

FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DO ALTO SÃO FRANCISCO

– FASF

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LETÍCIA LOHAINE ARAÚJO OLIVEIRA

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: estudo de caso realizado em empresas
do ramo supermercadista**

LUZ-MG

2019

LETÍCIA LOHAINÉ ARAÚJO OLIVEIRA

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: estudo de caso realizado em empresas
do ramo supermercadista**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Filosofia Ciências e Letras do Alto São
Francisco, como quesito parcial para obtenção do
Título de Bacharel em Administração, curso de
Administração.**

**Área de Concentração: Gestão de Pessoas e Relações
de Trabalho**

Orientador: Prof. Maria Helena Silva Rabelo

LUZ-MG

2019

Catálogo: Antonio Jorge Resende Junior / Biblio. Crb 6/2041

Oliveira, Leticia Lohaine Araújo.

O264m A mulher no mercado de trabalho: estudo de caso realizado em empresas do ramo supermercadista. / Leticia Lohaine Araújo Oliveira. Luz – MG: FASF -- 2019.
106 f.

Orientadora: Profª Me. Maria Helena Silva Rabelo
Monografia apresentada à Faculdade de Filosofia Ciências e Letras do Alto São Francisco no Curso de Administração.

1. Igualdade de gênero. 2. Mercado de trabalho. 3. Ramo supermercadista . I. Título.

CDD 658

LETÍCIA LOHAINÉ ARAÚJO OLIVEIRA

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: estudo de caso realizado em empresas
do ramo supermercadista**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Filosofia Ciências e Letras do Alto São
Francisco, como quesito parcial para obtenção do
Título de Bacharel em Administração, curso de
Administração.

BANCA EXAMINADORA

Orientador

Prof. Ma. Maria Helena Silva Rabelo

Prof. Me. Sebastião Daniel de Guarino Oliveira

Prof. Esp. Fabiano Teixeira Souza

Luz, 18 de Novembro de 2019

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a mim, por ter tido forças durante essa jornada de quatro anos, também por não ter desistido mesmo diante das dificuldades encontradas nessa caminhada.

A toda a minha família, aos meus pais Leonardo e Jussara, pela educação e conselhos para que eu tivesse uma boa conduta.

Agradeço em especial a minha mãe, que, em vida, juntamente com meu pai, não mediu esforços para me auxiliar. Também agradeço aos meus irmãos Suellen, Leandro e Lucas pelo apoio.

Ao meu cunhado Pedro Henrique Pacheco, minha tia Valdenice, minha prima Carol Araújo e meus amigos Andreia Carvalho, Rafaela Xavier e Jhonathan Rodrigues que foram de grande importância nessa jornada.

Ao meu namorado André, pelo incentivo e compreensão mesmo diante das minhas limitações de não poder estar presente em alguns momentos.

À FASF, aos meus professores, a quem posso dizer que absorvi a essência de cada um, com seus belos posicionamentos sobre sua área específica. Em especial a minha professora (orientadora) Maria Helena, pela paciência e excelência na orientação, sempre disponível para esclarecer dúvidas e indicar como proceder na elaboração desse trabalho acadêmico.

A todos os meus colegas de sala, em especial ao Flávio Henrique, Myllena Tonaco e Diego Abreu por termos passado por dificuldades, aprendizados e bons momentos juntos. Que cada um consiga ter grande sucesso em nossa profissão de Administrador (a).

Enfim, a todos que direta ou indiretamente estiveram comigo em algum momento e não citei o nome nessa mensagem, o meu sincero obrigado a todos! Agradeço pela força e principalmente pelo carinho de todos.

“A coisa nunca é uma linha reta, sempre tem altos e baixos. O importante é aprender com as dificuldades e sempre ver nas dificuldades uma oportunidade”.

Jorge Paulo Leman

RESUMO

Este estudo tratou-se de um Trabalho de Conclusão de Curso sobre o tema: a Mulher no Mercado de Trabalho, no qual se buscou responder à seguinte questão de investigação: Como é a inserção da mulher nas atividades desenvolvidas por empresas do ramo supermercadista? Teve como objetivo, analisar a participação das mulheres nas atividades funcionais desenvolvidas em empresas do ramo supermercadista situadas no município de Luz, Minas Gerais, no período de 2019. A metodologia desse estudo consistiu em uma pesquisa exploratória e pesquisa de campo, de natureza qualitativa e quantitativa, específica a um estudo de caso. A coleta de dados, realizou-se por meio de questionários fechados, aplicados para 6 gestores e 52 colaboradores, em 6 supermercados da cidade de Luz. No referencial teórico foram abordados os seguintes temas: Gestão de Pessoas; Organizações e Pessoas; Recrutamento e Seleção; Mercado de Trabalho; Direito do Trabalho e o Setor Varejista. Após a análise dos questionários, teve-se como resultado que: por mais que as mulheres já tenham sofrido uma discriminação no passado, por serem consideradas frágeis, as leis vigentes garantem que tenham as mesmas oportunidades que os homens, ao participar do mercado de trabalho; no entanto, as mulheres ainda não estão sendo inseridas de forma totalmente igualitária em relação aos homens, em questões como renumeração e atividades direcionadas para serem desempenhadas por estas.

PALAVRAS-CHAVE: Igualdade de gênero. Mercado de trabalho. Ramo supermercadista.

ABSTRACT

This study was about a Completion Course Work on the theme: Women in the Labor Market, which sought to answer the following research question: How is the insertion of women in activities developed by supermarket's companies? The objective of this study was to analyze the participation of women in the functional activities developed in supermarket's companies located in the city of Luz, Minas Gerais, in 2019. The methodology of this study consisted of a qualitative and quantitative exploratory research and field research, specific to a case study. Data collection was performed through closed questionnaires, applied to 6 managers and 52 employees, in 6 supermarkets in the city of Luz. The theoretical framework addressed the following topics: People Management; Organizations and People; Recruitment and Selection; Labor Market; Labor Law and the Retail Sector. After analyzing the questionnaires, the result was that: as much as women have experienced discrimination in the past, because they are considered fragile, current laws ensure that they have the same opportunities as men when participating in the labor market. However, women are not yet being inserted in a totally equal way with men, in issues such as renumbering and activities directed to them.

KEYWORDS: Gender equality. Labor market. Supermarket sector.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Resumo do referencial teórico	20
Figura 2 - Os cenários do mercado de trabalho.....	27
Figura 3 - Fases das conquistas dos direitos.....	30
Figura 4 - Esquema da pesquisa	44
Figura 5: Idade dos gestores.....	47
Figura 6: Sexo dos gestores	48
Figura 7: Estado civil dos gestores.....	48
Figura 8: Número de filhos dos gestores	49
Figura 9: Nível de escolaridade dos gestores	50
Figura 10: Tempo da empresa no mercado.....	51
Figura 11: Quantidade de funcionários das empresas.....	52
Figura 12: Número de funcionários e sexo	53
Figura 13: Porte da empresa.....	54
Figura 14: Idade dos colaboradores	65
Figura 15: Sexo dos colaboradores	66
Figura 16: Estado civil dos colaboradores	67
Figura 17: Quantidade de filhos dos colaboradores.....	68
Figura 18: Renumeração dos colaboradores	69
Figura 19: Escolaridade dos colaboradores	71

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Do que são formadas as organizações	24
Quadro 2 – Os saltos gradativos da área de Recursos Humanos.....	21
Quadro 3: Método de seleção do pessoal.....	55
Quadro 4: Preferência na contratação	57
Quadro 5: Diferenças dos colaboradores	58
Quadro 6: Distribuição das atividades	60
Quadro 7: Tratamento entre os funcionários dentro da organização.....	61
Quadro 8: Opinião dos colaboradores quanto às mulheres	63
Quadro 9: Definição do salário dos funcionários.....	64
Quadro 10: Características da empresa na visão do colaborador.....	74
Quadro 11: Forma de agir dos colaboradores	76
Quadro 12: Seleção do pessoal na visão do colaborador	77
Quadro 13: Visão dos funcionários quanto à contratação.....	79
Quadro 14: Diferenças no trabalho dos colaboradores	81
Quadro 15: Visão dos colaboradores quanto à distribuição de atividades.....	82
Quadro 16: Opinião dos colaboradores quanto à fragilidade da mulher	83

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Bibliometria - Palavra-chave “Mulheres no Mercado de Trabalho”	16
Tabela 2: Atividades dos colaboradores.....	72

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACIL/CDL	Associação Comercial e Industrial de Luz
ARH	Administração dos Recursos Humanos
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAC	Pesquisa Anual de Comércio
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD C	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
ROB	Receita Operacional Bruta
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UNB	Universidade de Brasília
UNESC	Universidade Estadual do Extremo Sul Catarinense
UNESP	Universidade Estadual Paulista
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Justificativa	15
1.2 Problema e Hipótese.....	17
1.1 Objetivos.....	18
1.1.1 Objetivo Geral.....	18
1.1.2 Objetivos Específicos	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 Organizações e Pessoas	21
2.2 Gestão de Pessoas.....	21
2.3 Recrutamento e seleção	25
2.4 Mercado de Trabalho.....	27
2.5 Direito do trabalho	28
2.6 Trabalho da Mulher	31
2.6.1 Direitos da Mulher no Trabalho	33
2.7 Contexto Atual.....	35
2.8 Setor Varejista	37
2.9 Síntese do referencial teórico.....	37
3 METODOLOGIA.....	39
3.1 Sob o ponto de vista da abordagem	39
3.2 Sob o ponto de vista dos objetivos	40
3.3 Sob o ponto de vista dos procedimentos técnicos.....	40
3.4 Da unidade de análise.....	41
3.5 Instrumentos de coleta de dados	42
3.6 Tratamento de dados.....	43
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	46
4.1 Questionários aplicados aos gestores	46
4.2 Caracterização dos gestores.....	47
4.3 Perfil das empresas pesquisadas	51
4.4 Questionários aplicados aos colaboradores.....	65
4.5 Caracterização dos colaboradores	65
4.6 Caracterização dos colaboradores	72
4.7 Síntese dos Resultados e Discussão	84

5 CONCLUSÃO.....	86
ANEXO A – Termo de consentimento.....	92
APÊNDICE A – Questionário para pesquisa sobre Mulheres no Mercado de Trabalho	97
APÊNDICE B– Questionário para pesquisa sobre Mulheres no Mercado de Trabalho.	103

1 INTRODUÇÃO

Para que as organizações prosperem é necessário que tenham pessoas inseridas nelas a fim de cumprirem um propósito em comum, envolvendo divisões de funções. As pessoas que fazem parte dessas organizações são constituídas por valores, crenças, desejos e necessidades, ou seja, cada qual com seu comportamento, já que recebem influências sociais e familiares fora das empresas. Assim, quando inseridas nas empresas, elas tendem a fazer parte de um novo grupo social onde devem estar se adequando, levando em consideração a cultura da organização.

As organizações e as pessoas que delas participam, compõem a Administração dos Recursos Humanos que, segundo Chiavenato (2016, p.2) “a expressão “recursos humanos” refere-se às pessoas que participam das organizações e que nelas desempenham determinados papéis”.

