

# MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise no setor varejista de materiais de construção

Sirlei Glasenapp<sup>1</sup>  
Lara Ferreira Fávero<sup>2</sup>  
Laurine Bressa<sup>3</sup>  
Luciana Davi Traverso<sup>4</sup>  
Jéssica da Silva Maciel<sup>5</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.36113/rec.v8i1.3103>

---

**Resumo:** Considerando-se que cada vez mais se discute a importância da figura feminina na sociedade em seus inúmeros papéis, incluindo sua participação no mercado de trabalho, o presente artigo teve como objetivo analisar a percepção das mulheres que atuam em empresas de varejo de material de construção, identificando as questões de gênero que influenciam no desenvolvimento de suas atividades num contexto de predomínio masculino. Foi realizada uma pesquisa de campo, descritiva, aplicada nas lojas de materiais de construção em Santa Maria (RS). A amostra é composta por 28 colaboradoras que trabalham em cinco empresas de materiais de construção desta cidade. A análise dos dados foi realizada de forma quantitativa e, para tanto, foi utilizado o software *IBM SPSS Statistics 20*®. Identificou-se que 39,29% das mulheres pesquisadas afirmam que as empresas não possuem cargos e funções específicas destinadas a mulheres. Além disso, destaca-se a falta de representatividade de mulheres em alguns cargos, podendo essa realidade ser modificada com novas políticas de carreira que incentivem a inserção de mulheres em cargos de chefia.

**Palavras-chave:** Gênero. Mulheres. Mercado de trabalho. Materiais de construção.

---

<sup>1</sup> Doutorado em Desenvolvimento Rural (UFRGS). Mestrado em Engenharia da Produção (UFSM). Graduação em Administração (UFSM). Docente do Departamento de Ciências Administrativas e do Programa de Pós-Graduação em Administração, na Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria/RS. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5501-7649>. E-mail: [sirlei.glasenapp@ufsm.br](mailto:sirlei.glasenapp@ufsm.br).

<sup>2</sup> Graduação em Administração (UFSM). ORCID: <https://orcid.org/0000-3-3780-9922>. E-mail: [larafavero4@gmail.com](mailto:larafavero4@gmail.com).

<sup>3</sup> Graduação em Administração (UFSM). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9752-0202>. E-mail: [bressa.laurine@gmail.com](mailto:bressa.laurine@gmail.com).

<sup>4</sup> Doutorado em Administração de Empresas (UPM) Mestrado em Turismo e Hotelaria (UNIVALI). Graduação em Letras (UNOESC). Docente e pesquisadora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), e atua no Programa de Pós-graduação em Administração da UFSM. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4641-1038>. E-mail: [luciana.traverso@ufsm.br](mailto:luciana.traverso@ufsm.br).

<sup>5</sup> Doutoranda em Administração (UFSM). Mestrado em Administração (UFSM). Graduação em Administração (UFSM). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6472-7845>. E-mail: [jessicadsmaciel@gmail.com](mailto:jessicadsmaciel@gmail.com).

## WOMEN IN THE LABOR MARKET: an analysis in the retail sector of construction materials

**Abstract:** Considering the importance of female figure in society in her numerous roles is increasingly discussed, including her participation in the labor market, this article aimed to analyze the perception of women who work in construction material retail companies, identifying the gender issues that influence the development of their activities in a context of male predominance. A descriptive field research was carried out, applied in the building materials stores in Santa Maria (RS). The sample consists of 28 employees who work in five construction materials companies in this city. Data analysis was performed in a quantitative way and, for that, the software IBM SPSS Statistics 20® was used. It was identified that 39.29% of the women surveyed affirm that the companies do not have specific positions and functions aimed at women. In addition, the lack of representation of women in some positions stands out, and this reality can be modified with new career policies that encourage the insertion of women in management positions.

**Keywords:** Gender. Women. Labor market. Construction Materials.

**JEL Codes:** M12.

### 1 INTRODUÇÃO

Ser mulher na sociedade contemporânea é uma das tarefas mais árduas a se desempenhar, apesar de toda a evolução ao longo de décadas – direito ao voto, ao divórcio e direito ao trabalho – as mulheres ainda travam diversas batalhas diárias para obterem reconhecimento e credibilidade em várias esferas da vida. Dentre elas, destaca-se a necessidade de se posicionar no mercado de trabalho de forma igualitária, garantindo condições e direitos iguais aos que os homens já desfrutam há muito tempo.

Dessa maneira, o percurso do trabalho feminino conquistou novos rumos: de esposas, mães e cuidadoras do lar, as mulheres passaram a requerer e apropriar-se de seu espaço no mercado de trabalho, defendendo também suas aspirações profissionais, evidenciando seu foco na carreira. Contudo, ainda hoje as mulheres necessitam conciliar suas obrigações familiares e domésticas com a vida profissional, encarando uma jornada dupla e demais adversidades que dificultam o avanço profissional.

Corroborando com isso, o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2018, apontou que o número de horas semanais dedicadas pelas mulheres ao cuidado de pessoas ou aos afazeres domésticos foi de 18,1 horas enquanto para os homens essa dedicação reduz para 10,5 horas considerando as mesmas atividades (IBGE, 2018). Ainda que a igualdade salarial faça parte da agenda política das democracias ocidentais como aspecto essencial para a cidadania das mulheres, ainda existe desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, em razão da divisão desproporcional do trabalho familiar e doméstico, aspecto esse que impacta de forma negativa o posicionamento feminino no mercado de trabalho, restringindo a autonomia das mulheres (LAUFER, 2003).

Nessa perspectiva, o debate acerca das desigualdades sociais de gênero faz-se pertinente, haja visto que essas questões permeiam a sociedade refletindo diretamente em como as profissionais do gênero feminino são encaradas no contexto laboral. A relevância deste estudo se justifica tendo em vista o contexto histórico de busca de igualdade de direitos entre homens e mulheres. Sendo assim, faz-se necessário compreender como essa carga cultural ainda afeta as relações profissionais do gênero feminino no mercado de trabalho.

Betioli e Toneli (1991, p. 6) complementam que, “ao lado das antigas representações patriarcais, existe agora a expectativa de novos comportamentos femininos”, enfatizando a mudança que vem acontecendo gradativamente ao longo dos anos em todas as esferas da vida da mulher, que antes tinha em sua concepção que o trabalho era uma das formas mais importantes de doação incondicional à família, mas que ganhou um novo sentido, focado no seu perfil e nas suas prioridades (BETIOLI; TONELI, 1991).

