmo padrão de comportamento que

podem desencadear em uma instituição da discriminação do gênero feminino. A cada etapa novos indícios eram mostrados corroborando a hipótese de que há discriminação da mulher no mercado de trabalho, com base no argumento teórico construído neste estudo, fundamentado em Veblen (1988).

No entendimento da autora embasada na teoria de gênero, o ápice de uma institucionalização é observar a presença da divisão sexual do trabalho. A divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão produzida pelas relações sociais entre homens e mulheres, suas principais características são a destinação dos homens ao trabalho produtivo (esfera pública) e as mulheres ao trabalho reprodutivo (esfera privada) e pela compreensão de que os trabalhos de maior valor social são específicos aos homens (KERGOAT, 2003).

Para iniciar a análise da instituição da discriminação do gênero feminino, primeiramente, tem-se o discurso de uma funcionária que está há cinco anos trabalhando na empresa: *“Já me acostumei já tenho aquela como é que eu posso te dizer já tem aquela comodidade entende já tem aquele o sistema desde o início já fui me acostumando”* (F2). Sua fala deixa transparecer que a empresa possui um “sistema”, ou normas de comportamento, e que ela se sente acostumada com aquilo que está dado.

O “sistema” está fortemente institucionalizado, e isso pode ser percebido a partir da fala do entrevistado M18, seu discurso evidencia que há uma estruturação dos cargos entendidos separadamente segundo o sexo dos funcionários.

Os cliente hoje sabem que a área a distribuição de funcionários não é só homens né até o cliente até mesmo ele sabe que ele vai chegar num supermercado ela vai se deparar na saída do supermercado ao pagar as suas compras ele vai se deparar com o atendimento das mulheres né da parte feminina então é isso aí já engloba no sistema de trabalhos dentro de uma empresa e também a empresa também não é uma empresa só machista como a gente diz é uma empresa que ela é liberal a mulher com certeza ela tem espaço dentro junto (M18).

Em sua fala, o M18 descreve onde estão alocadas as mulheres e que os clientes devem se acostumar com essa estruturação. Outro ponto afirmado pelo gerente é que a empresa é liberal com o sexo feminino, o que não foi totalmente percebido no decorrer das análises, visto que as mulheres ainda estão em desvantagem comparadas aos homens. Facilmente encontram-se falas que exprimem a noção da diferenciação entre os sexos, *“quando tu pega um funcionário sempre tu visa assim é é tipo assim ó conforme é o setor*

*é é destinado já isso aí já é **lei** destinado” (F21, grifo nosso); “A eu acho que eu já não sei se é uma coisa deles se não sei porque mesmo mas tem bastante machismo no meio isso com certeza” (F23); e também o relato da analista de recursos humanos:*

As vezes discriminam um pouco a mulher (risos) né em função de algumas atividades né mas a gente procura sempre que possível da oportunidades sim (...) como eu te expliquei né que a questão de atendimento mesmo a gente da preferência por mulher a questão do trabalho mais pesado mais bruto assim a gente da prioridade por homem jamais colocaria uma mulher no depósito (F30).

A principal característica da divisão sexual do trabalho apontada por Kergoat (2003) que separa a esfera privada da pública, a primeira condizente às mulheres e a segunda aos homens; foi evidenciada nos discursos apresentados anteriormente. Porém, essas mulheres, que percebem a diferença de tratamento e da alocação dos cargos, conseguiram se desvencilhar do privado, mas ainda sofrem com uma cultura que não incorporou completamente esse avanço. Sendo assim, as funções “apropriadas” as mulheres carregam características parecidas com as necessárias para cumprir com as obrigações do lar.

Assim, está instituído que as mulheres ocupam os cargos que ainda estão ligados a esfera doméstica, onde exerciam tarefas delicadas, manuais e de cuidado. E o homem, visto como provedor do lar, pertencente a esfera pública, ocupa aqueles cargos referentes ao “ser masculino” que é “ser ativo, forte, potente” (BROCHADO JUNIOR; SOUZA-LEITE, 2016, p. 193).

Continuando, percebe-se que é senso comum dentro da empresa o entendimento de que a mulher é a principal responsável pelas atividades domésticas. Indiferente do cargo que ocupa as mulheres compreendem que os afazeres com a casa e filhos são atribuições femininas. Os homens entrevistados sentiram-se constrangidos quando perguntados sobre a sua participação com as responsabilidades da casa, mas confessaram que não são muito participativos alegando que trabalham por muito tempo fora de casa. As mulheres também trabalham o dia inteiro, mas se essa mesma justificativa fosse dada por uma mulher seria inusitado.

Essa dupla função, ou mais conhecida como dupla jornada de trabalho da mulher, é vista aos olhos de outras pessoas como algo admirável.

Porque a mulher ela tem um caráter muito decisivo muito firme também né ela ela ela tem uma dinâmica muito grande né porque ela atende o trabalho que ela ta lá atende o seu trabalho em casa filhos marido também né (M18).

A mulher é uma pessoa que se vira muito sem mentira a mulher eu admiro admiro a mulher que tem filho e que trabalha fora e ainda chega em casa e tem todos os afazeres (...) coitada da pessoa sai cansada e ainda tem tudo pra fazer em casa e ainda tem os filhos pra tomar conta então a mulher é multifuncional eu sempre digo mulher tinha que ser bem remunerada sim porque além de tu trabalhar fora tem os afazeres em casa ainda (F21).

Nota-se que é natural a atribuição dos afazeres domésticos às mulheres. Elas mesmas entendem que são únicas responsáveis por essas tarefas, podem até mesmo reclamar da carga dobrada de trabalho, mas em nenhuma entrevista houveram questionamentos ou menções da ausência do sexo masculino na realização dessas funções. Como se pode observar nos trechos a seguir:

A é cruel é cruel cruel eu sempre digo dou parabéns pra aquela mulher que tem um marido que ajuda ela parelho que não precisa ser tem que varrer ali tem que passar um pano ali tem que lavar a louça o meu marido é preguiçoso ele não faz nada disso (F21).

A meu amor é na hora que dá porque (risos) a minha casa coitada ta de pata pro ar (risos) porque o nosso horário as vezes é meio puxado né eu que sou fiscal (...) ai dai faz o que dá (...)o problema que meu marido trabalha ele é zelador só que ele trabalha como eletricista então as vezes ele sai do trabalho e chamam ele pra fazer algum serviço elétrico então eu fico mais sozinha fica mais puxadinho né mas tem que se virar (F36).

A isso ai é complicado que a gente chega de noite é aquela função né porque não adianta aquela coisa assim ó tu chega ta teu marido as vez da uma mão mas não adianta a mulher tem que ser ela vai lavar a louça cuidar da roupa dos filho aquela coisa toda a gente se bah com certeza a mulher sempre se sobrecarrega muito mais que ela tem que sair do trabalho e ainda atender a casa então é uma rotina bastante estressante não é fácil ainda mais a gente que não tem muito horário e aqui é bastante horário aqui (F24).

Os três trechos destacados são de mulheres que declaram realizar todas as tarefas do lar sozinhas, mas houveram diversas outras entrevistadas que responderam que o marido ajudava em casa ou que as funções eram divididas. Fator positivo para as relações de gênero, demonstrando que há movimentos de mudanças, se não fosse o fato de as mulheres acreditarem que tiveram “sorte” ao terem a ajuda do marido em casa. Outros relatos masculinos, afirmam que não ajudavam ou ajudam em partes como verificado na fala do entrevistado M10 “*bah só meu quarto e de fininho (risos)*”.

Um trecho da entrevista com a subgerente (F37) de uma das unidades chamou atenção: “*Eu tenho uma santa em casa (risos) tenho uma funcionária há 23 anos e eu tive outras também bastante tempo se eu não tivesse as empregadas eu não poderia ficar tanto tempo na empresa*”. As trabalhadoras domésticas exercem uma função de extrema importância para que outras mulheres consigam trabalhar, o trabalho das domésticas tornou-se estratégico para a efetivação da inserção da mulher no mercado de trabalho (ABRAMO; VALENZUELA, 2016).