Dentro das organizações, os Recursos Humanos vêm para ajudar os executivos a cuidarem de seus subordinados e conduzi-los para o sucesso. O pensamento que as organizações tinham, era que as pessoas poderiam ser tratadas como recursos, onde as mesmas eram administradas, sendo esse, um pensamento ultrapassado. Com a evolução na área dos Recursos Humanos, se há em mente que pessoas não produzem sem valorização profissional. Deste modo, as organizações passam a administrar com as pessoas, mostrando-lhes a importância delas para melhor produtividade e crescimento da empresa; sendo esse novo jeito de gerir, um diferencial para as empresas.

As organizações investem em talentos que contribuem para a excelência da empresa. Para isso há o processo de recrutamento e seleção em organizações que visa levar membros para dentro dela e selecionar os que apresentam maior competência para ocupar um lugar na mesma.

Neste contexto, ao ter vagas para serem ocupadas em empresas, logo se tem anúncios que solicitam características específicas para os candidatos. Com isso, há oportunidades para a inserção das pessoas no mercado de trabalho, onde os homens se encontram participando substancialmente, enquanto as mulheres se encontram tendo menor participação no mercado. Dados do censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), válida que na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD C), as mulheres estão mais concentradas em atividades como empregadas domésticas e áreas como no magistério, enfermarias e assistência social, sendo essas, associadas como atividades de menores salários e

tipicamente femininas. Os homens vêm concentrando em atividades ditas como masculinas, sendo construção civil e transporte, armazenagem e correio (IBGE, 2018).

Ainda, de acordo com o IBGE (2018), nas atividades tipicamente femininas no setor da administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde e serviços sociais, a participação das mulheres é de 25,2% enquanto a dos homens de 10,9%. E nas atividades tipicamente masculinas, como construção civil e transporte os homens ocupam 13% e as mulheres 0,5%, e na armazenagem e correio, empregam 7,8% dos homens e apenas 1,2% das mulheres. Na pesquisa realizada, ainda foi ressaltado que os homens ocupados como empregadores foi um percentual de 6,0%, enquanto as mulheres 3,3%, sendo ainda 3,6% das mulheres na posição como trabalhador familiar, que tem como característica o não recebimento de salário, com um percentual superior ao dos homens que é de 1,5%.

Nesse sentido, este estudo trata-se de um Trabalho de Conclusão de Curso sobre o tema a Mulher no Mercado de Trabalho, com o objetivo de analisar a participação das mulheres nas atividades funcionais desenvolvidas em empresas do ramo supermercadista situadas no município de Luz, Minas Gerais no período de 2019, a fim de identificar como é a inserção da mulher nas atividades desenvolvidas por empresas neste ramo.

Desta forma, a base teórico-metodológica a ser utilizada neste trabalho compreende sob o ponto de vista da forma de abordagem do problema, uma pesquisa qualitativa e quantitativa; sob o ponto de vista de seus objetivos uma pesquisa descritiva e sob o ponto de vista dos procedimentos técnicos, pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

Quanto à base teórico-conceitual, terá a contribuição dos estudos de Chiavenato (2014) com abordagens dos fundamentos da Administração dos recursos humanos, sobre o novo papel dos recursos humanos na organização, Chiavenato (2016), referente ao recrutamento e seleção de talentos, Ferreira (2014) e Lotz e Burda (2015) e sobre a desigualdade de gênero, Organização Internacional do Trabalho (2018).

1.1 Justificativa

Um dos problemas mais urgentes que o mundo do trabalho enfrenta é a desigualdade de gênero. Por este motivo, a pesquisa sobre a mulher no mercado de trabalho é uma questão que tem chamado a atenção do mercado atual, motivo deste ser o tema do presente estudo.

Ele se justifica pelo interesse da autora em conhecer a composição do mercado em relação ao gênero das pessoas que dele participa. Podendo assim, através da pesquisa, visualizar

se as mulheres têm uma participação menor ou maior que os homens no mercado e quais os motivos que podem levar uma possível desigualdade entre os sexos.

É importante ressaltar a importância desta pesquisa para a comunidade, visto que, desigualdade de gênero é um assunto comentado tanto no Brasil quanto no mundo, e conhecer o mercado para se ter medidas que possam melhorar a igualdade de condições de trabalho é de extrema relevância, já que, a questão de gênero está relacionada às construções sociais que permeiam a existência de ambos os sexos.

Nesse contexto, a pesquisa realizada poderá contribuir para que a sociedade se situe e entenda a importância da redução da desigualdade de gênero tanto para o desenvolvimento econômico, quanto para o corpo social.

Esta pesquisa também é importante para o meio acadêmico, pois poderá contribuir com os estudos de muitos dos docentes e discentes, fazendo parte de um crescimento individual e coletivo dos mesmos. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, com a redução da desigualdade, o mercado de trabalho brasileiro ganharia uma mão de obra de 5,1 milhões de mulheres e um aumento considerável no Produto Interno Bruto (PIB), (OIT, 2018).

Para verificar a relevância do assunto do ponto de vista acadêmico, foi realizada uma pesquisa bibliométrica sobre o tema, através da palavra-chave “Mulheres no Mercado de Trabalho” na plataforma de dados da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), que engloba informações de universidades e instituições de ensino superior, sobre teses de Mestrado e Doutorado, a fim de levantar o número de publicações acadêmicas de dissertação de mestrado e teses de doutorado, no período de 2016 a 2018, conforme descrito na **Tabela 1**.

Tabela 1 - Bibliometria - Palavra-chave “Mulheres no Mercado de Trabalho”.

(Continua)

Bibliometria – Palavra-chave “Mulheres no Mercado de Trabalho” – 2016 a 2018									
UNIVERSIDADES	2016		2017		2018		TOTAL		TOTAL
	M	D	M	D	M	D	M	D	
Universidade de São Paulo (USP)	0	1	0	1	1	0	1	2	3
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	1	2	1	1	1	1	3	4	7

Fonte: BDTD (2018); BDTD (2019).

Legenda: (M): Refere se às dissertações de Mestrado;

(D): Refere se às teses de Doutorado.

Tabela 1 - Bibliometria - Palavra-chave “Mulheres no Mercado de Trabalho”.

(Continuação)

Bibliometria – Palavra-chave “Mulheres no Mercado de Trabalho” – 2016 a 2018									
UNIVERSIDADES	2016		2017		2018		TOTAL		TOTAL
	M	D	M	D	M	D	M	D	
Universidade Estadual Paulista (UNESP)	0	0	0	2	0	1	0	3	3
Universidade de Brasília (UnB)	1	1	1	0	0	0	2	1	3
Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)	3	0	0	0	0	0	3	0	3
TOTAL	5	4	2	4	2	2	9	10	19

Fonte: BDTD (2018); BDTD (2019).

Legenda: (M): Refere se às dissertações de Mestrado;

(D): Refere se às teses de Doutorado.

A **Tabela 1**, trata da bibliometria na qual é demonstrado o número de estudos que foram abordados sobre “Mulheres no Mercado de Trabalho”, no período de 2016 a 2018.

Verificou-se que foram produzidos, em 2016, 5 (cinco) trabalhos em nível de mestrado e 4 (quatro) em nível de doutorado. Em 2017, foram elaboradas 2 (dois) de mestrado e 4 (quatro) de doutorado. Já em 2018, observa-se que foram desenvolvidos 2 (dois) estudos de mestrado e apenas 2 (dois) de doutorado. Totalizando, foram feitos 19 (dezenove) trabalhos científicos sobre o tema, no referido período, sendo 9 (nove) em nível mestrado e 10 (dez), de doutorado.

Constata-se que há um número considerável de publicações sobre o tema nas instituições pesquisadas, o que sugere ser um assunto relevante.

1.2 Problema e Hipótese

O gênero feminino tem ganhado espaço no mercado de trabalho e aos poucos obtido suas conquistas. Porém, conforme dados apresentados, ainda há setores que são caracterizados com atividades tipicamente masculinas ou femininas, sendo que as rotuladas como femininas tendem a ter salários menores que as masculinas IBGE (2018).

O interesse da autora pelo tema surgiu a partir de uma percepção em um supermercado na cidade de Luz - MG, onde havia mais mulheres nas atividades funcionais da empresa do que homens e desse modo, surgiu a curiosidade de conhecer as características das empresas no ramo supermercadista, a fim de analisar a participação das mulheres e dos homens nesse mercado, quais as funções desenvolvidas pelas mulheres e pelos homens nas empresas e ainda analisar se há alguma diferença no tratamento de ambos os gêneros.

Diante disso, aliando o interesse da autora pela área de Gestão de pessoas, Relações de

Trabalho e as questões apresentadas, a mesma resolveu verificar a relação da participação da mulher no mercado em Luz, para que se tenha uma resposta se realmente os homens são mais recrutados para a realização dessas atividades do que as mulheres, buscando assim responder a seguinte questão de investigação: Como é a inserção da mulher nas atividades desenvolvidas por empresas do ramo supermercadista?

A hipótese levantada pela pesquisadora, e que responderia a questão sobre como é a inserção da mulher nas atividades desenvolvidas por empresas no ramo supermercadista na cidade de Luz-MG, segundo Martins (2014), é a de que, por mais que a mulher tenha sofrido uma discriminação no passado por ser considerada frágil, a partir das normas impostas pela Constituição Brasileira em 1988, elas se inserem com mais facilidade no mercado de trabalho, visto que a mulher passou a ser tratada da mesma forma que o homem com exceção somente no período de gestação, amamentação, sendo que na decorrência da proteção do seu mercado de trabalho, fora essas situações, o tratamento é igualitário.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a inclusão das mulheres nas atividades funcionais desenvolvidas por empresas do ramo supermercadista situadas no município de Luz – MG no ano de 2019, para saber se a mulher tem participação ou inserção igual ao sexo masculino.