Porém, apesar dos avanços, ainda existem dificuldades enfrentadas pelas mulheres na luta por condições igualitárias no contexto laboral, dada às múltiplas jornadas que a mulher exerce, uma vez que em sua maioria é responsável por cumprir as “obrigações domésticas” e conciliá-la com suas profissões e demais demandas familiares. Embora a participação da mulher na sociedade, exercendo inúmeros papéis que contribuem para o seu desenvolvimento, tenha se expandido, percebe-se que ainda se vive num mundo desigual em diferentes setores da economia.

Desta forma, busca-se estudar o campo de trabalho no setor da construção civil, um mundo ainda masculinizado, pois se faz necessário reconhecer e valorizar as contribuições das mulheres para o crescimento do ramo varejista de materiais de construção, podendo contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho no qual estão inseridas, assim como trazer para discussão questionamentos atuais e relevantes para a sociedade. Ademais, é imprescindível a ampliação dos estudos na área das ciências administrativas, não somente sobre o tema em questão, mas também que se averigüe a relação mulher *versus* mercado de trabalho como um todo, visto que, esse tema ainda não é amplamente discutido e atualmente se faz de grande relevância para a sociedade.

Diante do contexto exposto, o presente trabalho apresenta como problema de pesquisa: qual a percepção das mulheres, que atuam no varejo de material de construção, acerca das questões de gênero que permeiam o contexto laboral e impactam no desenvolvimento de suas atividades? O objetivo do artigo é analisar a percepção das mulheres que atuam em empresas de varejo de material de construção, identificando as questões de gênero que influenciam no desenvolvimento de suas atividades num contexto de predomínio masculino. No intuito de alcançar o objetivo proposto traçaram-se os seguintes objetivos específicos: a) descrever o perfil socioeconômico das mulheres que atuam em empresas de material de construção; b) analisar as dificuldades encontradas pelas mulheres para exercer seu trabalho; c) avaliar as condições de trabalho das mulheres; d) sugerir melhorias em questões identificadas como assimétricas ao gênero e outros fatores que possam contribuir para o reconhecimento profissional no setor de material de construção.

O presente estudo encontra-se estruturado em cinco seções. A primeira seção faz a introdução do tema que será abordado ao decorrer do estudo, nessa seção ainda são apresentados o objetivo geral e a problemática de pesquisa. A segunda seção apresenta a revisão de literatura que permite aprofundamento e embasamento crítico e científico para o estudo,

abordando os temas: transformações no trabalho, trabalho e gênero, mulheres no mercado de trabalho e, por fim, mulheres no mercado de trabalho no setor da construção. A terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para validar a pesquisa, bem como sua caracterização, sendo dividida em: tipos de pesquisa, universo da pesquisa, coleta de dados e análise dos dados. A quarta seção apresenta a análise e discussão dos dados obtidos, bem como sua respectiva interpretação, com auxílio de autores que permitiram o aprofundamento e embasamento crítico e científico para o estudo. A quinta seção traz as considerações finais do presente estudo, salientando os objetivos alcançados, bem como faz o apontamento dos resultados obtidos.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Para melhor contribuir com o tema mulheres no mercado de trabalho serão aprofundados o assunto trabalho e gênero, seguido pela abordagem sobre as mulheres no mercado de trabalho no setor de construção.

### 2.1 Trabalho e gênero

A representatividade e a influência do trabalho na evolução e nas relações da sociedade exerce um importante papel na vida do ser humano. O trabalho como atividade propiciou não só o desenvolvimento da sociedade em que se vive, mas também o do homem, criando um elo positivo entre as suas atribuições e a possibilidade de ascender socialmente por meio delas (LASSANCE; SPARTA 2003).

Dito isso, a partir da Terceira Revolução Industrial as relações de trabalho começam a delinear o modelo atual, a produção em larga escala é adotada, o consumo em massa e a produção industrial atingiram seu auge, assim como direitos trabalhistas aos poucos vão sendo introduzidos. O capitalismo começava a surgir e com ele a globalização da economia, crescimento do setor terciário e oferta de serviços, além da introdução da tecnologia como aliada na melhoria dos serviços, trazendo como consequência a diminuição no número de postos de trabalho, o desemprego e o aumento do trabalho autônomo (LASSANCE; SPARTA, 2003).

Essa nova configuração deu lugar à instabilidade e flexibilidade nas relações trabalhistas e no modo de produção, ao ponto em que agrava as disparidades entre a classe trabalhadora, a respeito disso Guiraldelli (2016, p. 100), defende que:

Ocorre uma polarização da classe trabalhadora, formada de um lado por trabalhadores e trabalhadoras com maior especialização, com direitos sociais e trabalhistas assegurados e salários mais elevados e, de outro lado, um elevado contingente da classe trabalhadora que se insere no mundo do trabalho de forma precarizada, instável, subcontratada, terceirizada, temporária, com baixos salários, sem direitos e garantias sociais e trabalhistas.

Visto isso, outras mudanças presenciadas no convívio das organizações é o aumento da pressão para se atingir metas, cada vez cobra-se mais do colaborador, sem uma adequada retribuição para seus esforços. Outra característica relevante do novo modelo de trabalho é a

crescente individualidade por resultados maiores e mais rápidos, o perfil do jovem trabalhador é voltado para a realização pessoal, estabilidade e acúmulo de bens materiais (LASSANCE; SPARTA, 2003).

Nesta conjuntura, as mulheres passaram a assumir desde o final dos anos 1960 e início dos anos 1970 de forma mais proeminente seu papel no contexto do mercado remunerado que, até recentemente, era composto quase que integralmente pelos homens (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007). Gomes e Resende (2004) declaram que a não participação dos homens na dinâmica doméstica e familiar se dá em razão de a sociedade viver em uma cultura patriarcal. Dessa maneira, a introdução da mulher no mercado de trabalho rompe esse processo, ocasionando a “ruptura da hierarquia doméstica e pelo constante questionamento de sua autoridade” (GOMES; RESENDE, 2004, p. 119).

De acordo com Kergoat (1996), as relações de gênero são relações de produção, em que são interligados conceitos de exploração, dominação e opressão, consequência da divisão sexual do trabalho e do controle social da sexualidade e da função reprodutiva das mulheres. Em consonância Cheron (2015, p. 57 e p. 63), enfatiza que, “o ingresso da mão de obra feminina no mercado de trabalho ocorre de forma precária [...] e a ampliação nas oportunidades não elimina estereótipos e ideologias de gênero, tampouco se reverte em igualdade social”.