Com isso percebe-se que as atribuições da esfera privada recaem totalmente sobre a mulher que tem consequências direta nas relações de trabalho. É senso comum a noção da mulher como única responsável pelo lar refletindo na estruturação dos cargos dessa empresa. Os cargos ocupados por mulheres não exigem nada além do que seria esperado por mulher. Trabalhos que exijam força ou que precisem estar à frente comandando um setor, não são entendidos como adequados às mulheres, porque elas não foram criadas com essa perspectiva. Porém, mesmo que mulheres e homens sejam biologicamente diferentes, não se pode afirmar que as mulheres não terão força para certos trabalhos e nem características para ocupar altos cargos. E da mesma forma, que os homens não teriam a capacidade de serem gentis, organizados e delicados para certas funções. O processo histórico cultural que moldou os comportamentos de homens e mulheres é que determinaram o tipo de comportamento aceitável para ambos, e para romper esse paradigma levará, ainda, muito tempo.

Como é notória a divisão sexual do trabalho nesta empresa, achou-se importante trazer a fala de uma das poucas mulheres que ocupam um cargo naturalmente masculino, é a subgerente de uma das unidades visitadas, e ela fala sobre a sua inserção nesse cargo e suas primeiras experiências:

No dia a dia vai aprendendo a administrar as coisas aprendendo a desviar daqui desviar dali e enxergar mais né mas no início não foi muito fácil não que realmente é que a minha visão era de que eu queria o mercado limpo o mercado organizado o mercado bem feito e as vezes os gerentes a não sei o que lá um dia eu me lembro que eu fiquei uma vez eu digo assim tá cheio de caixa vazia no mercado e ele disse assim a não tem não ai eu peguei um carrinho grande botei tudo as caixas vazia peguei outro botei três carrinhos de caixa vazia botei pra ele tá aqui o que não tem a partir daí ele começou a (risos) baixar um pouquinho mais a crista né então mas as pessoas precisam as vezes entender da gente que tu não vem pra tomar o lugar dela tu vem pra colaborar com elas e isso ai é muito difícil principalmente quando chega principalmente uma mulher os homens ainda são um pouco machista nisso ai entende eles são bastante a isso é bobagem qualquer coisa a isso é bobagem como bobagem limpeza é bobagem né e eu continuei fazendo tudo que

achavam bobagem eu continuei fazendo exigindo dos meus funcionários e eu continuei se eu tivesse parado na bobagem não taria aqui entende (F37).

Esse relato demonstra o quanto a mulher é subjugada, desvalorizada e o quanto gera desconfiança no homem quando uma mulher está à frente do trabalho, as mulheres são friamente questionadas sobre o seu trabalho. Mas como a entrevistada F37 conseguiu vencer essas barreiras, outras mulheres podem conseguir também.

Um caminho de mudança já pode estar florescendo na rede de supermercados, mas ainda não é tomado pela totalidade dos funcionários e funcionárias:

Nós vivíamos num mundo mais machista né ainda temos um pouco não vamos dizer que acabou 100% né mas agora não não sei se agora é...já vem da educação já tão sendo criados uma cabeça mais aberta mais assim né não é todo mundo né tem as exceções mas a maioria ta procurando fazer os meninos já aceitarem melhor que as mulheres são iguais a eles trabalham como eles entendeu agora parece que ta mais fácil deles aceitarem claro que tem um e outro que ainda as vezes não sei a gente não sabe que tipo de ambiente é criado coisa assim tem de vez em quando tem algumas posições machistas assim mas tirando no geral assim eles aceitam bem (F36).

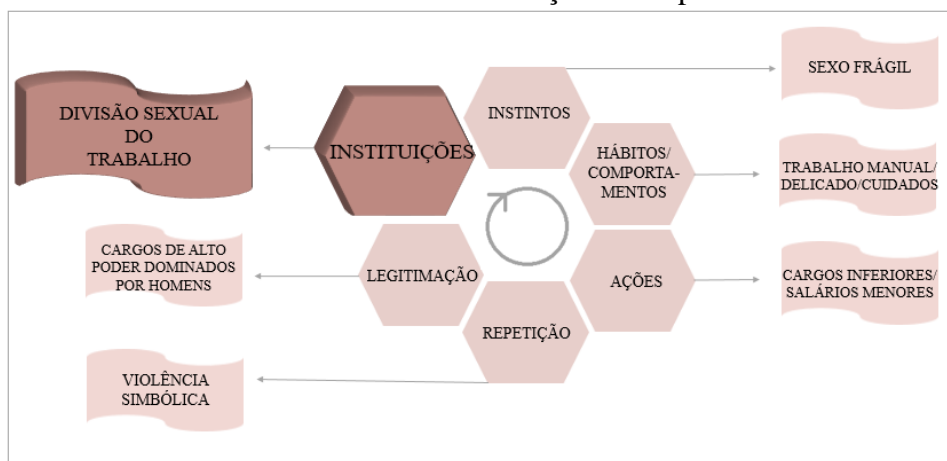
No cenário investigado foi possível identificar que há a perpetuação de uma instituição que vem há décadas prejudicando uma grande parcela das mulheres na sociedade. Posto isso, tratando-se da discriminação da mulher no trabalho como uma instituição, sabe-se conforme Veblen (1898), que as instituições se modificam, se transformam, evoluem. Dessa forma, a evolução das sociedades, dos seus pensamentos e a adoção de novos comportamentos que confrontem a atual situação da mulher no mercado de trabalho, deixam margem para crer em um futuro melhor sem discriminações, ao contrário do que se apresentou nas análises.

Em suma, notou-se com a análise desses tópicos que a rede de supermercados se apresenta como defensora da igualdade de gênero. Contudo, os discursos retratados de diretores, gerentes e funcionários em geral mostram uma realidade diferente, a empresa sustenta uma postura, mas as ações dos indivíduos que a compõem não estão alinhadas a esse posicionamento. E é essa a luz da teoria Institucional de Thorsten Veblen, os hábitos e comportamentos da empresa estão arraigados a uma cultura discriminatória contra a mulher, que são transformadas em ações coletivas de toda a empresa, assim seus funcionários estão agindo como se fossem instintos próprios, pois agem sem perceber as consequências das suas ações (ARGYROUS; SETHI, 1996). Consequentemente, se tornam naturalizados no dia a dia da empresa, por meio de normas de conduta que rege a

organização das unidades do supermercado. Que por sua vez, está enraizado além dos limites da empresa, a sociedade de forma geral compactua com os mesmos comportamentos. Tendo sido notado na conduta dos clientes do supermercado, pessoas externas à empresa, mas que possuíam os mesmos comportamentos discriminatórios contra a mulher, nesse caso com as funcionárias.

Com este último tópico, finalizamos a descrição do ciclo de desenvolvimento de uma instituição, a sexta etapa do processo de instituição foi comprovado na prática e notou-se que os comportamentos mantidos e repetidos se legitimaram e instituíram-se por meio da observância da divisão sexual do trabalho, como mostra a Figura 12.