1.1.2 Objetivos Específicos

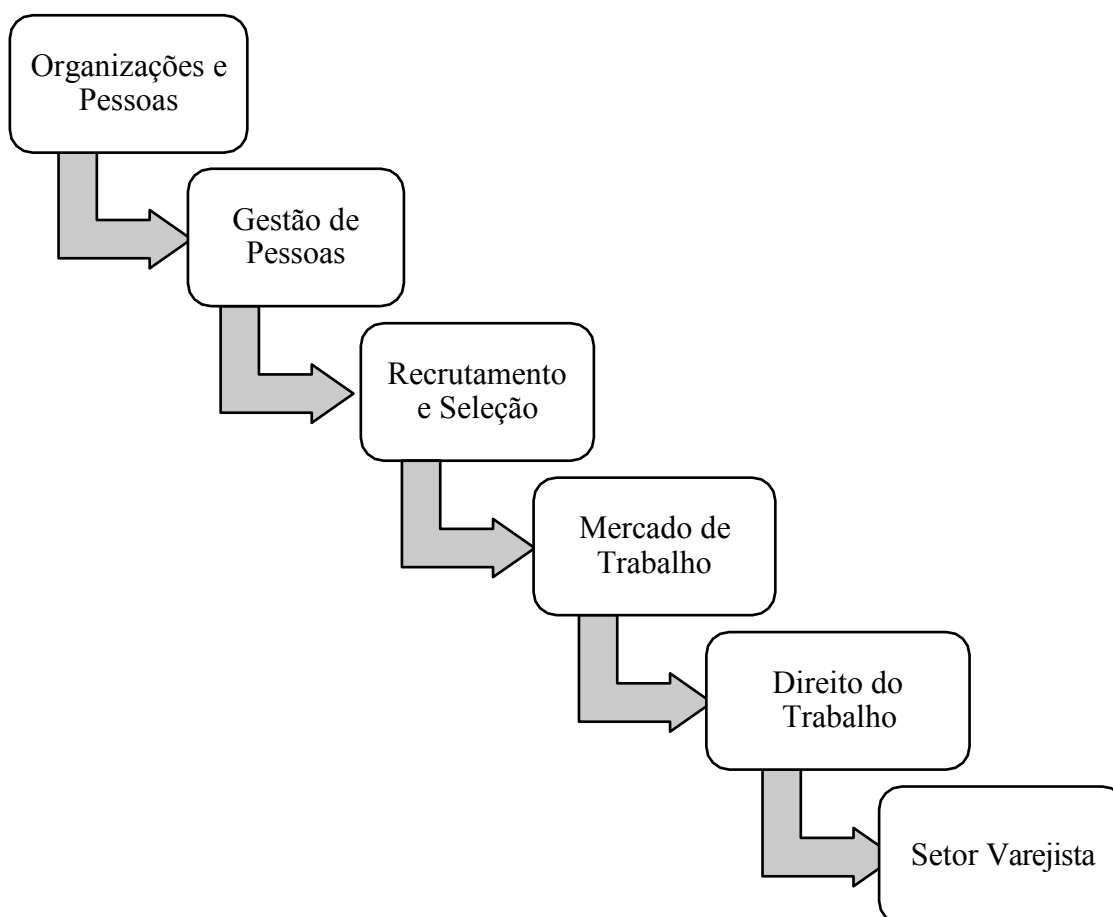
- Descrever o perfil das empresas pesquisadas, a fim de analisar a participação das mulheres e dos homens nas mesmas;
- Verificar se há diferença salarial entre os gêneros dos colaboradores das atividades funcionais;
- Analisar as funções desempenhadas pelas mulheres e pelos homens dentro da organização, a fim de identificar diferenças entre elas;
- Demonstrar a importância da participação da mulher no mercado de trabalho, conforme a base teórica da pesquisa;
- Analisar se há alguma diferença no tratamento de ambos os gêneros nas organizações.

Este estudo está estruturado em cinco partes, que são: a parte 1 que trata da Introdução, constituída por Justificativa, Problema e Hipótese, Objetivos, Objetivo Geral e Objetivos Específicos; a parte 2 que corresponde ao Referencial Teórico, composto pelas seções Gestão de Pessoas, Organizações e Pessoas, Recrutamento e Seleção, Mercado de Trabalho, Direito do Trabalho, Trabalho da Mulher e o Contexto Atual; a parte que 3 trata da Metodologia; a parte 4 que compreende os Resultados e Discussão; a parte 5 que é referente à Conclusão e por fim as Referências que foram utilizadas no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico que será desenvolvido neste trabalho é resumido na **Figura 1**, na qual são apresentados os principais temas que embasam a pesquisa.

Figura 1 - Resumo do referencial teórico.



Fonte: Autora, 2019.

Nesta seção apresenta-se uma revisão teórica sobre o tema em estudo, tendo como base os estudos sobre Gestão de Pessoas; Organizações e Pessoas; Recrutamento e Seleção; Mercado de Trabalho; Direito do Trabalho; e o Setor Varejista.

A humanidade sempre esteve em constantes mudanças, e vários fatores sejam eles: econômicos, legais, culturais, ecológicos, políticos, demográficos ou tecnológicos, contribuem para as transformações rápidas, profundas e impactantes nos tempos atuais. Será abordado no próximo tópico, a área de Gestão de Pessoas que é identificada como uma das áreas empresariais que mais obteve modificações com o passar dos anos (CHIAVENATO, 2016).

2.1 Organizações e Pessoas

Para Chiavenato (2016) a organização, é a interação de pessoas a fim de cumprirem um propósito em comum envolvendo divisões de funções. Já do outro lado tem as pessoas que são constituídas por valores, crenças, desejos e necessidades e cada qual com um comportamento, já que recebem influências sociais e familiares.

Para Chiavenato (2014, p. 7) “as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. Para as pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais, com um mínimo custo de tempo, esforço e conflito”.

Já para Dutra (2017) a organização conseguirá aumentar sua competitividade através das pessoas e para isso devem criar para seus subordinados condições para o desenvolvimento profissional e pessoal. Cabe às pessoas desenvolverem sua capacidade profissional, criarem, recriarem contextos e situações que podem levar a organização a posicionar-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e outros ambientes no mercado, trazendo benefícios para ambas as partes.

Para Chiavenato (2014, p. 22) “as organizações são um sistema cooperativo racional: as pessoas se dispõem a cooperar entre si de maneira racional e intencional para alcançarem objetivos e proporcionarem resultados que individualmente não teriam condição de realizar”

Ainda, para Chiavenato (2014), os itens físicos e tangíveis são os que mais marcam presença na organização tradicional, no entanto a essência das organizações modernas está nas pessoas, elas são o que dá vigor, são a alma da organização.

O **Quadro 1**, apresentado pelo autor Chiavenato (2014), e adaptado pela autora, mostra a formação das organizações.

Quadro 1 - Do que são formadas as organizações.

(Continua)

Organizações		
O que são	O que têm	O que fazem
Tem pessoas	Comportamento Humano	Satisfazem necessidades Desenvolvem grupos Criam ação organizada Motivam as pessoas Desenvolvem atitudes Contribuições
São organizadas	Estrutura Organizacional	Nascem

		Crescem Alteram-se Combinam Dividem-se
Exercem alguma atividade	Processos Organizacionais	Produzem produtos e serviços Contribuem para o bem da sociedade Comunicam Tomam decisão

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014, p.25).

Quando analisada a formação das organizações em Chiavenato (2014) no **Quadro 1**, é possível compreender que para que ocorram os processos organizacionais de forma eficaz, é necessário que a estrutura organizacional esteja interligada às pessoas que dela participa, para que tanto a organização quanto as pessoas se desenvolvam de forma satisfatória.

Como abordado pelos autores Chiavenato (2014) e Dutra (2017) as organizações juntamente com as pessoas devem inter-relacionar-se para que os objetivos de ambos sejam alcançados de forma satisfatória. Por isso, as organizações investem em talentos que contribuem para a excelência do negócio.

Portanto é necessário atrair as pessoas para dentro da organização, sendo esse, o próximo assunto a ser tratado.

2.2 Gestão de Pessoas

De acordo com Chiavenato (2014, p. 11) “a gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – colaboradores, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizado – para alcançar os objetivos organizacionais individuais”.

Já para Stadler e Pampolini (2014, p. 15) a Gestão de pessoas “compreende todas as funções ligadas às pessoas dentro do ambiente organizacional, de modo que sua atuação esteja alinhada às estratégias globais da empresa, ou seja deve ser pensada de forma sistêmica”.

O termo Gestão de Pessoas é referente ao conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos colaboradores e das organizações (ROMERO, 2013).

De acordo com Stadler e Pampolini (2014) a Gestão de Pessoas foi ampliando seu conceito com a evolução e as mudanças do mercado onde foi percebido nos diversos segmentos

da sociedade as transformações, no qual Chiavenato (2016) afirma que todas as mudanças que ocorrem na humanidade afetam as organizações, assim sendo necessário sempre acompanhar o contexto externo das organizações para que ela consiga corresponder o mercado e ter sucesso, garantindo sua sobrevivência no mercado.

A Gestão de Pessoas busca ajudar o administrador a desempenhar suas funções, tais como: planejar, organizar, dirigir e controlar, para que o mesmo consiga alcançar suas metas e objetivos já que seu trabalho é realizado por meio das pessoas que formam sua equipe e não sozinho (CHIAVENATO, 2014).

Para Stadler e Pampolini (2014), a Administração de Recursos Humanos é vista como área de recrutamento, seleção, renumeração e treinamento apenas e a Gestão de Pessoas ultrapassa esse conceito e engloba todas as funções da organização ligadas às pessoas de forma que sua atuação esteja alinhada às estratégias globais da empresa.

Ainda segundo Stadler e Pampolini (2014), a partir da necessidade e do desenvolvimento das indústrias na Revolução Industrial (1776), surgiu a Administração de Recursos Humanos, atual Gestão de Pessoas. Ela foi estabelecida propriamente ao longo do século XX, pelas teorias da administração, iniciadas por Frederick Taylor (Teoria Científica) e Henri Fayol (Teoria Clássica), onde começaram a ter aplicabilidade nas indústrias. Sendo através dos experimentos de Taylor e Fayol possível visualizar e gerar resultados concretos e positivos sobre o papel desenvolvido pelas pessoas nas organizações.

A Gestão de Pessoas foi iniciada no século XX com o forte impacto da Revolução Industrial com denominação de Relações Industriais, que tinha como papel ser o órgão conciliador entre as organizações e as pessoas para a redução de conflitos industriais. O órgão tentava articular o capital e o trabalho, ambos interdependentes, mas conflitantes. Por volta da década de 1950 o termo Relações Industriais passou a ser denominado Administração de Pessoal, no qual não se tratava mais apenas de intermediar e reduzir conflitos, mas sobretudo Administrar Pessoas de acordo com a legislação trabalhista vigente, e administrar os conflitos que surgiam continuamente em função da ação sindical. Em 1960 a legislação trabalhista permaneceu inalterada e tornou-se obsoleta, enquanto os desafios organizacionais cresciam. As pessoas começaram a serem consideradas como os recursos fundamentais para o sucesso das organizações (CHIAVENATO, 2016).

Em 1970 surgiu o termo Administração dos Recursos Humanos (ARH), onde Chiavenato (2016, p. 3) afirma que “embora a ARH envolva todos os processos de gestão de pessoas que hoje conhecemos, ela parte do princípio de que as pessoas devem ser administradas pela organização ou por outro órgão central de ARH”.

A Gestão de Pessoas tem como objetivo contribuir com as relações de trabalho dentro das organizações, a fim de conciliar os objetivos pessoais dos empregados com os objetivos da empresa (STADLER e PAMPOLINI, 2014).

Ainda conforme os autores Stadler e Pampolini (2014) a Gestão de Pessoas compreende todas as funções das pessoas dentro do ambiente organizacional. As pessoas são vistas como parceiras de negócio, já que são elas que conduzem as organizações ao sucesso.

As pessoas são componentes importantes para o sucesso e/ou insucesso da organização. Em vista disso, é melhor que essas pessoas sejam tratadas como elementos básicos, ou seja, como membros da organização para garantir eficácia e o sucesso organizacional (CHIAVENATO, 2014).

O elemento humano deve ser considerado o maior patrimônio de uma organização e para Stadler e Pampolini (2014, p. 18),

As pessoas devem ser vistas como um patrimônio intangível, que precisa ser motivado, instigado, desenvolvido e reconhecido, para que sejam capazes de transformar o conhecimento que possuem em recursos tangíveis para a empresa, que por sua vez refletirá essa relação em contribuições relevantes para a sociedade.

Conforme Chiavenato (2014), as pessoas passaram a ser a principal vantagem competitiva de uma organização e conforme apresentado no **Quadro 2**, pode ser visualizado melhor a evolução da atual Gestão de Pessoas.

Quadro 2 - Os saltos gradativos da área de Recursos Humanos.