Para Laufer (2003) as disparidades em relação aos homens se manifestam em três esferas: profissional, com remunerações e designação de cargos desiguais; social, condicionadas a papéis de dependência; e na esfera familiar, com uma divisão do trabalho doméstico desigual. De acordo com o IBGE (2018) mulheres seguem recebendo menos que os homens, e esse contraste aumenta junto com o nível de escolaridade. Mulheres com ensino superior completo em comparação a homens com ensino superior completo, ganhavam cerca de 63,4% a menos dos rendimentos masculinos.

Outro ponto que distancia mulheres e homens das mesmas oportunidades de inserção no mercado de trabalho são os afazeres domésticos. Em 2016, as mulheres dedicaram cerca de 73% de horas a mais no cuidado de pessoas ou afazeres domésticos do que os homens, as mulheres negras ou pardas dentro desse percentual, são as que mais se dedicam a essas atividades, com cerca de 18,6 horas semanais (IBGE, 2018). Esses dados contribuem para o entendimento acerca das dificuldades encaradas pela mulher em seu posicionar no mercado de trabalho, já que muitas vezes elas abdicam de ocupar uma vaga de emprego para atender as necessidades de outrem, assim como, evidencia a falta de oportunidades iguais para mulheres brancas e negras (IBGE, 2018).

Conforme estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), em 2018 o valor médio recebido pelas mulheres por hora trabalhada era cerca de R\$ 13,00, enquanto os homens alcançavam um valor de R\$ 14,20, isso demonstra que o rendimento recebido pelas mulheres corresponde a 91,5% do valor que os homens obtêm.

Além disso, para compreender como a falta de equidade entre os gêneros afeta a sociedade brasileira e conseqüentemente as políticas públicas voltadas às mulheres, faz-se relevante ressaltar a baixa representatividade das mulheres no ramo político brasileiro, apenas um a cada dez deputados federais era mulher em 2017, o que corresponde a 11,3% de um efetivo político, composto majoritariamente por homens, assim como, apenas cerca de 39% dos cargos gerenciais tanto no poder público quanto na iniciativa privada eram ocupados por mulheres

contrastando com 60,9% de cargos ocupados por homens (IBGE, 2018). A respeito disso, Zambonato (2011, p. 6) sinaliza:

A busca pelo equilíbrio de oportunidades para homens e mulheres é uma tendência global. A gestão da diversidade e a equidade de gênero é hoje uma questão essencial nas organizações, sendo o respeito às diferenças uma referência de atuação. Apesar da crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda persistem profundas desigualdades entre os dois sexos: desigualdade econômica ou de acesso aos postos de decisão e poder.

Diante disso, mesmo em meio a tantas transformações sociais ocorridas sob a perspectiva de gênero, é necessária uma complexa desconstrução na cultura que foi criada atrelando a imagem da mulher apenas como mãe, esposa e responsável pelo lar, para que assim seja possível visualizá-las cada vez mais como empreendedoras e líderes ocupando posições de relevância tanto no setor público quanto no privado. Entende-se que a amplitude de participação das mulheres no mercado de trabalho cria uma reconfiguração das relações estabelecidas entre os gêneros.

## 2.2 Mulheres no setor de varejo em construção

Ao longo de décadas o mundo do trabalho passou por diversas mudanças, uma delas foi a inclusão das mulheres como mão de obra, intensificando uma nova configuração nas relações de trabalho, que antes tinham o homem como principal figura. Essas mudanças puderam ser contempladas desde a Revolução Industrial e se fazem presentes com cerca de 43,1% de mulheres ocupando postos de trabalho no Brasil (IBGE, 2018).

Entretanto, todas as transformações no âmbito tecnológico e organizacional que contribuíram para a evolução dos métodos de trabalho, não foram eficazes em facilitar a inclusão de novas trabalhadoras, que ainda necessitam empenhar-se em turno integral nos afazeres domésticos e principalmente no cuidado dos filhos, fazendo com que esse fator agrave as estatísticas de desemprego em relação ao gênero. Sobre isso, Galeazzi *et al.* (2003, p. 15) comenta:

O desemprego entre as mulheres, nesse contexto, toma dimensões maiores e desvantajosas devido a discriminações sofridas por esse segmento no mercado de trabalho. A força de trabalho feminina encontra maiores dificuldades para ser absorvida na atividade produtiva, resultando em taxas de desemprego que apresentam patamares bem mais elevados entre as mulheres do que os encontrados para a população masculina.

Além disso, o desemprego que atinge milhões de trabalhadoras mundialmente, está estritamente ligado às mudanças econômicas que fomentam a participação de mulheres em postos formais e informais de trabalho ao redor do mundo, porém essa participação se dá em sua maioria em trabalhos precários e vulneráveis que oferecem o mínimo de subsistência às suas famílias, principalmente em continentes subdesenvolvidos como Ásia e América Latina. (HIRATA, 2005). Sobre a inserção de mulheres em trabalhos precários e informais o autor Guiraldelli (2016, p. 160) traz o exemplo das trabalhadoras da indústria da confecção e complementa:

Do conjunto da classe trabalhadora incorporada nessas atividades externas, as mulheres representam o maior contingente, por atender aos anseios empresariais, pois executar tarefas no espaço domiciliar torna-se muitas vezes um “atrativo”, no sentido da compatibilização de atividades voltadas para a produção com as atividades da reprodução, ou seja, cuidam da casa, dos filhos, dos afazeres domésticos em geral, ao mesmo tempo em que se dedicam à atividade produtiva da costura.

Noland, Moran e Kotschwar (2016) realizaram um estudo em 91 países pelo Instituto Peterson de Economia Internacional, e constataram que a presença de mulheres em cargos de liderança nas empresas pode gerar impacto positivo na lucratividade, pois constatou-se que o crescimento de 30% na presença de líderes do gênero feminino associava-se a um incremento de 15% nos resultados das empresas. Entretanto, os resultados do mesmo estudo apontaram que cerca de 60% das 22 mil empresas que foram analisadas não possuem mulheres ocupando cargos executivos, tampouco em seus conselhos administrativos. O mesmo estudo mostra que apenas 5% destas 22 mil empresas são dirigidas por mulheres.

No que tange o ramo do varejo em materiais de construção, segundo a S.A. Varejo (2019), as mulheres aumentaram sua participação no decorrer dos anos e representam, em 2019, cerca de 50% dos profissionais que compõe o setor. Apesar do número ser significativo, só 16% ocupam cargos de liderança. Tais números foram responsáveis pela criação do grupo Mulheres no Varejo, que tem por objetivo elevar a visibilidade do gênero feminino dentro do setor (S.A. VAREJO, 2019).