Figura 13 - Ciclo de Desenvolvimento de Instituições – Etapa VI



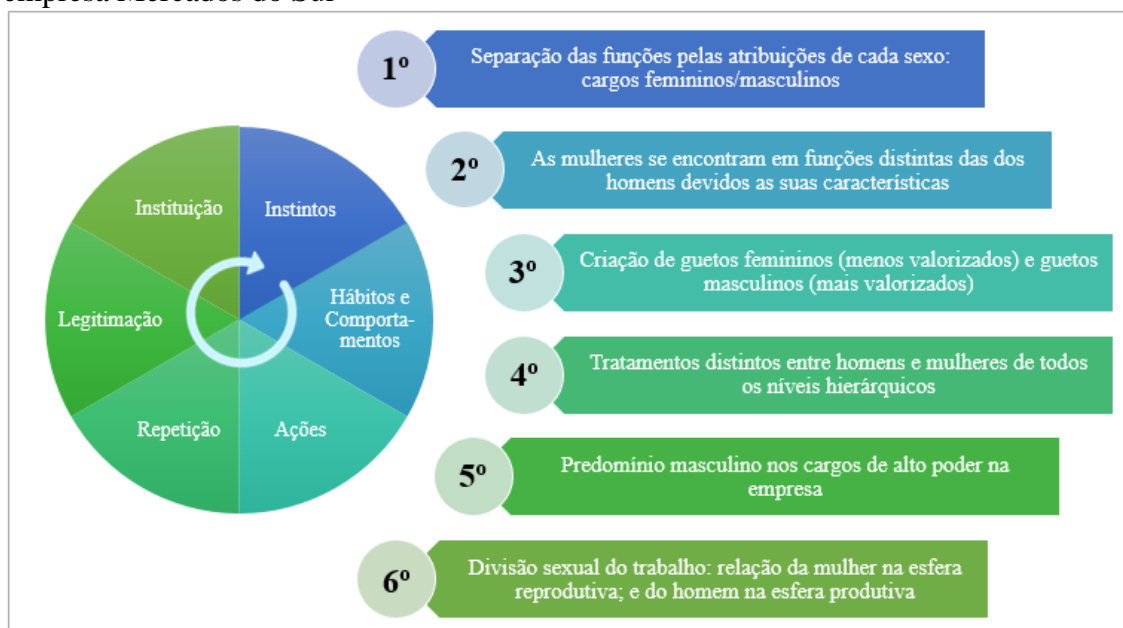
Fonte: Elaborado pela autora.

Com a Figura 12, encerra-se o ciclo de desenvolvimento de instituição com a identificação de todos os elementos da institucionalização que alimentam a discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho. No caso estudado, notou-se que a instituição não foi criada especialmente na cultura organizacional da empresa em estudo, pois também foi verificada no comportamento de clientes. Os discursos dos entrevistados dão indícios de que a instituição que a empresa segue vai além das suas paredes, pois apresenta-se no comportamento da maioria da sociedade. Ou seja, a empresa poderia ser apenas o reflexo do que se tem na sociedade e pode-se deduzir que as mulheres não sofrem discriminações apenas na empresa e sim no mercado de trabalho em geral. No próximo tópico, analisa-se a instituição da discriminação de gênero, utilizando-se para tal, a teoria feminista a fim de respaldar os achados dessa dissertação.

4.3 Institucionalização da Discriminação do Gênero Feminino no Mercado de Trabalho

Esta dissertação propôs uma nova forma de observar a discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho. Por meio da lente teórica vebleniana criou-se o que foi chamado de ciclo de desenvolvimento de instituições da discriminação de gênero. Nesse sentido, a pesquisa tentou observar na prática a existência do ciclo e se ele realmente poderia ser observado empiricamente. No esforço em demonstrar esse ciclo foi trazido no referencial teórico a Figura 4, que mostrou os elementos do processo de institucionalização segundo Veblen (1987) e uma aplicação de exemplos de como esse processo poderia se manifestar, considerando a discriminação de gênero no mercado de trabalho com base na teoria feminista. Agora que a pesquisa foi finalizada, a figura pôde ser recriada utilizando-se exemplos práticos, observados no cotidiano da empresa estudada, de como o processo de institucionalização se manifestou nas relações sociais entre os funcionários da rede Mercados do Sul. Dessa forma, a Figura 14 traz resumidamente o que foi observado em cada etapa do processo de institucionalização em um caso prático.

Figura 14 - Da Teoria à Prática – A Institucionalização da Discriminação de Gênero na empresa Mercados do Sul



Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados.

Na Figura 14, é possível ver cada etapa do processo de forma cumulativa culminando com a divisão sexual do trabalho. Nos Instintos, foi possível perceber e confirmar por meio das entrevistas e observações que os funcionários diferenciam instintivamente os sexos e que as funções são distribuídas, principalmente, segundo as características biológicas do homem e da mulher. Segundo Souza-Lobo (1991, apud OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016), a força é marcada como um atributo físico, não típico às mulheres, se tornando um fundamento que estrutura a hierarquização entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Na empresa pesquisada, a hierarquização, do homem frente às mulheres, e a diferenciação biológica entre homens e mulheres está fortemente presente nos comportamentos, nas atitudes e em seus discursos. É uma prática da empresa evidenciada e seguida por todos que ali trabalham. Esse tipo de percepção já pode ser considerado como discriminação da mulher, pois segundo Daniel (2011), essa noção promove a diferenciação dos cargos do mercado de trabalho.

As mulheres por serem tidas como mais frágeis e delicadas, estão alocadas nos setores que necessitam de maior cuidado, delicadeza e organização, já os homens, trabalham nos setores que exigem mais força física ou em cargos mais elevados e de maior poder devido suas características, em que a sociedade entende o homem como mais capaz de estar no comando das organizações. Com isso, os hábitos e comportamentos reproduzem uma cultura machista que determina a posição das mulheres no mercado de trabalho.

Conforme a visão da empresa Mercados do Sul, não há uma discriminação da mulher no trabalho, porém, este sistema que feminiza ou masculiniza as profissões decorre de uma construção social e cultural e que se encontra arraigado no comportamento dos indivíduos. Devido a isso, o fato de a empresa negar tal conduta, mas demonstrá-las diante dos comportamentos, demonstra que ela ocorre de forma imperceptível tamanha a sua naturalidade dos pensamentos do indivíduo e da sociedade. Sabendo-se que a promoção da igualdade de gênero e a diminuição das assimetrias passa pelo esforço em igualar homens e mulheres sem distinção por cargos no mercado de trabalho, percebeu-se que a empresa está indo contra essa luta.

Por meio das ações dos funcionários, identificou-se a criação de guetos femininos e masculinos, em que as mulheres se encontram majoritariamente nos cargos inferiores e com menores remunerações. E esses guetos formam um tipo de barreira em

que é praticamente impossibilitada a inserção feminina em um gueto masculino e vice-versa e conseqüentemente dificilmente a mulher irá ocupar cargos de alto poder.

Das poucas mulheres que adentraram o gueto masculino foi possível notar que passaram dificuldades para provarem as suas capacidades para estar em certas funções. A inserção da mulher nesses meios, requer cuidados pois se forem em condições precárias e flexíveis não haverá uma redistribuição igual de oportunidades e nem uma redução significativa das assimetrias de gênero (OLIVEIRA; YANNOULAS, 2016). Somente poderá reforçar tal postura que vem de traços sociais e culturais arraigados e cultuados ao longo dos anos pela sociedade.

Prosseguindo no sentido de cumulatividade do ciclo de instituição, as ações repetidas seguidamente trouxeram à tona a diferenciação de tratamento. A noção da “superioridade masculina” e da esfera pública e privada, conferiu aos homens as posições mais valorizadas e com isso o entendimento de que as mulheres deveriam estar em níveis inferiores aos deles. Com isso, notou-se que existem tratamentos distintos entre os sexos, e a violência simbólica foi observada por meio de ações que prejudicaram a mulher em prol do homem.