Administração dos Recursos Humanos	Gestão de Pessoas	Gestão de Talentos Humanos
<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas como recursos produtivos • Tratamento padronizado e uniforme • Busca de atividade física ou intelectual • Era Industrial • Ênfase Operacional • Tipo de Trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas como seres humanos • Tratamento individualizado e personalizado • Busca de atividade física e mental • Era da informação • Ênfase Tática • Trabalho mental • Criatividade 	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas como provedoras de competências • Tratamento individualizado e personalizado • Busca de atividade intelectual • Era do conhecimento • Ênfase Estratégica • Trabalho intelectual

<ul style="list-style-type: none"> • Manutenção de <i>status quo</i> • Trabalho isolado 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboração 	<ul style="list-style-type: none"> • Inovação • Participação ativa e proativa
---	---	---

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014, p.2).

Conforme **Quadro 2**, a área de Recursos Humanos, visa mostrar que, enquanto a Administração de Recursos Humanos visualizava as pessoas como recursos produtivos, sem se preocupar com suas necessidades, a partir das mudanças e evoluções nas organizações e no mercado as pessoas deixam de ser recursos e passam a ganhar valorização nas empresas, tendo participação ativa e proativa dentro das organizações CHIAVENATO (2014).

Portanto, foi apresentada a Gestão de Pessoas, repercussão e evolução. Os autores abordaram que as pessoas eram consideradas apenas recursos nas organizações. Porém, com a evolução da Era da Informação, elas passam a ser o capital humano dentro das organizações. Sendo necessário a Gestão das Pessoas para a contribuição do bom desempenho das organizações que busca ajudar o administrador a desempenhar suas funções.

Stadler e Pampolini (2014) afirma que Gestão de Pessoas engloba todas as funções da organização ligadas às pessoas de forma que sua atuação esteja alinhada às estratégias globais da empresa e tem como objetivo contribuir com as relações de trabalho dentro das organizações. Chiavenato (2016) cita que a área contribui para as transformações rápidas, profundas e impactantes nos tempos atuais. Onde há uma necessidade da relação entre pessoa e organização e de acordo com Chiavenato (2014, p.22) “as organizações dependem das atividades e dos esforços coletivos de muitas pessoas, que colaboram em conjunto para o sucesso organizacional”.

No próximo tópico, será abordado sobre essa necessidade de interação entre organização e pessoas.

2.3 Recrutamento e seleção

Segundo Lacombe (2004, p. 267) *apud* Lotz e Burda (2015, p. 78) “recrutamento é o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para vagas existentes ou potenciais”.

Para Ferreira (2014) o recrutamento serve para chamar a atenção e atrair os melhores profissionais do mercado para a organização. Ele pode ser feito de forma: interna, externa e

mista. No qual para Lotz e Burda (2015), o recrutamento interno busca candidatos capacitados dentro da empresa para ocupar o cargo disponível, o recrutamento externo busca atrair candidatos qualificados para dentro da organização e o recrutamento misto recorre tanto ao recrutamento interno quanto ao externo.

As principais fontes de recrutamento são: as redes sociais, atração de candidatos por meio de palestras em universidades ou instituição de ensino, sites de empregos, indicações, entidades governamentais, consultorias de RH, cartazes em portas de empresas e anúncios em jornais ou revistas especializadas (FERREIRA, 2014).

De acordo com Lotz e Burda (2015, p. 78) “o recrutamento de pessoal é a etapa inicial do processo seletivo que tem por objetivo “atrair” o candidato cujo perfil é compatível com os requisitos do cargo”.

Após a atração de talentos para dentro da organização, ou seja, assim que as pessoas com aptidão ou habilidade para realizar atividades dentro das empresas são atraídas, é necessário em seguida fazer a seleção do pessoal (FERREIRA, 2014).

Conforme apresentado por Lotz e Burda (2015, p. 124) “ a seleção de pessoal é um processo de comparação que envolve, de um lado, os requisitos do cargo e, de outro, o que o candidato tem a oferecer, por meio de seus conhecimentos, suas habilidades e seus comportamentos”.

Ainda de acordo com Lotz e Burda (2015, p. 123) “ o processo de seleção tem por objetivo colocar o colaborador certo no lugar certo, cumprindo importante papel para que a organização seja bem-sucedida em seus propósitos”.

Para Ferreira (2014) com um bom recrutamento é possível atrair bons candidatos para ocupar a vaga disponível na organização e a seleção serve para identificar quais são os melhores e mais qualificados para executar determinadas funções. Para a seleção são aplicados testes para saber se o candidato tem conhecimento exigido para ocupação do cargo, testes psicológicos e simulação ou dinâmicas de grupo para a contratação da pessoa que tem o perfil que a empresa procura.

As organizações investem em talentos que contribuem para excelência da empresa. E conforme apresentado pelos autores Ferreira (2014) e Lotz e Burda (2015) o recrutamento e a seleção de pessoal são o processo que tem como objetivo colocar pessoas qualificadas para dentro da organização.

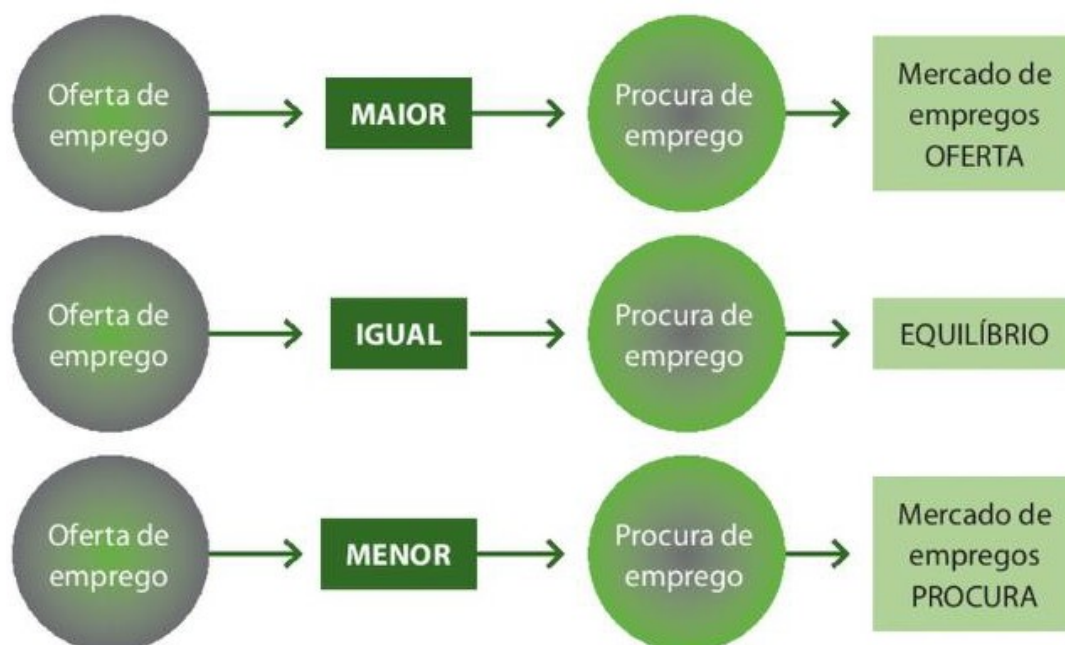
No próximo tópico será abordado o mercado de trabalho, sua formação e os cenários que podem ser encontrados nele.

2.4 Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho para Lotz e Burda (2015, p. 32) é formado “ de um lado, pela oferta de trabalho – empregos oferecidos pelas organizações em determinado lugar e determinada época; de outro, pela oferta de mão de obra”.

Ainda conforme Lotz e Burda (2015) quando acontece de a oferta de emprego ser maior que a demanda, ou seja, muitas empresas à procura de mão de obra qualificada e não se tem pessoas para ocupar tais vagas, as organizações têm que se flexibilizar, ajustando-se ao mercado para conseguir encontrar a mão de obra necessária. Quando se tem muita mão de obra disponível e pouca oferta de emprego os trabalhadores se submetem a aceitar o que é proposto por empresas, no qual, nem sempre é algo promissor para o indivíduo. O ideal é que tanto a demanda quanto a oferta sejam equivalentes, como apresentado pelo autor na **Figura 2**.

Figura 2 - Os cenários do mercado de trabalho.



Fonte: Lotz e Burda (2015, p. 33)

A **Figura 2**, demonstra os cenários possíveis no mercado de trabalho. Quando a oferta de emprego é maior que a demanda, as empresas devem se flexibilizar para conseguir mão de obra para ocupar os cargos disponíveis, sendo um cenário positivo para candidatos, podendo eles escolherem ocupar cargos com melhores salários e benefícios sociais. Para as empresas, a possibilidade na baixa de retenção dos colaboradores pode trazer grandes transtornos, já que

quem estará nas condições de exigir algo são os colaboradores. Pode-se ter o equilíbrio entre as partes, e ainda a situação onde se encontra pouca oferta de emprego e muita mão de obra disponível, que para os trabalhadores pode comprometer sua segurança financeira e emocional (LOTZ e BURDA, 2015).

Neste tópico foi abordado a relação entre empregado e empregador, de forma que Lotz e Burda (2015) afirma que “a relação entre empregado e empregador é o que denomina o mercado de trabalho”. Diante disso na próxima sessão será abordado sobre o trabalho e o emprego para que se possa ter um maior conhecimento sobre os termos, além do conceito e a evolução do direito do trabalho, no tópico Direito do Trabalho.

2.5 Direito do trabalho

O trabalho faz parte da vida do indivíduo e está relacionado com sua personalidade, sendo por meio dele possível a conquista, realização profissional e realização pessoal de cada ser (LOTZ e BURDA, 2015).

O emprego é caracterizado por uma relação formal, com direitos e deveres para ambas as partes (a contratada e a contratante). O trabalho, por sua vez, é muito mais abrangente, pois é por meio dele que o indivíduo transforma o meio em que vive, atribuindo significado a si mesmo ao outro. (LOTZ E BURDA, 2015, p. 31).

Os autores Lotz e Burda (2015) afirmam que, o emprego é o relacionamento entre o empregado e a empresa, sendo que, o trabalho acompanha o ser humano desde os primórdios das organizações, e o direito do trabalho vêm como finalidade de assegurar melhores condições de trabalho ao indivíduo e sua situação social, conforme é apresentado por Martins (2014, p. 18),

Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas.

Já de acordo com Almeida (2011, p. 31) ”didaticamente podemos conceituar o direito do trabalho como o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas de trabalho subordinado, de caráter eminentemente social, destinados à melhoria das condições de emprego”

Para melhor compreensão do direito do trabalho é válido ressaltar o seu passado, onde segundo Martins (2014), a primeira forma de trabalho foi a escravidão, sendo o escravo aquele

que não havia nenhum direito. Em seguida, na época do feudalismo (onde o trabalho era considerado castigo), passou a haver a servidão, onde os servos não eram livres, porém eles trabalhavam nas terras dos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e o uso da terra.

Em terceiro momento, são encontradas as corporações de ofício, que no início havia dois graus: mestres (proprietários das oficinas) e aprendizes (menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão). No século XIV, surge o grau intermediário (trabalhadores que recebiam salário dos mestres). As corporações de ofício tinha como cunho estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva e regulamentar a técnica de produção. Com a Revolução Francesa, em 1789 foram suprimidas as corporações de ofício, sendo considerada incompatível com a ideia de liberdade do homem, já que a jornada de trabalho era muito longa. (MARTINS, 2014).