Além disso, uma pesquisa recente, publicada pela Revista Anamaco (2018), com cerca de 87 executivas do varejo respondentes, sendo delas 3% representantes do ramo de materiais de construção, pode-se observar que em sua maioria (80%) afirmou que o esforço para alcançar cargos de direção quando se é mulher, é muito alto. A respeito disso, Gonçalves (2008), enfatiza que não é o bastante as mulheres apresentarem a mesma competência profissional que a dos homens, sempre será necessário superar a si mesma e se mostrar mais eficiente, pois as mesmas competências não irão garantir que alcancem os mesmos cargos profissionais.

Outro dado da pesquisa reforça a difícil relação entre os gêneros no ambiente de trabalho, 62% das respondentes afirmam não estar satisfeitas com as relações entre homens e mulheres no setor, Zambonato (2011) enfatiza que as organizações são responsáveis por manter o equilíbrio entre os gêneros, respeitando a individualidade de seus comportamentos, ao ponto em que deve tratar as desigualdades, de modo a proporcionar maiores oportunidades dentro da organização às partes mais prejudicadas, nesse caso, o gênero feminino. Nesse contexto, se faz importante incentivar o desenvolvimento das colaboradoras nos diversos setores das empresas.

Ademais, a Revista Anamaco (2018) traz também como resultados da pesquisa, que a atuação feminina no varejo tem potencial para avançar e ganhar força num ramo de predomínio masculino, com maior empoderamento e autoestima (51%), assim como, as oportunidades de desenvolvimento das mulheres no varejo só serão possíveis caso haja maior conscientização sobre a contribuição das mesmas no setor, citaram também a aliança feminina e cooperação mútua como uma forma de enfrentar, os desafios do dia a dia. A seguir serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados para analisar os dados e validar a pesquisa.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Partindo do objetivo de analisar a percepção das mulheres que atuam no varejo de material de construção acerca das questões de gênero que permeiam o contexto laboral e impactam no desenvolvimento de suas atividades, foi realizada uma pesquisa de campo, descritiva, aplicada nas lojas de materiais de construção em Santa Maria (RS).

Utilizou-se a pesquisa de campo considerando-se o que sugerem Marconi e Lakatos (2010) quando citam que esse tipo de pesquisa está baseada em conseguir informações acerca de um problema que se pretende resolver ou investigar, assim como estabelecer ligação e correlação dos dados pesquisados. Ainda segundo Marconi e Lakatos (2010), neste tipo de estudo a análise dos resultados é fundamental, uma vez que é feita de forma detalhada, exercendo coerência com a lógica das informações expressadas e, portanto, garantindo a veracidade dos dados. A pesquisa é também descritiva visto que “descreve, sistematicamente, fatos e características presentes em uma determinada população ou área de interesse. Seu interesse principal está voltado para o presente e consiste em descobrir” (GRESSLER, 2004, p. 54) as informações existentes no contexto pesquisado.

O setor de materiais de construção oferece como principal serviço a venda e distribuição de mercadorias para a construção de casas, empreendimentos e reformas no geral. Para a caracterização do setor em Santa Maria, no Rio Grande do Sul, das 17 empresas existentes (SINDILOJAS, 2019), foram utilizados dados de cinco empresas, que serviram como comparativo de gênero, quanto ao número de funcionários, visando averiguar quais são as variáveis que diferenciam e provocam desigualdades entre homens e mulheres no setor. A amostra desta pesquisa é composta por 28 colaboradoras que trabalham em cinco empresas de materiais de construção, situadas na cidade de Santa Maria, apresentadas na Tabela 1. Desse modo, a amostra da pesquisa é composta somente por mulheres, pois o foco das situações desiguais no ambiente de trabalho paira sob o gênero feminino no ramo da construção. Sendo assim, com os dados obtidos foi feita uma análise mais ampla e com maior detalhamento sobre as situações encontradas.

Como plano de coleta de dados foi elaborado um questionário estruturado com perguntas fechadas, adaptado de Zambonato (2011), que permitiu identificar as variáveis que influenciam na falta de equidade entre os gêneros no ambiente de trabalho. A coleta de dados teve início no mês de novembro do ano de 2019, com a aplicação de um pré-teste em três colaboradoras de uma das empresas analisadas, com o intuito de identificar possíveis dúvidas das entrevistadas em relação ao instrumento; após a aplicação do pré-teste percebeu-se que não foram necessárias alterações no questionário. Foram realizadas, durante três dias, visitas até as lojas para uma breve exposição dos objetivos da pesquisa, momento em que foram aplicados, de forma presencial, o instrumento de pesquisa para 28 colaboradoras. A análise dos dados foi realizada de forma quantitativa e, para tanto, foi utilizado o software *IBM SPSS Statistics 20®*, que permitiu a análise estatística, que foram estruturados em planilhas.

### 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As lojas de materiais de construção representam o terceiro maior segmento do varejo em número de empresas, constituído por quase 200 mil empreendimentos em todo o Brasil (CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - CBIC, 2019). O comércio varejista de materiais de construção na cidade de Santa Maria (RS) é formado por cerca de 30 lojas, que oferecem aos seus clientes uma ampla variedade de produtos, algumas possuem reconhecimento por parte da população da cidade pela prestação de seus serviços e contam com mais de 20 anos de atuação no mercado. No Brasil cerca de 34% das empresas de materiais de construção apresentam mais de 20 anos de atuação, contra 13% com menos de 6 anos (CENTRO DE EXCELÊNCIA EM VAREJO DA FGV- EAESP, 2012).

O setor de materiais de construção na cidade oferece como principal serviço venda e distribuição de mercadorias para a construção de casas, empreendimentos e reformas no geral. Para a caracterização do setor em Santa Maria (RS), das 30 empresas existentes, serão utilizados dados de cinco empresas, que servirão como comparativo de gênero, inicialmente quanto ao número de funcionários, visando averiguar quais são as variáveis que diferenciam e provocam desigualdades entre homens e mulheres no setor. A Tabela 1 mostra o número de colaboradores em cada empresa, de acordo com o gênero, sendo que as mulheres representam 26,41% destes trabalhadores.