Como os postos mais altos e, conseqüentemente, melhor remunerados são ocupados, na maioria das vezes, pelos homens resta para as mulheres os trabalhos com remuneração mais baixa e menos valorizados. Corroborando, Lavinias, Cordilha e Cruz (2016) apontam que a predominância de baixas remunerações acentua a discriminação de gênero, pois as mulheres tendem a ocupar essas vagas de pior remuneração. Uma das motivações de as mulheres aceitarem trabalhar em funções menos valorizadas e precárias é identificado por Abramo e Valenzuela (2016). Para as autoras, a noção da mulher/mãe como principal responsável pelos filhos representa uma barreira para a inserção no mercado de trabalho formal e pode potencializar a participação feminina em trabalhos precarizados, pois as mulheres tendem mais a assumir os trabalhos de tempo parcial e de menor remuneração. Com isso, tem-se mais uma das características que promovem a discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho. E essa característica talvez seja o ponto principal da discriminação da mulher e de forma sutil foi observada nas ações legitimadas pelos funcionários da empresa estudada.

A quinta etapa, Legitimação, configurou-se no momento em que a maioria dos cargos elevados de poder e prestígio dentro da empresa, são ocupados predominantemente por homens. E a institucionalização da discriminação de gênero se

encerra quando se tem a divisão sexual do trabalho, em que as relações sociais históricas compreendiam que o espaço da mulher era diferente do espaço masculino e isso se mantém nos dias de hoje. Com isso as mulheres na maioria das vezes se encontram nos cargos menos valorizadas pela sociedade (HIRATA; KERGOAT, 2007) inflamando a discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho.

A discriminação do gênero feminino no trabalho está patente ao se observar as relações sociais e também as condições socioculturais das mulheres. As mulheres somam a maioria da população, mas participam menos do mercado de trabalho formal (IBGE, 2018). As mulheres se escolarizam mais que os homens, mas não obtém como resultado cargos melhores no mercado de trabalho (YANNOULAS, 2002). As mulheres, por vezes, possuem as mesmas funções que os homens, mas recebem um salário menor pelo mesmo trabalho (IBGE, 2018). Essas condições são evidências da existência da discriminação de gênero no mercado de trabalho, e isso foi comprovado empiricamente por meio desta dissertação.

A divisão sexual do trabalho é o ápice da noção de uma instituição criada e legitimada pelos indivíduos e que molda o comportamento de um grupo, no caso estudado, o de todos os funcionários da empresa e também na maior parte da sociedade. Diante disso, verificou-se que o argumento construído a partir da Teoria Institucional de Thorstein Veblen consegue explicar, por meio de um processo cumulativo, a existência da instituição da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho. Obviamente que esta teoria não esgota os meios de explicar esse comportamento social que assola as mulheres praticamente em todas as regiões do mundo. Mas tem sua contribuição, ao demonstrar que a discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho, decorre dos hábitos e comportamentos individuais que se transformam em ações coletivas legitimados por um grupo ou sociedade. E quando instituído, consegue moldar os hábitos de pensamentos de outros indivíduos que estiverem inseridos no mesmo meio.

Por isso, pode-se supor que até os dias de hoje, em pleno século XXI, há presente na sociedade a discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho, por meio de uma instituição de pensamentos. Para tanto, no tópico de fechamento das análises, traz-se as implicações da instituição da discriminação de gênero no mercado de trabalho.

4.4 Implicações da Institucionalização da Discriminação do Gênero Feminino no Mercado de Trabalho

O institucionalista Thorstein Veblen focava seus esforços em entender primeiramente as ações individuais das pessoas para posteriormente pensar no coletivo e como isso influenciaria os cenários. E esse é o ponto de maior contribuição da junção dessa lente teórica com as questões sobre gênero.

Ao pensar como um ambiente institucional se mantém ou se transforma a partir dos resultados dos hábitos de pensamento dos indivíduos, conclui-se que há uma grande influência das ações coletivas nesse processo. Os seres humanos são tomados por seus instintos, como afirma Veblen (1897), que selecionam o seu modo de agir, no entanto, os seus instintos já podem estar moldados por uma cultura maior, por heranças de antepassados, que compõe a sociedade em que vivem. Nesse sentido, a maioria das relações sociais são moldadas por instituições de pensamentos (VEBLEN, 1988).

Como foi visto no decorrer deste estudo, o processo de institucionalização percorre diversas etapas até sua legitimação, e então, criação ou perpetuação de uma instituição de pensamentos, normas de conduta. Por vezes esse processo pode ser longo, a conservação de uma instituição pode ocorrer por muitas gerações, como no caso da instituição aqui apresentada; a cultura patriarcal e a diferenciação entre os sexos ainda se sobressaem no relacionamento entre homens e mulheres nas esferas da vida, ocasionando a discriminação do gênero feminino nos diferentes meios.

O discurso sobre igualdade de gênero iniciou-se com o feminismo e a consequência do trabalho iniciado pelo movimento feminista se dá através de diversas campanhas governamentais e de movimentos sociais, com ações voltadas a pontos específicos da discriminação. No entanto, entende-se que as políticas públicas não estão sendo efetivas, como o esperado no momento da elaboração de leis e ações do Estado em prol da mulher. As ações do Estado são capazes de interferir no movimento de manutenção da discriminação de gênero, de uma ou outra forma, mas não são capazes sozinhas de modificar as instituições de pensamentos sobre o tema. As políticas públicas devem considerar as novas demandas femininas, pois as mulheres estão presentes nos espaços públicos e com isso criam-se exigências e aumenta o desafio da elaboração das políticas voltadas às mulheres, que altere as relações de poder e o acesso a direitos políticos e sociais para garantir a igualdade de gênero (GODINHO, 2004). Ainda para Godinho (2004, p. 56, grifo nosso), também “é preciso levar em consideração o Estado

em sua dimensão educativa. Sua atuação incide sobre valores, comportamentos, relações”. Porém, isso se torna complexo quando se nota que as políticas para as mulheres e as medidas de combate às desigualdades são pensadas, em sua maioria, por homens e não pelas próprias mulheres que vivenciam os problemas no cotidiano.

As políticas públicas voltadas as mulheres deveriam considerar um meio de possibilitar a conciliação justa entre o trabalho e a esfera doméstica, também criar medidas que desencorajasse atos violentos contra as mulheres. E que mostrassem, desde a infância, a importância de que as pessoas sejam vistas como iguais, no sentido de que as oportunidades, os espaços, as brincadeiras, devem ser para todos. Para que no futuro, a luta para suprir estas desigualdades deixe de existir. Em uma pesquisa sobre a mulher realizada pela Fundação Perseu Abramo em 2001, mostra que 47% das entrevistadas mulheres responderam que o que seria necessário para que a sua vida melhorasse, eram as mudanças no mercado de trabalho, com mais oportunidades e melhor remuneração entre homens e mulheres, ou seja, as mulheres clamam pelo fim da discriminação no mercado de trabalho (VENTURI; RECAMÁN; OLIVEIRA, 2004).

Mas passados 18 anos, as mudanças ainda não ocorreram em sua totalidade, muito se avançou, mas ainda há diferenças entre homens e mulheres no trabalho. A manutenção da discriminação de gênero mantém as mulheres na esfera privada ou quando acessam o mercado de trabalho a noção dessa esfera as acompanha e determina o ambiente de trabalho feminino. São poucas as mulheres que conseguem romper com esse sistema e alcançar posições de maior valor “consideradas masculinas”, a maioria das mulheres ficam presas ao sistema que de diversas formas subjuga o lugar delas na sociedade.

Para que a mulher alcance igualdade na sociedade como um todo e principalmente no mercado de trabalho, que talvez seja a maior fonte atual de discriminação, se faz necessário a ação dos órgãos públicos do Estado. Sabendo que o Estado não é neutro, ele sempre influenciará o comportamento dos indivíduos por inúmeras formas. Assim, é fundamental que a orientação política do governo esteja de acordo com efetiva busca pela igualdade de gênero (GODINHO, 2004), pois ela é parte substancial do desenvolvimento do país. Para tanto, é necessário que o Estado reconheça as demandas femininas específicas e admita que há desigualdades de gênero, estando ciente de que possui um papel determinante nas ações que são capazes de eliminar tais desigualdades (SOARES, 2004).