Em 1791, na França mais especificamente no dia 17 de março o decreto D' Allarde determinou que qualquer pessoal poderia realizar qualquer tipo de negócio ou exercício de qualquer profissão, arte ou ofício. Martins (2014, p. 5) cita que “ o decreto de D' Allarde considera livre todo o cidadão para o exercício de profissão ou ofício que considerasse conveniente, após receber uma patente e pagar o preço”

Foi na revolução industrial que o trabalho se transformou em emprego, já que, foi onde os trabalhadores em geral passaram a trabalhar por salários, a partir desse momento houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada. Nessa época, houve o surgimento da máquina a vapor como fonte energética; a máquina de fiar patenteada; foi inventado o tear mecânico, onde o trabalho humano passou a ser trocado pelo trabalho de máquinas, causando desempregos. (MARTINS, 2014).

Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. O estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho (MARTINS, 2014, p. 6).

Para o bem-estar e melhores condições de trabalho para o empregado, o estado passa a protegê-los juridicamente e economicamente, onde é estabelecido normas mínimas sobre condições de trabalho que devem ser respeitadas pelo empregador (MARTINS,2014).

Surge com o termino da segunda guerra mundial, o constitucionalismo social, que para Martins (2014, p. 9) “ é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da

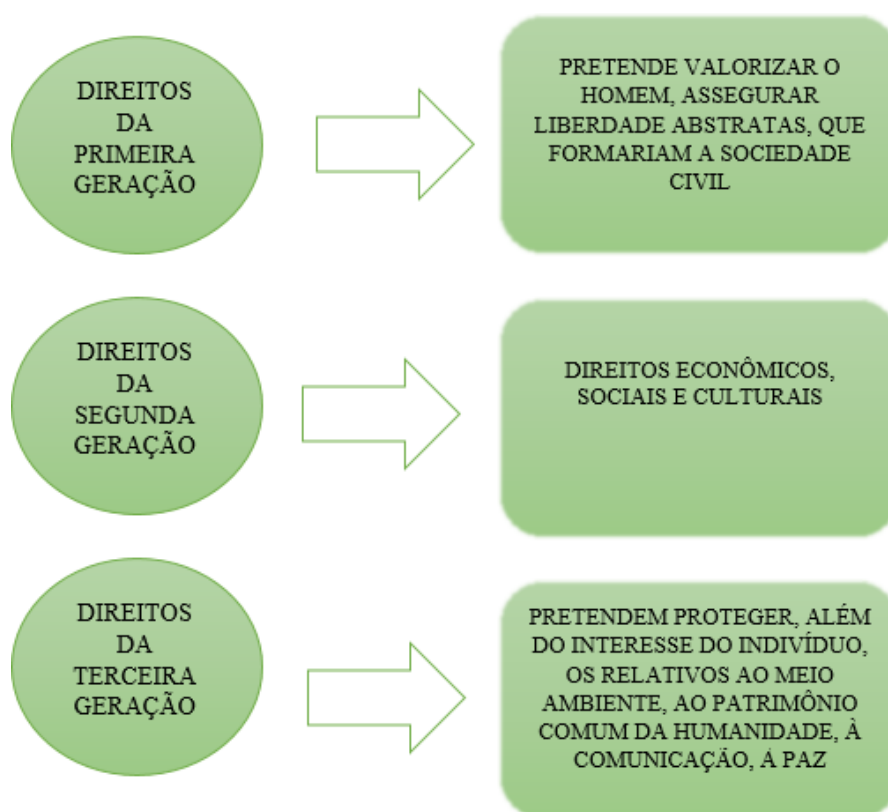
peessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do trabalho”.

O México foi o primeiro país a tratar do tema em sua constituição, onde foi estabelecido normas, como: jornada de trabalho de oito horas, proteção à maternidade, salário mínimo, descanso semanal, proteção contra acidentes de trabalho, dentre outras. Weimar, foi o segundo a tratar o assunto e daí em diante, as constituições dos países passaram a constitucionalizar os direitos trabalhistas (MARTINS,2014).

Segundo Martins (2014), em 1919, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que vinha para promover a justiça social do trabalho, protegendo a relação do empregado e empregador no âmbito internacional.

O direito do trabalho é dividido em três gerações sendo: Primeira geração, segunda geração e terceira geração conforme apresentado na **Figura 3**.

Figura 3 - Fases das conquistas dos direitos



Fonte: Elaboração própria com base em Martins (2014)

Conforme a **Figura 3**, o Direito da primeira geração, pretendia valorizar o homem, assegurar liberdade abstrata, que formariam a sociedade civil; na segunda geração do Direito,

era tido a fase dos direitos econômicos, sociais e culturais; já na terceira geração se pretendia proteger, além do interesse do indivíduo, os relativos ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à comunicação e a paz (MARTINS, 2014).

No Brasil, era tratado apenas a forma de Estado e o sistema de governo, depois que se passou a tratar de todos os ramos de Direito, incluído o trabalhista como ocorre na Constituição vigente desde 1988. A constituição brasileira de 1934 foi a primeira do país a trata especificamente do direito do trabalho, onde há lei garantindo a proteção do trabalho das mulheres (1932). Existiam várias leis sobre os mais diversos assuntos trabalhistas, sendo decretado a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (MARTINS,2014).

O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a. (MARTINS, 2014, p 12).

A atual Constituição brasileira foi aprovada em 1988, sendo ressaltado pelos autores Almeida (2011) que o Direito do Trabalho é destinado à melhoria das condições de emprego; e Martins (2014) salienta que o direito trabalhista visa assegurar melhores condições sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas. O autor também aborda sobre as leis da Constituição brasileira que trata da proteção do trabalho da mulher, que será abordado ao decorrer da pesquisa, sendo que, em primeiro momento, para uma melhor compreensão do tema será tratada da história do Trabalho da Mulher no mercado.

2.6 Trabalho da Mulher

As mulheres eram vistas na idade média como fonte de reprodução biológica, responsáveis pela organização doméstica e cuidados com os filhos. E conforme salienta Nascimento (2015, p. 21) “a definição para a mulher era que a natureza fazia mulheres na impossibilidade de fazer homens, ou seja, neste contexto a mulher seria uma espécie de “homem inferior”.

Na idade média, a divisão do trabalho feminino já ganhava forma, sendo que as mulheres solteiras tinham a função de lavar e tecer; as mães o cuidado com filhos e as mulheres de meia idade a função de cozinhar, reproduzir e cuidar dos adolescentes (NASCIMENTO, 2015).

No decorrer da Revolução Industrial, no século XIX, as mulheres passaram a ter oportunidade de trabalho, pois os empresários as contratavam para fazer o mesmo serviço feito

por um homem, porém com salários baixos. Nessa época elas se sujeitavam a trabalhar em condições prejudiciais à saúde, cumprindo obrigações além das que era possível com jornadas de trabalho de até 16 horas por dia. Além das obrigações domésticas e cuidados com os filhos que eram tarefas denominadas delas (MARTINS, 2014).

Conforme salienta Nascimento (2015), as mulheres começaram a buscar atividades diferentes das consideradas tipicamente femininas, como trabalho em minas, no século XVIII. O homem não aceitava, já que para eles o papel delas eram as atividades corriqueiras de casa e cuidados com o filho. Ainda, o autor relata que naquela época, o fato das mulheres trabalharem em minas por exemplo, ao lado de homens, trajadas de forma igualitária era uma forma de negar a feminilidade, além de serem vistas como uma ameaça pelos mineiros já que haveria um aumento na oferta de mão de obra, acarretando uma possível redução do salário para todos.

No século XX, a participação da mulher no mercado de trabalho aumentou, diante de eventos significativos como a Revolução Russa, em 1917, com o objetivo da busca pela igualdade de acesso ao trabalho, segurança e salários iguais para mesma função (NASCIMENTO, 2015).

A primeira guerra mundial (1914-1918), e a segunda guerra mundial (1939-1945) também foram eventos relevantes no processo de mudança da inserção da mulher no mercado, já que os homens recrutados para as guerras, abriam oportunidades para mulheres, sendo substituída a mão de obra masculina. É importante ressaltar que, se não fossem as guerras, talvez a mulher estivesse voltada para atividades voltadas ao lar, como nos séculos anteriores (NASCIMENTO, 2015).

Com o término da Segunda Guerra Mundial em 1945, as mulheres retomavam ao ambiente doméstico, visto que, muitos homens morreram em combate ou voltaram mutilados deixando de ser produtivos, cabia então à mulher assumir o papel de mantenedora da família. Portanto, a participação dela no mercado, mesmo de forma lenta, continuou a crescer ganhando até abrangência em trabalhos que eram exclusivos para homens (NASCIMENTO, 2015).

O trabalho oferecido à mulher era menos qualificado, com remuneração baixa e mantida longe de cargos relacionados ao exercício do poder, esta forma sendo colocada perante a sociedade em segundo plano, em uma posição secundária e mantendo o antigo papel de “mãe” e “esposa”, permanecendo a questão de gênero na divisão sexual do trabalho [...]. (NASCIMENTO, 2015, p. 25).

Para Almeida (2011, p. 243) “as mulheres se sujeitavam a salários bastante inferiores aos dos homens, mesmo fazendo serviços idênticos. Sujeitavam-se também a cargas horárias absurdas, trabalhando em condições sem nenhuma higiene e segurança”.

Com o tempo a mulher continuou ganhando espaço no mercado de trabalho, venceram barreiras tais como serem consideradas no passado como apenas seres reprodutores, passivas, internas e donas do lar. A partir da década de 1970 conquistaram profissões de maior relevância e passaram a fazer parte do cenário político (NASCIMENTO, 2015).

O novo cenário no mundo contemporâneo possibilitou classes de mulheres profissionais nas sociedades modernas e conforme apresentado por Nascimento (2015), no mundo contemporâneo, as mulheres passam a entender que o papel de apenas cuidar de tarefas relacionadas ao lar e cuidados com filhos, não cabe somente a elas e que essas funções poderiam ser compartilhadas. A partir daí, surgem creches onde os filhos poderiam ficar sobre cuidados especializados, sendo possível elas buscarem sua independência financeira, seu sustento e liberdade.

Para Basthi (2011) o tratamento e oportunidades iguais para homens e mulheres, está longe de ser uma realidade, mas, embora de forma lenta, elas estão conquistando sua participação no mercado de trabalho cada vez mais.

Portanto, com as ideias apresentadas no decorrer da seção, foi e continua sendo a longo prazo, a inserção da mulher no mercado de trabalho, sendo possível concluir que as mulheres passaram a ter entrada no mercado de trabalho quando houve a falta de mão de obra masculina, e a partir daí elas foram ganhando espaço aos poucos, e embora tenha sido um avanço suas conquistas no mercado, Basthi (2011) afirma que ainda há muito a ser feito ao tratar de direitos iguais para homens e mulheres.

Diante disso o próximo tema que vem a ser abordado é relacionado às formas de proteção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

2.6.1 Direitos da Mulher no Trabalho

Segundo Martins (2014), a primeira norma no Brasil que tratava sobre a mulher era a que proibia o trabalho da mesma durante o período noturno, que era entre às 22 horas da noite e às 5 horas; essa norma proibia também o trabalho da mulher no período da gestação no subterrâneo e em locais perigosos, sendo que concedia 2 descansos diários de meia hora para amamentação do filho durante seis meses. Em 1934 foi proibida a discriminação da mulher quanto ao salário.