**Tabela 1.** Número de colaboradores nas empresas de material de construção em Santa Maria (2019).

<b>Empresa</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
Empresa A	24	12
Empresa B	12	3
Empresa C	26	5
Empresa D	8	6
Empresa E	8	2
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>28</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

#### 4.1 Análise do perfil socioeconômico

Na primeira etapa da análise foram verificados os dados acerca do perfil socioeconômicos das respondentes do gênero feminino que desenvolvem suas atividades nas organizações pesquisadas (Tabela 2). Entre as colaboradoras observa-se, que a maioria das respondentes no que diz respeito à faixa etária possui mais de 40 anos (32,1%), 21,4% possuem entre 25 a 29 anos, 14,3% de 19 a 24 anos, 14,3% de 30 a 34 anos e 17,8% de 35 a 40 anos.

No que se refere ao nível de escolaridade entre as colaboradoras, 57,1% possuem ensino médio completo, 7,1% médio incompleto, 14,3% superior incompleto e 21,4% ensino superior completo. Tais dados corroboram com uma pesquisa do IBGE que avaliou no ano de 2016 o aumento na escolaridade entre os gêneros, onde o gênero feminino obteve um aumento de 73,5% no nível de escolaridade em comparação ao masculino 63,2%, estatística também presente no ensino superior com 23,5% de mulheres com ensino superior completo contra 20,7% de homens com ensino superior completo (IBGE, 2018).

O tempo de empresa das entrevistadas em sua maioria varia de 1 a 2 anos (28,6%), de 3 a 4 anos (17,9%), de 5 a 6 anos (10,7%) e mais de 6 anos de empresa (21,4%). Sobre a remuneração, possuem salários que vão de R\$ 998,00 a R\$ 1.500,00, correspondente a 42,9%, e de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.200,00 para 25%, somente uma das respondentes (3,6%) recebe uma remuneração entre R\$ 3.601,00 a R\$ 4.300,00.

Em relação ao estado civil, 50% das respondentes são solteiras, ao ponto que 32,1% são casadas. O setor de trabalho em que mais se concentram mulheres nas lojas analisadas é o administrativo/financeiro com 46,4%; em contraponto, os setores de logística, *marketing* e gestão de pessoas apresentou apenas 1 colaboradora em sua composição, representando 3,6%. O segundo setor com mais concentração de colaboradoras é o setor das vendas com 25%, o setor operacional conta com 10,7% e a gerência das lojas conta com 7,1% colaboradoras, evidenciando a escassez de mulheres ocupando cargos de liderança, corroborando o que sugerem Noland, Moran e Kotschwar (2016). Ademais as respondentes que possuem filhos representam 60,7% em relação a 39,3% que não são mães.

**Tabela 2.** Síntese do perfil socioeconômico das entrevistadas.

Variáveis	Percentual %	Percentual %
Faixa Etária	32,1% - mais de 40 anos	21,4% - Entre 25 a 29 anos
Nível de Escolaridade	57,1% - ensino médio completo	21,4% - ensino superior completo
Tempo de empresa	28,6% - 1 a 2 anos	21,4% - mais de 6 anos
Remuneração	42,9% - R\$ 998,00 a R\$ 1.500,00	3,6% - R\$ 3.601,00 a R\$ 4.300,00
Estado Civil	50% - solteiras	32,1% - casadas
Setor de trabalho	46,4% - ADM/Financeiro	7,1% - Gerência
Possui Filhos	60,7% - Com Filhos	39,3% - Sem filhos

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

#### 4.2 Análise em relação ao trabalho exercido

Na segunda etapa da análise foram verificadas as variáveis acerca do trabalho que as colaboradoras executam e seu ambiente na empresa. No que tange a afirmativa “Estou satisfeita com o trabalho que executo” é perceptível que 60,71% concordam plenamente e 3,57% discordam totalmente. Figueiredo (2012) cita que cada vez mais a satisfação com as tarefas no ambiente de trabalho vem tornando-se importante, pois, a mesma exerce influência direta na saúde física e mental do colaborador. Ademais, 53,57% das colaboradoras concordam que sentiram-se integradas no ambiente de trabalho, em contraponto 3,6% acredita ser indiferente, sendo assim a maioria das colaboradoras acredita que o clima organizacional é favorável para a convivência com os demais colegas. Sobre a alternativa “acredito ter um ambiente de trabalho adequado para desenvolver minhas atividades” 42,86% das colaboradoras concordam, 7,14% discordam e 14,30% são indiferentes à afirmativa, ou seja, em sua maioria consideram ter um ambiente de trabalho que é adequado para o desenvolvimento das tarefas.

Em relação à questão “Consigo visualizar com clareza as dificuldades encontradas ao desenvolver meu trabalho por ser pertencente ao gênero feminino?”, 53,57% concordam, 25%

concordam plenamente, enquanto 10,71% discordam da afirmativa; logo pode-se afirmar que as colaboradoras reconhecem e identificam as dificuldades ao desenvolver seu trabalho no setor de materiais de construção.

Ademais, em relação à alternativa “Considero que o meu trabalho oferece oportunidades e condições de crescimento pessoal”, 35,71% das respondentes concordam, assim como o mesmo percentual se faz presente na alternativa concordo plenamente (35,71%); já as alternativas discordo totalmente e indiferente aparecem com o mesmo percentual, 10,71%, e a alternativa discordo com 7,14%. Pode-se perceber então uma divergência de opiniões a respeito das políticas de carreira estabelecidas pelas empresas do setor. Desse modo, Scalabrin *et al.* (2010) salientam que a empresa precisa compreender a diversidade de expectativas que sua equipe possui em relação a essas políticas, pois se não o fizer acabará focando em apenas um estímulo que irá abranger todos os trabalhadores mas, por vezes, pode não se encaixar no que alguns necessitam no momento.

### 4.3 Análise das desigualdades de gênero nas empresas de material de construção

Na terceira etapa da análise foram apresentados os dados em relação às desigualdades de gênero nas empresas do setor de material de construção (Tabela 3). Em relação à pergunta “Você já sofreu algum tipo de preconceito ao desenvolver seu trabalho por ser mulher?”, 21,43% concordam plenamente, 14,29% concordam e 35,71% discordam totalmente do questionamento, sendo assim, é notório uma divergência de opiniões entre as respondentes. Fato pode ser atribuído à área de trabalho em que elas desenvolvem suas atividades, visto isso, a área de vendas é considerada a mais masculinizada do setor e conta com 25% das respondentes inseridas nessa área. Logo, estabelecem maior contato com os clientes e *stakeholders*, dessa forma, tornando-se mais visível o preconceito enraizado que se tem quando uma mulher desenvolve uma atividade que antes era de cunho masculino, ao ponto que o setor administrativo/financeiro é predominantemente e composto por mulheres na maioria das empresas e conta com 46,4% de colaboradoras inseridas nele.