Pode-se afirmar que o Brasil, vem desde o início do movimento feminista, há cerca de 50 anos, alterando as normas de pensamentos sobre o lugar da mulher na sociedade. Ou seja, pode estar ocorrendo uma ruptura gradual dos pensamentos dos indivíduos. Mas essas mudanças estão ocorrendo lentamente, e com isso, as mulheres são fortemente prejudicadas em pleno século XXI em que muitas mudanças legais ocorreram, favorecendo os direitos femininos, mas grande parte da sociedade ainda não as legitimou por completo, pois a institucionalização da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho ainda é fortemente observada no comportamento dos indivíduos.

Implicando na forma da inserção feminina no mercado de trabalho. Para Hirata (2009) houve um crescimento do número de mulheres no trabalho formal e informal, porém, esse crescimento vem acompanhado da precarização do trabalho feminino. A maioria das mulheres estão alocadas em atividades mal remuneradas, com baixa expectativa de crescimento profissional e falta de amparos legais.

Ou seja, por mais que existam leis, ações e movimentos em prol da igualdade de gênero no trabalho, os indivíduos ainda não estão preparados para uma mudança abrupta como aponta Veblen (1987). A institucionalização de pensamentos consegue ser mais potente do que o que está escrito em leis ou o que um grupo de pessoas está pregando em movimentos reivindicatórios. O término da discriminação do gênero feminino e a promoção da igualdade no ambiente de trabalho, passa primeiramente pela aceitação dos indivíduos, que está relacionada com a cultura do país refletindo nas instituições. Portanto, se faz necessário pensar de baixo para cima, dos indivíduos ao coletivo. Isso pode trazer respostas mais eficazes sobre a persistente desigualdade entre homens e mulheres. E ao entender o indivíduo e os seus comportamentos, poderá tornar o trabalho da criação de medidas específicas as mulheres menos desafiadoras e mais eficazes.

Neste estudo de caso, que se utilizou de uma análise microssocial, pode-se notar claramente que a instituição da discriminação de gênero não ocorre por meio da imposição da empresa, são os seus funcionários que promovem o ambiente de trabalho. Os hábitos e comportamentos verificados não são exclusivos da empresa, todos os indivíduos que ali trabalham interagem com outros grupos sociais externo à empresa e que fazem parte de uma sociedade que no seu todo, ainda pode se dizer que discrimina a mulher. Ou seja, a empresa é formada por pessoas, que já possuem seus hábitos de pensamentos e que dentro da empresa se reforçam devido a institucionalização estar além do contexto organizacional, por estar arraigado na cultura predominante da sociedade.

Evidencia-se assim, que são os indivíduos que perpetuam instituições, e que é a partir deles que mudanças podem ocorrer. Nesse sentido, os esforços do Estado devem ser concentrados em alterar a forma de pensar dos indivíduos que compõem a sociedade, por meio de ações educativas e sensibilizadoras sobre a causa.

De forma geral, há um grande esforço sendo realizado por uma parcela da sociedade para que as discriminações contra a mulher sejam amenizadas. No entanto, sob a ótica Vebleniana, somente através de mudanças incrementais é que novas instituições serão construídas. Ou seja, ações mitigadoras da discriminação de gênero constituídas hoje com o propósito de mudanças de padrões de comportamento, compõem um ciclo que passará pela transformação de novos hábitos que se tornarão ações recorrentes, legitimando-as e as concretizando no futuro em uma nova instituição onde as relações de gênero poderão ser mais igualitárias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo de caso possibilitou confirmar, a partir de um caso prático, que os argumentos teóricos construídos nesta dissertação foram consolidados, pois foram evidenciados no dia a dia de uma empresa. Com isso pode-se afirmar que os objetivos da pesquisa foram alcançados e há uma resposta para o problema de pesquisa levantado, recapitulando: **Como se manifestam os hábitos e comportamentos que institucionalizam a discriminação das mulheres no ambiente de trabalho na perspectiva do Antigo Institucionalismo?**

Como resposta, verificou-se que existe no ambiente da empresa estudada, claramente, o instinto de compreender homens e mulheres biologicamente diferentes, logo são compreendidos como responsáveis por papéis sociais diferentes e esses papéis diferenciados levaram a entender que existem espaços de homens e espaços de mulheres no ambiente de trabalho, concretizando o ciclo da discriminação de gênero, culminando com a divisão sexual do trabalho. Sendo assim, considera-se que está institucionalizado na empresa a discriminação da mulher no ambiente de trabalho.

Numa perspectiva teórica feminista, essa diferenciação não poderia ocorrer porque acaba por fomentar a discriminação de gênero. Com este estudo, notou-se que a discriminação da mulher no ambiente de trabalho não se mostra explicitamente nos hábitos e comportamentos dos indivíduos. As ações que promovem uma conduta discriminatória ocorrem por trás de um “véu” que as disfarça. Há o entendimento pelos funcionários de que não existe discriminação no ambiente, porém, quando analisados pela lente teórica webleniana, ressalta-se a noção da instituição de pensamentos, e assim, transparecem diversas formas de discriminação da mulher no trabalho, que estão enraizados nos comportamentos dos indivíduos que trabalham nesse ambiente e por isso nem as percebem. E com a pesquisa ainda foi possível observar que a institucionalização da discriminação da mulher também vem de fora, sentida por meio das relações com os clientes da empresa, do sexo masculino.

No decorrer do estudo houveram situações problemas em que dificultaram a realização de algumas etapas da pesquisa. Primeiramente pontua-se a dificuldade da comunicação entre as unidades investigadas e a pesquisadora. As três unidades escolhidas para a realização da pesquisa possuíam características muito distintas, com isso o aprofundamento das informações coletadas foi prejudicado. O que está diretamente interligado com a segunda situação, nas unidades não havia uma pessoa indicada

previamente para que a pesquisadora se dirigisse no dia da primeira visita ao local. Perdia-se muito tempo até se encontrar um responsável que pudesse me orientar e me apresentar o ambiente da unidade do supermercado. Em duas das três unidades, não houve nenhuma pessoa que fosse possível trocar informações durante as observações, assim nestas mesmas duas unidades, a participação dos funcionários foi menor.

Outra questão observada foi o curto período de tempo permitido pela empresa para que eu realizasse as observações e as entrevistas. O período destinado estava entre os dias 15 e 25 de cada mês, considerado pelos diretores como os dias com menos movimento nos supermercados. Mas mesmo assim, se tornava complicado conseguir licença para que os funcionários participassem das entrevistas em um local separado sem intervenções de outras pessoas. Houveram entrevistas que foram realizadas em meio aos atendimentos dos clientes e na beira dos balcões de atendimento. Em uma das unidades a sala destinada às entrevistas era extremamente barulhenta, pequena e quente deixando os entrevistados desconfortáveis.

Essas situações foram todas controladas e certifica-se de que nenhuma comprometeu os resultados encontrados. A única questão que pode ser acusada como decorrente dessas situações é um possível maior aprofundamento de dados, que devido a esses problemas pode ter sido prejudicado. Mas todas as entrevistas transcorreram de forma tranquila e sem interferências nas respostas.

Aponta-se como limitações do estudo a falta de equilíbrio entre o número de entrevistados entre as unidades visitadas e a não participação de um número maior de pessoas que trabalhassem no setor estratégico da empresa. E também, a receptividade obtida nas unidades, em alguns momentos os gerentes dificultavam a execução da pesquisa ao não participar das entrevistas e não facilitar a participação de outros funcionários.

Como este estudo trouxe uma nova abordagem teórica, configurando a sua maior contribuição acadêmica, sugere-se para estudos futuros que esta construção e a definição do ciclo de instituições seja observado em outros cenários do mercado de trabalho, a fim de saber se haveria uma validação dessa pesquisa em outros setores.