Em 1937 foi proibido o trabalho da mulher em lugares insalubres, além de assegurar assistência médica, higiênica e repouso antes e depois do parto para gestantes, sem comprometer o salário dela (MARTINS, 2014).

Em 1943, foram alteradas algumas normas como a aceitação do trabalho da mulher maior de 18 anos no período da noite, em algumas atividades. Mais adiante em 1946, a mulher além de não poder ter o salário desigual em questão do gênero, no período de gestação ela não poderia ter prejuízo no emprego, sendo a previdência em favor da maternidade. A partir de 1967, ela passou a ter o direito à aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral (MARTINS, 2014).

Ao longo dos anos foram surgindo novas leis e ajustes às que já haviam sido impostas, entre eles a possibilidade de trabalho noturno em serviços de processamento de dados; regras de previdência social visando à proteção à maternidade, e nova redação do trabalho noturno da mulher com mais de 18 anos (MARTINS, 2014).

De certa forma as leis que vinham sendo criadas para a proteção da mulher, as favoreciam, no entanto, essas mesmas leis já eram uma forma de desigualdade entre homem e mulher. De acordo com Martins (2014, p.665), “ os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher dizem respeito a sua fragilidade física. Sua complexão física não é a mesma do homem”.

Ainda segundo o autor Martins (2014), as medidas de proteção só se justificavam em relação ao período de gestação da mulher e em algumas situações que apresentam condições inerentes à da mulher como levantamento de peso, demais formas de discriminação deveriam ser abolidas.

Na constituição de 1988 o trabalho da mulher passou a ser permitido em funções insalubres, o artigo 7º inciso XVIII, garante a licença maternidade que assegurava anteriormente a mulher por 84 dias e a partir da nova Constituição a duração era de 120 dias. Foram assegurados no artigo 5º, inciso I e no artigo 7º, inciso XX e XXX, que os direitos são iguais para homens e mulheres sem justificativas a qualquer distinção entre ambos (MARTINS, 2014).

Há leis no Brasil que garantem que toda a pessoa, independente do seu sexo, tenha os mesmos direitos e oportunidades de conquistar uma vaga de emprego dentro de uma organização como descrito na Constituição brasileira no artigo 5º, inciso I.

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. (CONSTITUIÇÃO, 2019, p. 16)

Ainda segundo o artigo 7º, inciso XXX apresentado na Constituição (2019, p. 23) há uma “proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Conforme apresentado por Almeida (2011) após várias evoluções, a Constituição atual prevê vários direitos à mulher sendo em geral equiparadas aos homens. Nas jornadas de trabalho é igual a qualquer outro trabalhador, sendo possível fazer horas extras nas mesmas condições que o homem. Trabalhos noturnos de homens e mulheres são de forma igualitária. Não se há mais distinção de salários em razão de cor, sexo, credo, etc. O período de descanso se equipara aos dos homens, no entanto a mulher em fase de amamentação tem um intervalo especial até que o filho complete 6 meses de vida.

Diante da ideia apresentada, foi possível observar que houve uma evolução na proteção do direito à mulher, onde ela era vista como incapaz e passou a ser tratada da mesma forma que o homem, com algumas exceções como visto ao decorrer desta pesquisa. Cabe agora entender se com essas mudanças no cenário, houve total redução na desigualdade de gênero na prática, assunto este que será tratado na próxima seção.

2.7 Contexto Atual

Mesmo com o avanço do tratamento das mulheres no mercado de trabalho, os homens participam substancialmente do mercado, visto que as mulheres são menos propensas a participar dele (OIT, 2017).

De acordo com o artigo apresentado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicado em 2017, a mulher tem mais chance de estar desempregada na maior parte do mundo. E ainda, segundo a estimativa dos estudos da OIT, no Brasil no ano de 2017, a taxa de participação da mulher no mercado de trabalho foi de 56%, uma diferença de 22,1 pontos percentuais em relação aos homens.

No cenário global, a taxa de desemprego para as mulheres em 2017 é de 6,2%, sendo a taxa de desemprego dos homens, de 5,5%. Com base nas tendências atuais, é esperado que essas taxas de desemprego permaneçam relativamente inalteradas, mantendo a desigualdade no seu nível atual, sem nenhuma melhora antes de 2021 (OIT,2017).

Ao longo dos últimos anos foram identificadas algumas características a serem consideradas na análise da participação trabalhista das mulheres. Como, por exemplo, há de que cerca de 70% atuando nos setores de serviços e comércio, em que as condições precárias aparecem com facilidade, incluindo a carência de contratos. Além disso, cerca de 17 milhões de mulheres realizam trabalho doméstico, representando

mais de 90% das pessoas dedicadas a essa atividade. Nessa ocupação, os níveis de informalidade continuam sendo muito elevados, em torno de 70%.(SALAZAR,2017).

Segundo a OIT nos estudos de Salazar (2017) “a igualdade no emprego foi um desafio enfrentado no passado, continua vigente, e é um dos desafios mais importantes para se conseguir um futuro melhor do trabalho na região”, sendo o tema parte dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) traçados para todos os países na Agenda 2030, onde visa criar metas e objetivos para a prosperidade das pessoas e o planeta, dentre os objetivos traçados tem-se o que trata do alcance da igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas e o que trata de promover o crescimento econômico, sustentado, inclusivo e sustentável emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.

O Grupo 20 reúne representantes de países desenvolvidos (Alemanha, Canadá, Estados Unidos, França, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia) e países em desenvolvimento (África do Sul, Arábia Saudita, Argentina, Austrália, Brasil, China, Coreia do Sul, Índia, Indonésia, México e Turquia) e de acordo com Dutra (2017) os líderes do grupo se comprometeram a diminuir em 25% a diferença nas taxas de participação entre homens e mulheres até 2025. Com a diminuição da desigualdade a economia global aumentaria US\$5,8 trilhões em suas receitas fiscais, em vista que no Brasil ocorreria um aumento de até 382 bilhões de reais, ou seja, um aumento de 3,3% no PIB, sendo um benefício econômico significativo (DUTRA, 2017)

A participação no mercado de trabalho e seu acesso a empregos de qualidade podem ser afetados por uma série de fatores, incluindo discriminação, educação, tarefas de cuidado não remuneradas, equilíbrio entre trabalho e família e estado civil. Diante disso para que continue o avanço na igualdade de trabalho é preciso recorrer a ações que tenham em vista essa igualdade como o combate contra a violência a mulher, promover estratégias para divisão de responsabilidade familiar, entre outras ações, sendo não só um desafio econômico, mas também social e cultural (SALAZAR, 2017).

Diante as ideias apresentadas, as mulheres ganharam espaço no mercado de trabalho, e sua participação gera benefícios econômicos tanto no país quanto no mundo, além de causar de acordo com Dutra (2017) impacto positivo no bem-estar das mulheres que tem vontade de estar trabalhando com uma remuneração. O relatório da OIT, recomenda ainda segundo Dutra (2017) medidas abrangentes para melhorar a igualdade das condições de trabalho como: promover a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

Na próxima seção, será tratado do setor varejista, que é o segmento onde serão feitas as coletas de dados para o estudo.

2.8 Setor Varejista

A Pesquisa Anual de Comércio (PAC) realizada pelo IBGE desde 1996, é uma importante fonte de dados sobre a estrutura produtiva no setor empresarial do comércio no Brasil, contendo nesse setor, três segmentos de atividades: o comércio por atacado, comércio de veículos, peças e motocicletas, e o comércio varejista, que será o campo da pesquisa do presente estudo (IBGE 2019).

De acordo com o IBGE (2019), as empresas atacadistas se caracterizam como empresas de grande porte, já que contam com um elevado volume de vendas. Esse tipo de comércio revende a varejistas, estabelecimentos agropecuários, cooperativas e agentes produtores em geral (empresariais e institucionais); já o comércio de veículos automotores, peças e motocicletas, engloba empresas que atuam em setores diversificados: atacado, varejo e serviços; por fim o segmento varejista, apresenta um grande número de estabelecimentos de pequeno porte, e suas vendas destinam-se ao consumidor final, para uso familiar ou pessoal.

É importante ressaltar que, o setor varejista é de extrema importância tanto para economia brasileira, quanto para a mundial. Sendo ele, o setor que se dedica à venda para o consumidor final, é importante que os atenda de forma que eles fiquem satisfeitos, fortalecendo uma relação leal para com a empresa (BONILHA,2016).

Conforme a PAC, havia em 2014, 1,6 milhão de empresas comerciais atuando através de 1,8 milhão de unidades locais, tendo como receita líquida R\$ 3,0 trilhões. O comércio atacadista, de veículos automotores, peças e motocicletas e varejista, ocuparam 10,7 milhões de pessoas, sendo pagos R\$ 186,3 bilhões em salários, retiradas e outras remunerações. Por mais que o segmento varejista seja composto por empresas de pequeno e médio porte, em termos de pessoal ocupado na área em 2014 teve-se um número de 7.889 mil ou um percentual de 73,7%, tendo um número de 1298 mil ou 78,8% do total de empresas. Nas receitas líquidas, o segmento varejista apresentou um percentual de 43,4% (IBGE, 2019).

Portanto, o estudo de caso será realizado em supermercados situados no município de Luz-MG, sendo eles atuantes no setor varejista onde, Garcia (2015, p. 108) afirma que, “varejo é a transação que acontece entre o vendedor e o comprador final, sem intuito de revenda”.

No próximo tópico será abordado a síntese do referencial teórico.

2.9 Síntese do referencial teórico

Neste estudo foram abordados assuntos relacionados aos temas da pesquisa, tendo como base os estudos dos autores Chiavenato (2016), Chiavenato (2014), Stadler e Pampolini (2014) que tratavam da Gestão de Pessoas, seus conceitos e evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos.

Os autores Chiavenato (2016), Chiavenato (2014) e Dutra (2017) serviram de base teórica para conceituar as organizações, para a compreensão de como são formadas as organizações, e a relação que as pessoas e as organizações buscam para atingir seus objetivos.

Para o entendimento de recrutamento e seleção, foram base para pesquisa os autores Ferreira (2014) e Lotz e Burda (2015) que salienta os três tipos de recrutamento (interno, externo e misto), as fontes para atrair as pessoas para dentro da organização e assim poder selecionar o candidato com o perfil que a organização procura para ocupar o cargo.

Teve-se como base para a pesquisa sobre o direito do trabalho e sua evolução os autores Martins (2014) e Almeida (2011) onde foi abordado a busca pelo Direito do Trabalho, sendo salientado pelos autores a relação do empregado e empregador e as melhorias nas condições de emprego.

Para abordar as dinâmicas envolvendo o trabalho da mulher e seus direitos foram usados como fonte de revisão de literatura, os estudos de Nascimento (2015), Martins (2014), Almeida (2011) e Basthi (2011), além das leis presentes na Constituição de 2019, trazendo a história da mulher desde a idade média onde eram vistas como responsáveis apenas para cuidar dos filhos e a organização doméstica, até a entrada delas ao mercado de trabalho as dificuldades que enfrentaram ao longo do tempo, e a criação de leis e seus ajustes com o passar do tempo para o tratamento de forma igualitária sem preconceitos de mulheres e homens no trabalho.