Além disso, sobre a questão “Você consegue perceber a diferenciação no tratamento por parte dos clientes por ser mulher?”, 32,14% concordam, 17,86% concordam plenamente e, em contraponto, 28,57% discordam e 14,29% discordam totalmente. Novamente é notória uma divergência de opiniões, entretanto a maioria das respondentes consegue visualizar as diferenciações de tratamento entre os gêneros por parte dos clientes.

Ademais, em relação à questão “Você acredita que a dupla jornada influencia diretamente em seu desempenho no ambiente de trabalho?” 39,29% concordam, 17,86% concordam plenamente; o mesmo percentual se faz presente para mulheres que discordam da afirmativa (17,86%) bem como, 10,71% que discordam totalmente. De acordo com Probst (2003), as mulheres sofrem muito mais do que os homens com o estresse de construir uma carreira sólida no mercado de trabalho, pois a pressão é duplicada, dentro de casa com as tarefas domésticas e fora dela com as metas a serem batidas, logo a mulher despende muito mais energia do que o homem ao desempenhar as duas tarefas com a mesma intensidade.

É possível visualizar na Tabela 3, a síntese das percepções das entrevistadas, os principais resultados obtidos da pesquisa.

**Tabela 3.** Síntese das percepções das entrevistadas.

<b>Em relação ao meu trabalho:</b>	<b>Concordo %</b>	<b>Discordo %</b>
Estou satisfeita com o trabalho que executo?	60,71%	3,57%
Senti-me integrada no meu ambiente de trabalho?	53,57%	3,6%
Acredito ter um ambiente de trabalho adequado para desenvolver minhas atividades?	42,86%	7,14%
Consigo visualizar com clareza as dificuldades encontradas ao desenvolver meu trabalho por ser pertencente ao gênero feminino?	53,57%	10,71%
Considero que o meu trabalho oferece oportunidades e condições de crescimento pessoal?	35,71%	10,71%
<b>Acerca das desigualdades entre gêneros:</b>		
Você já sofreu algum tipo de preconceito ao desenvolver seu trabalho por ser mulher?	21,43%	35,71%
Você consegue perceber a diferenciação no tratamento por parte dos clientes por ser mulher?	32,14%	28,57%
Você acredita que a dupla jornada influencia diretamente em seu desempenho no ambiente de trabalho?	39,29%	10,71%
Há apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional e maior participação das mulheres no ambiente de trabalho?	46,43%	3,57%
Na empresa, avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns entre homens e mulheres?	35,71%	14,29%
A empresa realiza reuniões com trabalhadoras e trabalhadores onde aborda questões relacionadas a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, considerando a igualdade entre homens e mulheres?	17,86%	21,43%
Existe na empresa procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do gênero?	21,43%	28,57%
Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função de gênero (usa formas gramaticais neutras e inclusivas)?	35,71%	3,57%
<b>No que se refere à empresa:</b>		
A empresa tem medidas que encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?	25%	14,29%
A empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no que diz respeito às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira?	32,14%	7,14%
A empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no que diz respeito ao acesso a cargos de chefia?	32,14%	7,14%
Considero haver diferenciação salarial entre homens e mulheres na empresa?	3,57%	42,86%
Você recebe algum benefício específico da empresa por ser mulher?	3,57%	53,57%
A empresa procura reconhecer as dificuldades encontradas na execução das minhas tarefas, levando em consideração as questões de gênero.	25%	28,57%
A empresa possui cargos e funções específicas destinadas a mulheres?	10,71%	39,29%
A empresa concede as trabalhadoras benefícios superiores aos previstos em lei para licença maternidade?	21,43%	21,43%
Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa de forma igual entre homens e mulheres?	50%	17,86%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Sendo assim, em relação à questão “Há apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional e maior participação das mulheres no ambiente de trabalho?” 46,43% concordam, ao ponto que 17,86% são indiferentes e 3,57% discordam totalmente da pergunta. Observa-se

que as respondentes em sua maioria concordam que há apoio por parte da organização em seu desenvolvimento, bem como buscam fomentar uma maior participação das mulheres neste mercado de trabalho. Nesse sentido, Boog (1999) destaca que toda empresa deve investir cada vez mais no desenvolvimento profissional de sua equipe, pois, dessa forma, estará não só estimulando o crescimento profissional de seus colaboradores, como também, o crescimento da própria empresa.

Ainda como apontamento a questão “Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns entre homens e mulheres?”, 35,71% concordam, 25% concordam plenamente e apresentam o mesmo percentual as alternativas discordo e indiferente, ambas com 14,29%. Logo, tomando como base a maioria das entrevistadas, não há críticas por parte das respondentes em relação a avaliação de desempenho adotada pelas empresas que compõe o setor e na percepção destas entrevistadas todos os colaboradores são analisados pelas mesmas métricas.

Sobre a questão “A empresa realiza reuniões com trabalhadoras e trabalhadores onde aborda questões relacionadas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, considerando a igualdade entre homens e mulheres?”, 21,43% discordam totalmente, 17,6% discordam, enquanto 28,57% são indiferentes e 17,86% concordam. Evidencia-se que as empresas não têm como prática reuniões que abordem temas relacionados à conciliação do trabalho com família, sendo que cada vez mais se faz necessário essa ligação, pois o desempenho no trabalho afeta diretamente as relações familiares e vice-versa.

Outro apontamento feito é em relação a “existência de procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do gênero?” 28,57% discordam totalmente, 17,86% discordam e 21,43% concordam com a afirmativa. Visto isso, é importante fortalecer os meios de denúncia a quaisquer tipos de discriminação que venham a ocorrer no ambiente de trabalho, salvo a proteção do empregado pela Lei nº 9.029 assinada em abril de 1995. Ainda sobre práticas discriminatórias a questão “Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função de gênero (usa formas gramaticais neutras e inclusivas)?”, 35,71% concordam completamente em comparação a 3,57% que discordam totalmente, logo as empresas ainda podem melhorar neste aspecto, prezando por uma linguagem de comunicação onde todos os colaboradores estejam representados de forma igualitária.