Sugere-se também, a tentativa de construir um instrumento quantitativo a fim de analisar a discriminação da mulher no trabalho em populações maiores e em diferentes ambientes. Pois por meio dos achados desta pesquisa, foi possível identificar que a

institucionalização da discriminação da mulher no mercado de trabalho está além das paredes da empresa e transborda no comportamento da sociedade em geral.

A realização desta pesquisa, modificou a forma como eu enxergo as relações de trabalho e principalmente as relações de gênero. Simone de Beauvoir, logo no início do seu primeiro livro, em 1949, declarava-se no texto como mulher e que todas as suas análises partiriam dessa premissa. Eu diria o mesmo. O desafio de escrever sobre um tema em que me encontro dentro do sistema das relações de gênero e em uma sociedade que ainda pactua com os comportamentos machistas, se mostrou provocante. Sabe-se que o pesquisador deve se distanciar do objeto de pesquisa para então analisá-lo e mesmo tendo sido difícil, foi possível. Estudar uma questão tão próxima a mim, me fez criar novas perspectivas sobre o tema e entender que as relações de gênero formam uma complexa organização com diversos elementos interligados e que há muitas maneiras de enxergar a mesma situação.

Ao término desta pesquisa, que não é um término é só o começo, me proponho a me desafiar ainda mais, pois as possibilidades de pesquisa para entender o mundo das relações de trabalho e quem sabe achar respostas e caminhos para a igualdade de gênero no mercado de trabalho me fazem continuar, com mais inquietações e força para realizar novas pesquisas na área.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, N. **Dicionário de filosofia**. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ABRAMO, L. ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? **Revista Estudos Feministas**, v. 12, n. 2, 2004. Disponível em: < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000200013/7902> >. Acesso em: 20 de janeiro de 2019.

ABRAMO, L.; VALENZUELA, M. E. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual. In: ABREU, A. R. P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016, p. 113 – 124.

ABROMOVAY, M.; SILVA, R. As relações de gênero na Confederação Nacional de trabalhadores rurais (CONTAG). In: ROCHA, M. I. B. **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. Editora 34, São Paulo, 2000.

ALMEIDA, M. H. T. Apresentação. In: Veblen, Thorstein. **A Teoria da Classe Ociosa: um estudo econômico das instituições**. 2. Ed., São Paulo: Nova Cultura, 1987a.

ALMEIDA, J. F. A. Uma abordagem institucional do consumo. **Dissertação de Mestrado**. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007b.

ALVES, B. M.; PITANGUY, J. **O que é Feminismo**. São Paulo: Abri Cultural/Brasiliense, 1.ed., *eBook*, 2017.

ALVES, J. E. D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Estudos Feministas**, v. 24, n. 2, p. 629-638, 2016.

AMÂNCIO, L. Gênero – Representações e Identidades. **Sociologia – Problemas e Práticas**, n. 14, p. 127 – 140, 1993.

ANDRADE, L. F. S.; MACEDO, A. S. dos; OLIVEIRA, M. L. S. A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. **Revista de Administração**, v. 15, n. 6, 2014.

AREND, M.; CARIO, S. A. F.; ENDERLE, R. Instituições, inovações e desenvolvimento econômico. **Pesquisa & Debate**, v. 23, n. 1, p. 110-133, 2012.

ARGYROUS, G.; SETHI, R. The theory of evolution and the evolution of theory: Veblen's methodology in contemporary perspective. **Cambridge Journal of Economics**, v. 20, n. 4, p. 475-495, 1996.

BANDEIRA, L.; BATISTA, A. S. Preconceito e discriminação como expressões de violência. **Estudos feministas**, vol. 10. n.1, p. 119-141, 2002.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Edições 70, 1977.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. Editora Nova Fronteira, 2016.

BENBASAT, I.; GOLDSTEIN, D. K.; MEAD, M. The case research strategy in studies of information systems. **MIS Quarterly**, vol. 11, n.3, p. 369-386, September, 1987.

BIROLI, F.; MIGUEL, L. F. **Feminismo e política: uma introdução**. 1.ed., eBook, São Paulo: Boitempo, 2014.

BOGDAN, R. C. et al. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 1994.

BOTELHO, L. L. R.; MORAES, L. V. S.; CUNHA, C. J. C. A. **Ascensão profissional feminina: um caminho bem mais tortuoso do que se imagina**. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder. Florianópolis/SC, 2008.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação Masculina**. 9. ed., Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2010.

BRASIL. Lei n. 13.104, de 9 de março de 2015. Femicídio. Brasília, 9 mar. 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13104.htm>. Acesso em: 06 de março de 2019.

BROCHADO JUNIOR, J. U.; SOUZE-LEITE, C. R. V. Masculino e Feminino: reflexões sobre suas construções. In: SOUZA, W. D. (Org.). **Sociedade, História e Relações de Gênero**, Jundiaí, Paco Editorial: 2016, p. 187 – 211.

BRUSCHINI, C. TRABALHO FEMININO: Trajetória de um Terna, Perspectivas para o Futuro. **Estudos feministas**, n.1, p. 17-32, 1994.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado. **Revista brasileira de estudos de população**, v. 23, n. 2, p. 331-353, 2006.

CAREGNATO, R. C. A.; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto contexto enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 679-684, 2006.

CASTRO, M. G. O Conceito de Gênero e as Análises sobre Mulher e Trabalho: notas sobre impasses teóricos. **Caderno CRH**, Bahia/BA, v. 5, n.17, p. 80-105, 1992.

CAVALIERI, M. A. R. O surgimento do institucionalismo norte-americano de Thorstein Veblen: economia política, tempo e lugar. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 1, p. 43-76, 2013.

COBELLACHE, V. R. M. Representatividade das Mulheres nas Empresas que participaram do Prêmio Women's Empowerment Principles (Weps) do Brasil: um estudo de caso. **Dissertação de mestrado profissional**. ISAE – Instituto Superior de Administração e Economia. Curitiba/PR, 2017.

COMMONS, J. R. Institutional Economics. **American Economic Review**, vol. 21, p. 648-657, 1931.

CONCEIÇÃO, Octavio Augusto Camargo. Os antigos, os novos e os neo-institucionalistas: há convergência teórica no pensamento institucionalista? **Análise econômica**. Porto Alegre. Vol. 19, n. 36, p. 25-45, 2001.

_____. A contribuição das abordagens institucionalistas para a constituição de uma teoria econômica das instituições. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 23, n. 1, p. 77-106, 2002a.

_____. O Conceito de instituição nas modernas abordagens institucionalistas. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 119-146, 2002b.

COSTA, A. A. A. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, v. 5, n. 2, 2013.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em questão**. Ano XIV, n. 25/26, 2011.

DASHPER, Katherine. Challenging the gendered rhetoric of success? The limitations of women-only mentoring for tackling gender inequality in the workplace. **Gender, Work & Organization**, p. 1-17, 2018.

DEQUECH, D. The demarcation between the " old" and the " new" institutional economics: recent complications. **Journal of Economic Issues**, v. 36, n. 2, p. 565-572, 2002.

DUGGER, W. The new institutionalism: new but not institutionalism. **Journal of Economic Issues**, v. 24, n. 2, p. 423-431, 1990.

EVELINE, J.; TODD, Gender mainstreaming: the answer to the gender pay gap?. In: BACCHI, C.; EVELINE, J. (Org.). **Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory**. The University of Adelaide South Australia, 2010. P. 165 – 190.

FACIO, A.; FRIES, L. Feminismo, género y patriarcado. **Academia**, Buenos Aires. v. 3, n. 6, p. 259 – 294, 2005.

FARAH, M. F. S. Gênero e políticas públicas. **Estudos feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-71, 2004.

FERREIRA, A. B. H. **Miniaurélio**: o miniaurélio da língua portuguesa. 7. Ed, Curitiba: Editora Positivo, 2008.

FLECK, C. F. A tríade ensino-pesquisa-extensão e os vetores para o desenvolvimento regional. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 7, n. 3, p. 270-298, set-dez, Taubaté, SP, Brasil, 2011.