Para a abordagem da mulher no mercado de trabalho no contexto atual, foram utilizados os estudos feitos pela OIT disponibilizados por Dutra (2017) e Salazar (2017), que mostra que a participação das mulheres no mercado pode ser maior, trazendo benefícios econômicos e sociais.

Por fim, foi abordado o setor varejista, que teve como base teórica os estudos de Bonilha (2016) e Garcia (2015) e dados apresentados pelo IBGE (2019).

Na seção seguinte, será abordada a metodologia usada para este estudo.

3 METODOLOGIA

De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p.83) “método é o conjunto das atividades sistêmicas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo”.

Esta seção tem por objetivo apresentar os procedimentos metodológicos utilizados para delinear a pesquisa que será feita com empresas do ramo supermercadista, no município de Luz no Estado de Minas Gerais, no ano de 2019.

O estudo será classificado de acordo com a proposta de Silva e Menezes (2005) em que são descritos os métodos e instrumentos utilizados para o levantamento dos dados a serem utilizados na pesquisa.

3.1 Sob o ponto de vista da abordagem

Diante do ponto de vista da abordagem, a pesquisa deu-se de forma quantitativa e qualitativa.

Mascarenhas (2012, p. 45) diz que “é fundamental usar técnicas estatísticas, como porcentagens, médias e desvio padrão, tudo isso para tornar o estudo mais imparcial, evitando assim influência do pesquisador sobre os resultados”.

Silva e Menezes (2005) argumentam que a pesquisa quantitativa significa traduzir em números, opiniões e informações para assim, classificá-las e analisá-las

Segundo Prodanov (2013), na pesquisa quantitativa utilizam-se recursos de técnicas estatísticas como: porcentagem, média, moda, mediana, desvio padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão.

Quanto à análise qualitativa, Mascarenhas (2012, p. 46) afirma que tal abordagem, deve ser utilizada “quando queremos nosso objeto de estudo com mais profundidade”. Neste tipo de pesquisa o pesquisador pode ter maior liberdade para preparar o estudo da forma que julgar ser a mais apropriada.

A pesquisa qualitativa, segundo Silva e Menezes (2005), o pesquisador tende a analisar seus dados de forma indutivamente.

Conforme Prodanov (2013) na abordagem qualitativa, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados e nela preocupa-se mais com o processo do que com o produto. Essa abordagem difere da abordagem quantitativa pelo fato de não utilizar dados estatísticos como o centro do processo de análise de um problema.

No presente estudo, a abordagem quantitativa deu-se através do tratamento dos dados

que foram analisados através da aplicação de questionários; e a qualitativa por meio das pesquisas de dados secundários feitos em livros, artigos e revistas.

3.2 Sob o ponto de vista dos objetivos

Este estudo trata-se de um Trabalho de Conclusão de Curso, a forma de abordagem do estudo sob o ponto de vista dos objetivos, foi uma pesquisa de caráter exploratória e descritiva.

A pesquisa com natureza exploratória, para Silva e Menezes (2005), visa proporcionar ao pesquisador uma maior familiaridade com o problema para torná-lo explícito ou para construir hipóteses.

Já para Prodanov (2013), a pesquisa exploratória possui planejamento flexível, o que permite o estudo do tema sob diversos ângulos e aspectos como: levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Gil (2002, p. 42) diz que a pesquisa descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Para Silva e Menezes (2005), a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento.

Ainda sobre a característica de uma pesquisa descritiva Gil (2002) diz que ela tem por objetivo analisar características de um grupo, tais como: idade, sexo, escolaridade, questões de saúde, entre outras.

A abordagem exploratória foi evidenciada com a realização da pesquisa bibliográfica sobre o assunto abordado neste estudo durante a fase do projeto; e a descritiva foi utilizada como um estudo de caso para descrever o perfil das empresas luzenses que participaram do estudo, dos colaboradores e pôr fim a importância da mulher no mercado de trabalho.

3.3 Sob o ponto de vista dos procedimentos técnicos

Quanto aos procedimentos técnicos adotados neste estudo, foram de Pesquisa Bibliográfica e o Estudo de Caso.

Gil (2002, p. 44) destaca que “pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Ainda segundo o autor, a pesquisa tem vantagens como a possibilidade de cobrir uma quantidade maior de assuntos ou fenômenos.

De acordo com Silva e Menezes (2005), pesquisa bibliográfica é aquela elaborada a partir de material já publicado, tais como: livros, artigos de periódicos, materiais disponibilizados na Internet, entre outros.

De acordo com Gil (2002, p. 54) o estudo de caso pode ser caracterizado “pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos”.

Mascarenhas (2012) conceitua o estudo de caso como uma pesquisa detalhada sobre um ou poucos objetos, para que se possa refletir sobre um conjunto de dados e descrever com profundidade o objeto de estudo podendo ser ele uma família, uma empresa ou uma comunidade.

O estudo de caso para Silva e Menezes (2005) trata do estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetivos de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento

O estudo de caso foi realizado em supermercados, localizados em um Município do Estado de Minas Gerais no ano de 2019, conforme a descrição a ser apresentada na próxima seção.

3.4 Da unidade de análise

As unidades de análise do estudo foram gestores e funcionários de supermercados situados no município de Luz, Minas Gerais.

Diante disso segundo, Bertucci (2011) as pesquisas mais utilizadas em Trabalhos de Conclusão de Cursos de nível da organização são o estudo de caso.

Gil (2002) salienta que em um estudo é preciso determinar com precisão qual será a população estudada, e deve se levar em consideração as características que importam para defini-la.

Com isso, o objeto de estudo foi os supermercados localizados no município de Luz-MG, definido com base no cadastro atualizado em 2019 dos associados na Associação Comercial e Industrial de Luz (ACIL/CDL), no qual foi possível obter um número de 8 empresas no ramo supermercadista, sendo útil para que a pesquisadora pudesse entrar em contato com as mesmas a fim de aplicar-lhes o questionário.

3.5 Instrumentos de coleta de dados

Os dados foram coletados através de questionário fechado aplicado aos gestores e aos funcionários das empresas que foram analisadas em Luz - MG.

De acordo com Cervo (2007), questionário refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche. Ele contém um conjunto de questões, todas logicamente relacionadas com um problema central. Ainda segundo o autor, questionário fechado contém perguntas padronizadas, de fácil aplicação, simples de codificar e analisar.

Segundo Campos (2008), o questionário fechado é aquele em que as perguntas são objetivas, diretas e com alternativas definidas para o entrevistado. O questionário aberto é aquele em que as perguntas são objetivas, porém com opções de respostas livres ao questionado. Quanto o questionário misto, tem-se perguntas que são fechadas com alternativas de respostas livres aos questionados.

O autor Bertucci (2011), afirma que o processo de elaboração de um questionário exige análise e preparos criteriosos. Ele ainda afirma que na elaboração do questionário é preciso utilizar linguagem acessível e clara, ter cuidado para não induzir respostas, assegurar o anonimato dos respondentes e informar de forma clara o objetivo da pesquisa.

Desta forma, foram elaborados pela pesquisadora dois questionários estruturados e fechados, criados de acordo com a pesquisa bibliográfica realizada e os objetivos do estudo, para que fosse possível a análise dos mesmos. Um dos questionários elaborados foi direcionado aos gestores (**APÊNDICE A**), composto por 15 questões referentes a caracterização dos gestores e ao perfil das empresas, sendo esse questionário uma base para a criação do questionário direcionado aos colaboradores (**APÊNDICE B**), composto por 14 questões referentes a caracterização dos colaboradores e ao perfil da empresa e funções exercidas por eles, construído para serem respondidos por integrantes dos supermercados associados a ACIL/CDL de Luz.

Foi desenvolvido inicialmente um pré-teste dos questionários e aplicado a um dos supermercados da lista dos associados à ACIL/CDL no dia 23 de setembro de 2019, a fim de analisar se as perguntas estavam claras, de fácil entendimento e se as respostas atendiam aos objetivos da pesquisa. De acordo com os participantes que eram três colaboradores e uma gestora, não era necessário ser feitas adequações nos questionários, cujo modelo consta no **APÊNDICE A** e **APÊNDICE B**.

Foram identificados 8 supermercados associados a ACIL/CDL de Luz, dos quais 7 deles concordaram participar da pesquisa, sendo que 1 deles foi utilizado para a aplicação do pré-teste. No período de 23 a 30 de setembro de 2019 foram deixados com os gestores os questionários nos supermercados para serem respondidos por eles e pelos participantes, nos quais todos os gestores das empresas, sendo eles 6, responderam. E dentre o total de 85 colaboradores foram respondidos 52 questionários.

3.6 Tratamento de dados

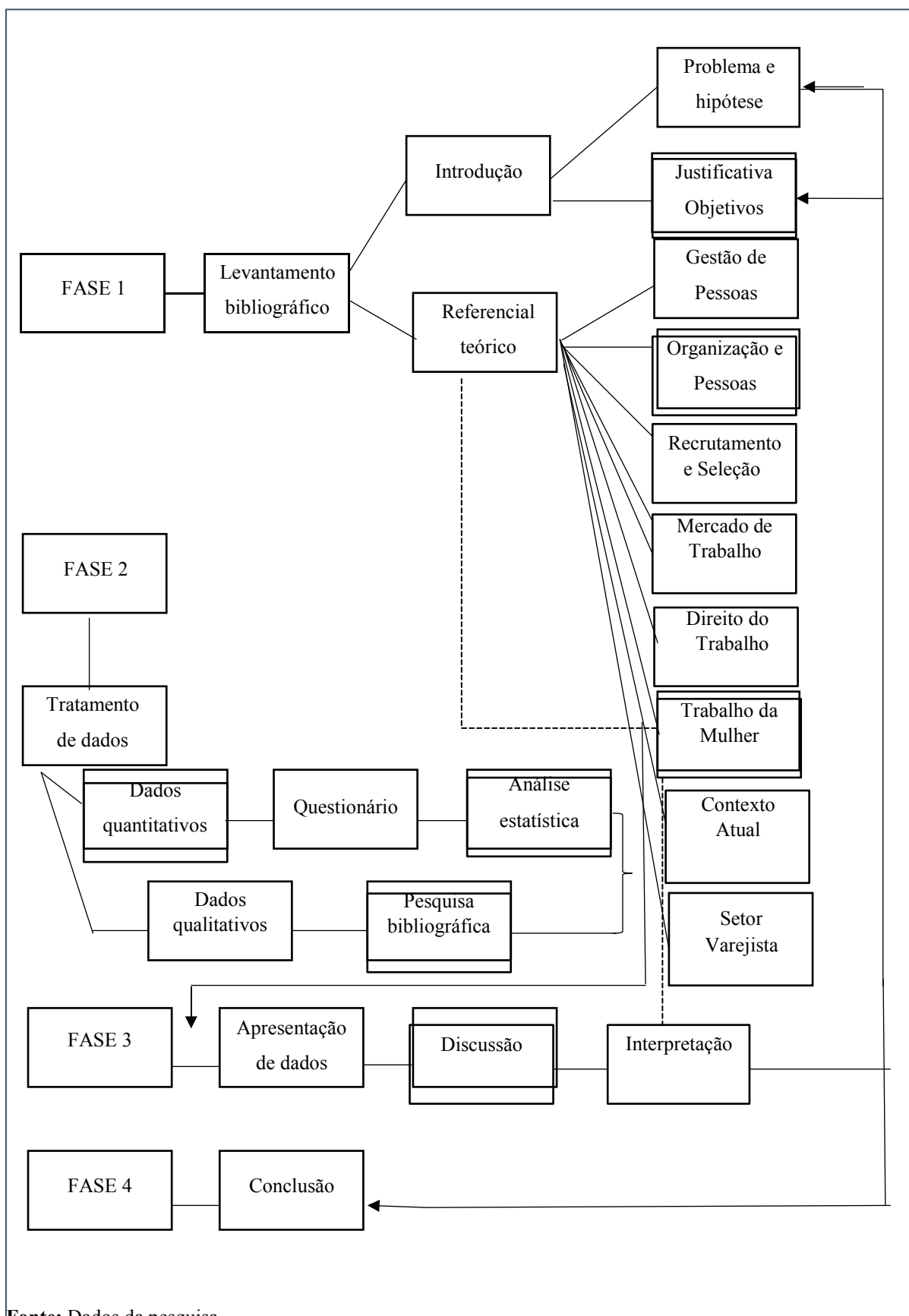
Gil (2002) comenta que o processo de análise de dados envolve procedimentos como a codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos. O autor ainda afirma que o tratamento de dados é a parte central de todo o trabalho, sendo, geralmente a mais extensa, podendo ou não ser dividida em vários capítulos, conforme quantidade e nível de complexidade dos dados.