#### **4.4 Análise da percepção das mulheres em relação às empresas de material de construção**

Na quarta etapa foram verificadas as variáveis em relação às características das empresas (Tabela 3). A percepção das entrevistadas no que se refere à empresa tem como primeiro questionamento “A empresa tem medidas que encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?”, 25% concordam plenamente, 35,71% concordam e 14,29% discordam. Dessa forma, a maioria das respondentes concorda que a empresa procura encorajar uma participação equilibrada entre os gêneros no processo decisório, o que é muito positivo, especialmente por se tratar de uma área que é reconhecida tradicionalmente como predominantemente masculina. Sobre a questão “A empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no que diz respeito às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira?” 32,14% concordam

plenamente; em contraponto 7,14% discordam totalmente. Além disso, a questão “A empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no que diz respeito ao acesso a cargos de chefia?” apresentam os mesmos percentuais, 32,14% concordam plenamente e 7,14% discordam totalmente. Dessa forma, julgando a opinião da maioria das respondentes, as empresas buscam oferecer as mesmas oportunidades de qualificação e acesso a cargos de chefia, tanto para homens quanto para mulheres.

Visto isso, a pergunta “Considero haver diferenciação salarial entre homens e mulheres na empresa?” constatou que 42,86% discordam totalmente e 3,57% concordam plenamente, estabelecendo uma divergência entre as respondentes, mas sinalizando que em sua maioria as empresas do setor, não utilizam a diferenciação salarial como uma forma discriminatória entre os gêneros no ambiente de trabalho.

Na questão “A empresa procura reconhecer as dificuldades encontradas na execução das minhas tarefas, levando em consideração as questões de gênero” observou-se que 28,57% discordam e 25% concordam com a questão apresentada. Desse modo, Corrêa e Boletti (2015) apontam que é necessário considerar a interferência de diversos fatores no desenvolvimento da tarefa, que vão desde as condições do local em que ela será executada, a qualidade dos equipamentos que serão utilizados, até o grau de dificuldade exigido. Em relação ao gênero é imprescindível salientar algumas adversidades que interferem na realização das atividades, como por exemplo, a dupla jornada que sobrecarrega as mulheres, e há décadas é um empecilho na melhoria do seu desempenho profissional, tornando-se essencial para as empresas a construção de uma nova visão sob o que o trabalho feminino representa dentro das organizações.

Desse modo, na questão “A empresa possui cargos e funções específicas destinadas a mulheres?” 39,29% discordam totalmente e 10,71% concordam plenamente, evidenciando a necessidade de criar cargos específicos para mulheres, para fomentar uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres não somente nos processos, mas também em tarefas consideradas de reduto masculino. Pois é perceptível que o número de colaboradores nas empresas de material de construção em Santa Maria, que a diferença em número de colaboradores homens para colaboradoras mulheres nas empresas do setor, ainda é muito grande.

No que tange a questão “A empresa concede as trabalhadoras benefícios superiores aos previstos em lei para licença maternidade?”, 21,43% concordam e 21,43% discordam, sendo a licença maternidade uma obrigação da empresa garantida para as gestantes por meio de uma Lei Federal, onde as mulheres que trabalham em empresas privadas têm direito a quatro meses de afastamento de seus postos de trabalho e as que são servidoras públicas tem direito a seis meses de afastamento, sendo importante expandir esse tempo de licença, para as mães que trabalham em empresas privadas.

No que se refere à questão “considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa de forma igual entre homens e mulheres”, 50% concordam plenamente, entretanto 17,86% discordam totalmente. Nesse aspecto, Figueiredo (2012) enfatiza que as pessoas não são motivadas a realizar seu trabalho apenas pelas condições salariais, mas também, pelo fato de poderem ser reconhecidas quando cumprem corretamente suas atividades.

Por conseguinte, ao concluir a etapa de análise dos dados, pode-se verificar as variáveis que influenciam no cotidiano das colaboradoras das lojas de materiais de construção, como por

exemplo, a dupla jornada de trabalho, assim como foi possível identificar nas empresas a necessidade de aprimorar sua gestão da diversidade, no que diz respeito aos colaboradores.

Partindo dos resultados expostos, propõe-se como sugestões de melhorias reconhecer e valorizar os grupos de minorias dentro das organizações, nesse caso, com foco nas mulheres, visando criar um ambiente de maior igualdade ao observar as dificuldades encontradas ao desempenhar determinadas tarefas. Desse modo, alinhando novas métricas de avaliação e desempenho junto ao setor de recursos humanos, com o objetivo de reduzir o impacto das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho no setor de materiais de construção, possibilitando as colaboradoras maiores oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho objetivou analisar a percepção das mulheres no campo de trabalho que atuam nas empresas de varejo de material de construção, identificando as questões de gênero que influenciam no desenvolvimento de suas atividades num contexto de predomínio masculino. Bem como traçar um perfil socioeconômico das mulheres que atuam nas empresas de material de construção, analisar as dificuldades encontradas pelas mulheres para exercer seu trabalho e avaliar as condições de trabalho dessas mulheres sugerindo melhorias em questões identificadas como assimétricas ao gênero e outros fatores que possam contribuir para o reconhecimento profissional no setor de materiais de construção.

Em termos de resultados obtidos, com relação ao perfil das respondentes pode-se verificar que em sua maioria possuem mais de 40 anos (32,1%), o grau de escolaridade compreende o nível médio completo (57,1%), em relação ao tempo de atuação nas empresas, possuem entre 1 a 2 anos (28,6%) e mais de 6 anos (21,4%). A remuneração predominante está na faixa de R\$ 998,00 até R\$ 1.500,00 cerca de 42,9%, 50% delas são solteiras e 32,1% são casadas, bem como 60,7% possuem filhos. Estão alocadas com predominância no setor administrativo/ financeiro (46,4%) e representam apenas 7,1% das mulheres que ocupam cargos gerenciais no setor.

Desse modo, em termos de resultados gerais obtidos, 53,57% conseguem visualizar com clareza as dificuldades encontradas ao desenvolver seu trabalho por ser pertencente ao gênero feminino, bem como 60,71% encontram-se satisfeitas com o trabalho que desenvolvem. Assim, evidenciando a tendência de que cada vez mais as mulheres compreendem a relevância de seu trabalho e as objeções que desenvolver o mesmo traz, além de priorizar a satisfação em desenvolver suas atividades, como um fator essencial para sua permanência e aprimoramento no mercado de trabalho. Por outro lado, cerca de 28,57% das colaboradoras acreditam que a empresa não reconhece as dificuldades encontradas na execução de suas tarefas, levando em consideração as questões de gênero para tal análise. Além disso, 39,29% afirmam que as empresas não possuem cargos e funções específicas destinadas a mulheres.