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa**, 2009.

FREIRE, S. **Análise do Discurso**: procedimentos metodológicos. 1.ed., *eBook*, Manaus, Instituto Census, 2014.

GAMA, A. S. **Trabalho, Família e Gênero impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil**. 1.ed, São Paulo: Cortez, 2014.

GODINHO, T. Construir a igualdade. In: GODINHO, T.; SILVEIRA, M. L. **Políticas Públicas e Igualdade de Gênero**, n. 8, 2004, p. 55 - 64.

GROSSI, M. P. A Revista Estudos Feministas faz 10 anos: uma breve história do feminismo no Brasil. **Estudos Feministas**, vol. 12, p. 211-221, 2004.

HALL, P. A.; TAYLOR, R. C. R. The three versions of neo-institutionalism. **Lua Nova: revista de cultura e política**, n. 58, p. 193-223, 2003.

HEILBORN, M. L.; SORJ, B. “Estudos de gênero no Brasil”, in: MICELI, S. (org.) **O que ler na ciência social brasileira (1970-1995)**, ANPOCS/CAPES. São Paulo: Editora Sumaré, p. 183-221, 1999.

HEILBORN, M. L.; SORJ, B. Estudos de gênero no Brasil – 1975 – 1995. In: RODRIGUES, C.; BORGES, L.; RAMOS, T. R. O. (Org.). **Problemas de gênero**. 1. Ed., Rio de Janeiro: FUNARTE, 2016, v. 1, p. 75 – 104.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 12 de março de 2018.

HIRATA, H. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, n. 21, 2009.

HODGSON, G. M. Thorstein Veblen and post-Darwinian economics. **Cambridge Journal of Economics**, v. 16, n. 3, p. 285-301, 1992.

_____. The Approach of Institutional Economics. **Journal of Economic Literature**, V. 36, p. 166-192, 1998.

_____. How Veblen generalized Darwinism. **Journal of economic issues**, v. 42, n. 2, p. 399-405, 2008.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílios**. 2015 Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/262>>. Acesso em: 7 de dezembro de 2017.

_____. **PNAD Contínua:** rendimentos de todas as fontes 2017. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101559_informativo.pdf>. Acesso em: 16 de abril de 2018.

_____. **Estatísticas de Gênero.** Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9d6f4faeda1f1fb7532be7a9240cc233.pdf>. Acesso em: 7 de março de 2018.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Análise do Mercado de Trabalho.** 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt57_analise.pdf>. Acesso em: 17 de março de 2018.

_____. **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos.** 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526>. Acesso em: 5 de março de 2018.

_____. **Mercado de Trabalho – conjuntura e análise.** 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024_bmt_63.pdf>. Acesso em: 17 de março de 2018.

_____. **Atlas da Violência 2018.** 2018. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/180604_atlas_da_violencia_2018.pdf>. Acesso em: 31 de janeiro de 2019.

JERABEK, M.; DEVIÁ, V. **Desigualdade de gênero nos BRICS:** Uma análise longitudinal. In: Seminário Discente de Pós-Graduação do Instituto de Relações Internacionais – USP, 2010. Disponível em: <<http://www.usp.br/iri/documentos/seminariopos/JERABEK&DEVI%C3%81G%C3%A4AneroBRICS.pdf>>. Acesso em 20 de fevereiro de 2018.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: EMÍLIO, M.; TEIXEIRA, M.; NOBRE, M.; GODINHO, T. (Org.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres:** desafios para as Políticas Públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003, p. 55-63.

LAURENTIS, T. The technology of gen der. **Technologies of gender:** Essays on theory, film, and fiction. Bloomington, In: Indiana University Press, 1987.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. **Texto para Discussão – IPEA**, 2001.

LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. F. Assimetrias de gênero no trabalho no Brasil: rumos da formalização. In: ABREU, A. R. P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016, p. 93 - 112.

LUCKMANN, Felipe; NARDI, Henrique Caetano. Um corpo (des) governado: hierarquias de gênero, governamentalidade e biopolítica. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25, n. 3, p. 1239-1255, set/out. 2017.

MACÊDO, G. S.; MACEDO, K. B. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 61-90, 2004.

MAYHEW, A. The Beginnings of Institutionalism. **Journal of Economic Issues**, v.21, n.3, p. 971-998, 1987.

MIGUEL, L. F. O Feminismo e a Política. In: MIGUEL, L. F.; BIROLI, F. **Feminismo e política: uma introdução**. 1.ed., eBook, São Paulo: Boitempo, 2014.

MONTOYA, A. J., LORETO, M. D. S., TEIXEIRA, K. M. D. O perfil socioeconômico das donas de casa na Nicarágua. **Revista Estudos Feministas**, v. 23, p.53, 2015.

MOURA, A. C. ; BRITES, M. ; ZUCCO, V.; MARIN, S. R. **Instintos e Hábitos de Pensamento como Fatores de Desenvolvimento: releitura a partir de Thorstein Veblen**. In: IX Encontro de Economia Catarinense, 2015, Chapecó. Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional, 2015.

MUSSALIM, F. Análise do discurso. In: MUSSALIM, F.; BENTES, A. C. (Orgs.). **Introdução à linguística: domínios e fronteiras**. São Paulo: Cortez, v. 2, cap. 4, p. 113-165, 2012.

NEGREIROS, T. C. G. M.; FÉRES-CARNEIRO, T. Masculino e feminino na família contemporânea. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 4, n. 1, p. 34 - 47, 2004.

OLIVEIRA, T. S. de; YANNOULAS, S. C. Qualificação profissional de mulheres para a indústria da construção civil: entre o enfrentamento e a reprodução da divisão sexual

do trabalho. In: LUZ, N. S. da; CASAGRANDE, L. S. (Org.). **Entrelaçando gênero e diversidade**: matizes da divisão sexual do trabalho, 2016, p. 195 – 228.

OLSEN, Wendy. **Coleta de dados**: debates e métodos fundamentais em pesquisa social. Porto Alegre, Penso Editora, 2015.

ONU MUJERES. **El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016** – Transformar Las Economías para Realizar los Derechos. Estados Unidos, 2015. Disponível em: <<http://progress.unwomen.org/>>. Acesso em: 15 de janeiro de 2018.

ONU MUJERES. **El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe**. Transformar las economías para realizar los derechos. Panamá, 2017. Disponível em: <<http://www2.unwomen.org/>>. Acesso em: 15 de janeiro de 2018.

ONU MULHERES. **ONU lança rede latino-americana para promover participação das mulheres na política**. Brasil, 2019. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-lanca-rede-latino-americana-para-promover-participacao-das-mulheres-na-politica/>>. Acesso em: 31 de janeiro de 2019.

ORLANDI, E. P. **Análise de discurso**: princípios e procedimentos. 5ed., Campinas, São Paulo: Pontes, 2003.

PÊCHEUX, M. **Les Vérités de la Palice**, Maspero, Paris, 1975.

PINTO, É. J. S.; DE CARVALHO, M. E. P.; RABAY, G. As Relações de Gênero nas Escolhas de Cursos Superiores. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, v. 10, n. 22, p. 47-58, 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 2012.

RUBERY, J; GRIMSHAW, D; FIGUEIREDO, H. 'How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy', **Industrial Relations Journal**, v. 36, n. 3, pp. 184-213, 2005.

RUTHERFORD, M. Veblen's evolutionary programme: a promise unfulfilled. **Cambridge Journal of Economics**, v. 22, n. 4, p. 463-477, 1998.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5.ed., Porto Alegre: Penso, 2013.

SAMUELS, W. J. "The present state of institutional economics". **Cambridge Journal of Economics**. v. 19, p. 569-590, 1995.

SANTOS, T. S. dos. **Carreira profissional e gênero: trajetória de homens e mulheres na medicina**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2010.