A partir do estudo realizado, propõem-se melhorias em alguns pontos que foram destacados pelas respondentes, dentre eles, está presente a falta de reconhecimento das dificuldades existentes nas tarefas em função do gênero. Visto isso, as organizações do setor devem adotar uma nova postura em relação às tarefas desempenhadas especificamente por mulheres, para então buscar junto ao setor de recursos humanos alinhar novas métricas de

avaliação específicas para determinadas tarefas, dessa forma reconhecendo as dificuldades e tornando a avaliação de desempenho mais justa.

Outro ponto de destaque seria em relação à falta de representatividade de mulheres em alguns cargos, podendo essa realidade ser modificada com novas políticas de carreira que incentivem a inserção de mulheres em cargos de chefia.

Ao findar este trabalho, considerando que o presente estudo se limitou a pesquisar apenas o setor de materiais de construção na cidade de Santa Maria (RS). Sugere-se como pesquisas futuras, a ampliação deste estudo de modo que todas as lojas da cidade de Santa Maria (RS) possam participar para fins comparativos mais completos entre esse setor de atuação, e também, que a pesquisa possa ser ampliada para todo o estado do Rio Grande do Sul, possibilitando um panorama geral do setor no estado. Deste modo, também sugere-se que o tema Mulheres no Mercado de Trabalho seja motivo de novas pesquisas em outros setores com predominância masculina.

O estudo contribuiu para afirmar que ainda existe desigualdade de gênero nas organizações, corroborando com a literatura sobre o tema e com pesquisas empíricas sobre as questões de gênero na sociedade e no mercado de trabalho, entretanto é possível mudar essa realidade aos poucos, adotando práticas de gestão mais inclusivas.

## REFERÊNCIAS

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A Mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n.4, p. 17-33, out/dez. 1991.

BOOG, G.G. **Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 1999.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - CBIC. **Estabelecimentos na Construção** (Banco de Dados). 2019. Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/menu/empresas-de-construcao/estabelecimentos-na-construcao>> Acesso em: 10 jul. 2019.

CENTRO DE EXCELÊNCIA EM VAREJO DA FGV- EAESP. **Análise Setorial Materiais de Construção**. 2012. Disponível em: <<https://cev.fgv.br/sites/cev.fgv.br/files/Material%20de%20Construcao.pdf> > Acesso em: 10 jul. 2019.

CHERON, C. **Gênero e mercado de trabalho: uma análise a partir do cenário da Região Metropolitana de Porto Alegre para a agenda pública brasileira**. Tese (Ciência Política) 231 p. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/129002/000968391.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

CORRÊA, M. V.; BOLETTI, R. R. **Ergonomia: fundamentos e aplicações**. Porto Alegre: Bookman, 2015.

FIGUEIREDO, M. J. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. 2012. 175 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão) – Escola de Engenharia – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

GALEAZZI, I. M. S.; GARCIA, L.; DRIEMEIER, M. M.; DE TONI, M.; KRELING, N. H.; FOLLADOR, P. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e Trabalho**. v. 3, 2003. Disponível em: <<https://revistas.dee.spvgg.rs.gov.br/index.php/mulheretrabalho/article/viewFile/2690/3012>>. Acesso em: 7 maio. 2019.

GOMES, A; RESENDE, V. O pai presente: o desvelar da paternidade em uma família contemporânea. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília: v. 20, n. 2, 2004, p. 119-125. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a04v20n2.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

GONÇALVES, B. D. **Identidade feminina e inserção no mundo do poder: uma análise psicopolítica**. Curitiba: Jaruá, 2008.

GUIRALDELLI, R. **Desigualdade de gênero no mundo do trabalho: As trabalhadoras da confecção**. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

GRESSLER; L. A. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios**. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

HIRATA, H. Globalização, trabalho e gênero. **Revista de Políticas Públicas**, v. 9, n. 1, p.111-128, jul./dez. 2005

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero, Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil – Notas Técnicas. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, nº 38. Rio de Janeiro, 2018.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)> Acesso em: 5 maio. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, Divulgação Especial**. Mulheres no Mercado de Trabalho, Rio de Janeiro, 2019

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D.E.; WALDOW, V.R. (Orgs.). **Revista Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. Disponível em: <<https://marchamulheres.wordpress.com/2009/09/18/relacoes-sociais-de-sexo-e-divisao-sexual-do-trabalho>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

LASSANCE, M. C.; SPARTA, M. A Orientação Profissional e as Transformações no Mundo do Trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 4, n. (1/2), pp. 13-19, jun. 2003.

LAUFER, J. Introdução: Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**:

**homens e mulheres no mercado de trabalho.** Traduzido por Clevi Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NOLAND, M.; MORAN, T.; KOTSCHWAR, B. Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey. **Peterson Institute for International Economics Working Paper**, n. 16, v. 3, 2016.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** 2003. Disponível em: <<https://portal.uniasselvi.com.br/>>. Acesso em: 13 nov. 2019.

REVISTA ANAMACO. **Anseios e entraves das mulheres no varejo.** 2018. Disponível em: <<http://www.revistaanamaco.com.br/anseios-e-entraves-das-mulheres-no-varejo->>. Acesso em: 1 maio. 2019.

S.A. VAREJO. **Executivas do varejo: o que elas pensam do trabalho ao lado dos homens.** 2019. Disponível em: <<https://www.savarejo.com.br/detalhe/simples-assim-sa/executivas-do-varejo-o-que-elas-pensam-do-trabalho-ao-lado-dos-homens>>. Acesso em: 5 maio. 2019.

SCALABRIN, C. A.; KISHORE, A.; MIRANDA, S. B.; VELOSO, R. F. E; BORGES, F. J.; DUTRA, S. J.; COSTA, V. L.; FERREIRA, A de A. M.; CASADO, T. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea.** São Paulo: Atlas, 2010.

SINDILOJAS - Sindicato dos Lojistas do Comércio de Santa Maria. **Institucional.** Disponível em: <https://sindilojas-sm.com.br/institucional.html>. Acesso em: 9 maio. 2019.

TEYKAL, C; ROCHA-COUTINHO, M. O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. **Revista Psico.** Porto Alegre: 2007, v. 38, n.3. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/2888>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

ZAMBONATO, S. M. B. **Pró-equidade de gênero estudo de caso do Big Bank sobre a percepção das mulheres sobre o programa.** 2011. 62 f. Monografia (Especialização em Gestão de Negócios Financeiros) – Programa de Pós- Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.