SARTI, C. A. O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Estudos feministas**, vol. 12, n. 2, p. 35-50, 2004.

SOARES, S. **Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho**, Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, notas técnicas, 2000. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5729/1/bmt_n.13_discrimina%C3%A7%C3%A3odege.pdf>. Acesso em: 18 de janeiro de 2018.

SOARES, V. Políticas públicas para igualdade: papel do Estado e diretrizes. In: GODINHO, T.; SILVEIRA, M. L. **Políticas Públicas e Igualdade de Gênero**, n. 8, 2004, p. 113 – 126.

SORJ, B. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 123-128, 2014.

SOWELL, T. The 'evolutionary' economics of Thorstein Veblen. **Oxford Economic Papers**, v. 19, n. 2, p. 177-198, 1967.

SCAVONE, Lucila. A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 16, p. 137-150, 2001.

SCOTT, Joan. "Gênero: uma categoria útil de análise histórica". **Educação e realidade**, Porto Alegre, n. 16, v. 2, jul/dez, 1990.

TELES, M. A. A. **O que são direitos humanos das mulheres**. 1.ed. eBook, Brasiliense, São Paulo, 2017.

TRIGG, A. Veblen, Bourdieu, and conspicuous consumption. **Journal of Economic Issues**, v. 35, n. 1, pp. 99-115, 2001.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 2008.

UNDP, United Nations Development Programme. Human Development Report 2016 - **Human Development for Everyone.** New York, USA, 2016.

VEBLEN, T. Why is economics not an evolutionary science? **Cambridge Journal of Economics**, London, v. 22, p. 403-414, 1898a.

_____. The Instinct of Workmanship and the Irsomeness of Labor. **American Journal of Sociology**, v. 4, 1898b.

_____. “The Socialist Economics of Karl Marx and His Followers.” **The Quarterly Journal of Economics**, vol. 21, n. 2, p. 299 – 322, 1907.

_____. **The Instinct of Workmanship: And the State of the Industrial Arts.** New York: B. W. Huebsch. 1914.

_____. **The Place of science in modern civilization and other essays.** New York: Huebsch, 1919.

_____. **A Teoria da Classe Ociosa: Um Estudo Econômico das Instituições.** Apresentação de Maria Hermínia Tavares Almeida. 2.ed. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

_____. **A Teoria da Classe Ociosa: Um Estudo Econômico das Instituições.** Apresentação de Maria Hermínia Tavares Almeida. 3.ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

VENTURI, G.; RECAMÁN, M.; OLIVEIRA, S. (Orgs.). **A mulher brasileira nos espaços público e privado.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

YANNOULAS, S.C. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.** Brasília: CFEMEA, FIG/CIDA, 2002.

_____. Sobre o que nós, mulheres, fazemos. In: YANNOULAS, S. C. (Org.). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações.** 2013, p. 31 – 65.

YIN, R. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 4ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

_____. **Estudo de Caso:** planejamento e métodos. 5.ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

WEBER, M. **Economia e sociedade.** Brasília: UnB, 2004.

APÊNDICE 1 – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DAS ENTREVISTAS

No quadro 10 constam as questões que serão aplicadas para as mulheres dos diferentes setores da empresa Mercados do Sul.

Quadro 9 - Roteiro semiestruturado das entrevistas com as mulheres

Embasamento teórico	Questões
Discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho	Como você se sente trabalhando neste local?
	Você recebe algum incentivo para crescer dentro da empresa?
	Você percebe alguma diferenciação de tratamento por ser mulher? Qual(s)?
	Se sim, você se sente incomodada com esse tratamento diferente? Por quê?
	Por que você acha que ocorre essa diferenciação de tratamento?
	Por parte de quem você sente mais essa diferenciação? Pelos colegas homens? Mulheres? Superiores? Clientes?
Instituições como normas de comportamentos	Você poderia relatar alguma situação de discriminação que ocorreu com você ou com alguma colega de trabalho e que você tenha presenciado?
	Você tem um bom relacionamento com seus colegas de trabalho? De que forma isso se dá?
	Você já se sentiu prejudicada por ser mulher dentro da empresa em que trabalha? Em que momento?
	Você acredita que tem cargos que são mais específicos para homens e outros para mulheres dentro da empresa? Por quê?
	Você já ascendeu de cargo na empresa em que trabalha? De que cargo era e para qual foi?
Características da respondente	Há quanto tempo trabalha nesta empresa?
	Qual o seu atual cargo e há quanto tempo está nesse cargo?
	Qual o seu setor?
	Qual é o seu salário?
	Você é a principal responsável pelas finanças da sua casa?
	Você é a principal responsável pelas atividades domésticas na sua casa?
	É a principal responsável por filhos(as) ou terceiros?
	Qual é a sua escolaridade?
Idade?	

Fonte: Elaborado pela autora com base na literatura.

No quadro 11, apresenta-se as questões que serão feitas aos trabalhadores homens da empresa pesquisada.

Quadro 10 - Roteiro semiestruturado das entrevistas com os homens

Embasamento teórico	Questões
Discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho	Como você se sente trabalhando neste local?
	Você recebe algum incentivo da empresa?
	Você já se viu tratando alguma colega de forma diferente por ela ser mulher? Ou já viu isso acontecer por parte de algum outro trabalhador? De que forma?
	Você percebe alguma diferenciação de tratamento da parte dos colegas homens para com as colegas mulheres? De que forma isso ocorre?

	Por que você acha que ocorre essa diferenciação de tratamento?
Instituições como normas de comportamentos	Você vê suas colegas de trabalho como pessoas mais frágeis? Por quê?
	Você poderia relatar alguma situação que você tenha presenciado de discriminação com as mulheres no trabalho?
	Você tem um bom relacionamento com suas colegas de trabalho? De que forma isso se dá?
	Você acredita que tem cargos que são mais específicos para homens e outros para mulheres? Por quê?
	Você já ascendeu de cargo nesta empresa? De que cargo era e para qual foi?
Características do respondente	Há quanto tempo trabalha nesta empresa?
	Qual o seu atual cargo e há quanto tempo está nesse cargo?
	Qual o seu setor?
	Qual é o seu salário?
	Você é o principal responsável pelas finanças da sua casa?
	Você é o principal responsável pelas atividades domésticas?
	É o principal responsável por filhos(as) ou terceiros?
	Qual é a sua escolaridade?
Idade?	

Fonte: Elaborado pela autora com base na literatura.

Por fim, no quadro 12, tem-se as questões que serão aplicadas aos responsáveis pelo setor estratégico da empresa. Como não se sabe o sexo dos futuros participantes, as perguntas serão formuladas de forma genérica, e como o roteiro é semiestruturado, no decorrer das entrevistas novas perguntas poderão ser feitas.

Quadro 11 - Roteiro de entrevistas para o setor estratégico

Embasamento teórico	Questões
Discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho	Você percebe alguma diferenciação de tratamento no ambiente de trabalho entre os colegas homens e mulheres? De que forma?
	Existe alguma ação voltada para a não divisão sexual do trabalho? Como seria?
	Há uma preocupação com as relações de gênero no ambiente de trabalho? Em que sentido?
Instituições como normas de comportamentos	Como se dá o processo de progressão na carreira dentro da empresa?
	Você acredita que as mulheres têm características distintas das dos homens no ambiente de trabalho? Quais?
	Existem cargos onde é preferível contratar mulheres e outros apenas homens? Por quê?
	Como ocorre a especificação dos cargos dentro da empresa?
	Como se dá o processo de contratação de novos colaboradores dentro da empresa?
Características da respondente	Há quanto tempo trabalha na empresa?
	Você é o principal responsável pelas finanças da sua casa?
	Você é o principal responsável pelas atividades domésticas?
	É o principal responsável por filhos(as) ou terceiros?
	Idade?
	Escolaridade?

Fonte: Elaborado pela autora com base na literatura.