Conforme Marconi e Lakatos (2010), após a coleta dos dados, estes serão tratados e classificados de forma sistemática. E antes da análise e interpretação, os dados devem seguir os seguintes passos: seleção, codificação e tabulação.

No tratamento dos dados levantados nos questionários, foi utilizada a análise estatística que segundo Prodanov (2013), na análise em questão, o pesquisador entra em detalhes mais profundos sobre os dados decorrentes do trabalho estatísticos, a fim de conseguir respostas às suas indagações, e procura estabelecer as relações necessárias entre os dados obtidos e as hipóteses formuladas.

Para melhor entendimento dos procedimentos de tratamento de dados, foi elaborado o esquema da **Figura 4** que evidencia as partes mais relevantes desta pesquisa, com o objetivo de facilitar e possibilitar a visualização e melhor entendimento deste estudo.

Figura 4 - Esquema da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa

Na FASE 1 da pesquisa foi feito o levantamento de toda literatura que seria utilizada durante a pesquisa, definindo os tópicos a serem abordados e os autores que seriam usados para a base teórica de cada um deles. Nessa fase também foram elaborados a Introdução, Justificativa e Objetivos da pesquisa, além da escrita do Referencial teórico, com o auxílio da bibliografia levantada.

A Fase 2 evidenciou a metodologia adotada no estudo, na qual definiu-se a classificação adotada. A mesma está vinculada à Fase 1, considerando que, foi feita uma pesquisa secundária em livros, artigos e revistas para a elaboração do referencial teórico, e a elaboração dos questionários, no qual a pesquisadora utilizou como base o Referencial Teórico, possibilitando, por conseguinte, atender aos objetivos propostos. Os dados foram tabulados e analisados nessa fase. Para análise, foi utilizada uma comparação e correlação do conteúdo a partir da análise estatística da Fase 2.

Na Fase 3, realizou-se a discussão e interpretação dos dados, assim chegando às conclusões.

Na Fase 4 dos resultados, obteve-se as conclusões e posteriormente, verificou-se se os objetivos sugeridos foram alcançados e se a questão resposta foi respondida, utilizando o apoio das Fases 3 e 1.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção tem por objetivo apresentar os resultados e as discussões referentes aos dados levantados nas empresas onde foram aplicados os questionários aos gestores e colaboradores.

Para esse propósito, dividiu-se a seção em três grupos, sendo eles:

- (1) Análise dos dados dos gestores;
- (2) Análise dos dados dos colaboradores;
- (3) Síntese dos resultados e discussão.

A apresentação dos resultados e as discussões pertinentes segue a seguinte ordem:

- I. Apresentação da pergunta, de acordo com a ordem constante no instrumento utilizado.
- II. Indicação do objetivo da pergunta;
- III. Apresentação das análises dos resultados da pergunta através de figuras e tabelas.
- IV. Descrição dos resultados constantes nas figuras e/ou tabelas apresentadas;
- V. Discussão dos resultados descritos;
- VI. Interpretação dos resultados.

Na próxima seção serão apresentados os resultados e realizadas as discussões referentes à análise dos dados obtidos com os questionários aplicados aos gestores.

4.1 Questionários aplicados aos gestores

Nesta seção, são apresentados os resultados levantados pelos questionários aplicados aos 6 gestores das empresas pesquisadas.

O questionário foi composto por 5 questões (Q1, Q2, Q3, Q4 e Q5) referentes à caracterização dos gestores; e 10 questões (Q6, Q7, Q8, Q9, Q10, Q11, Q12, Q13, Q14, Q15 e Q16) referentes ao perfil das empresas, conforme segue ordem das perguntas contidas no questionário no **APÊNDICE A**.

Na primeira parte, apresenta-se a caracterização dos gestores; já na segunda parte, o perfil das empresas pesquisadas.

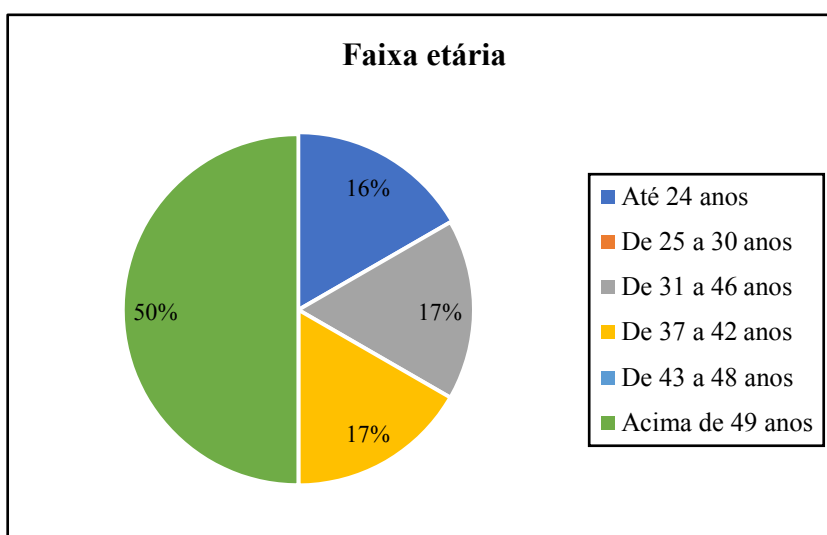
4.2 Caracterização dos gestores

Apresentam-se a seguir as características dos gestores que participaram da pesquisa que aborda 5 questões, sendo elas sobre: a faixa etária, gênero, estado civil, quantidade de filhos e escolaridade.

Q1: Faixa etária.

Essa pergunta teve como objetivo conhecer a faixa etária dos gestores dos supermercados da cidade de Luz- MG, que participaram da pesquisa. Sendo apresentado os resultados na **Figura 5**.

Figura 5: Idade dos gestores.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com a **Figura 5**, dentre os 6 gestores, 50% têm idade acima de 49 anos; 17% têm idades de 31 a 46 anos e de 37 a 42 anos; e 16% estão com idade até 24 anos. Sendo que nenhum deles apresentam idades de 25 a 30 anos e 43 a 48 anos.

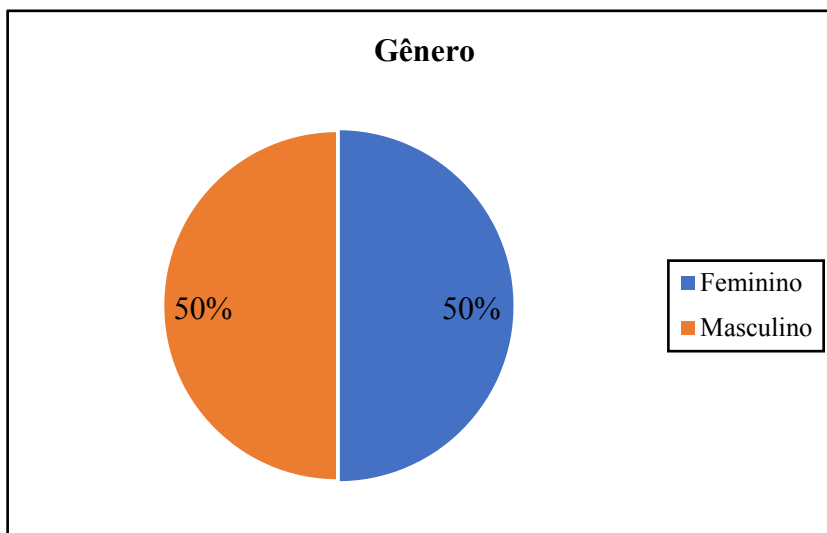
Portanto, percebe-se que 50% dos gestores pesquisados estão em uma faixa etária acima de 49 anos de idade, ou seja, as empresas são compostas por gestores mais maduros.

Questão 02: Gênero.

Este indicador tem por objetivo demonstrar a representatividade dos gestores

respondentes quanto ao gênero. Os resultados são apresentados na **Figura 6**.

Figura 6: Sexo dos gestores.



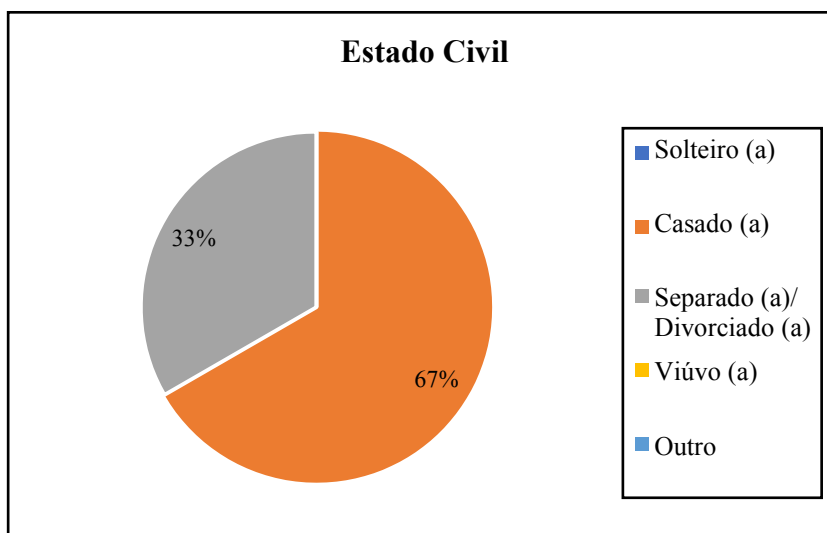
Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A **Figura 6** demonstra que 50% dos respondentes são do sexo feminino e 50% dos respondentes são do sexo masculino. Mostrando um equilíbrio das partes na gestão das empresas pesquisadas.

Questão 03: Estado civil.

O objetivo dessa pergunta foi conhecer o estado civil predominante entre os gestores. Os dados obtidos são descritos na **Figura 7**.

Figura 7: Estado civil dos gestores.



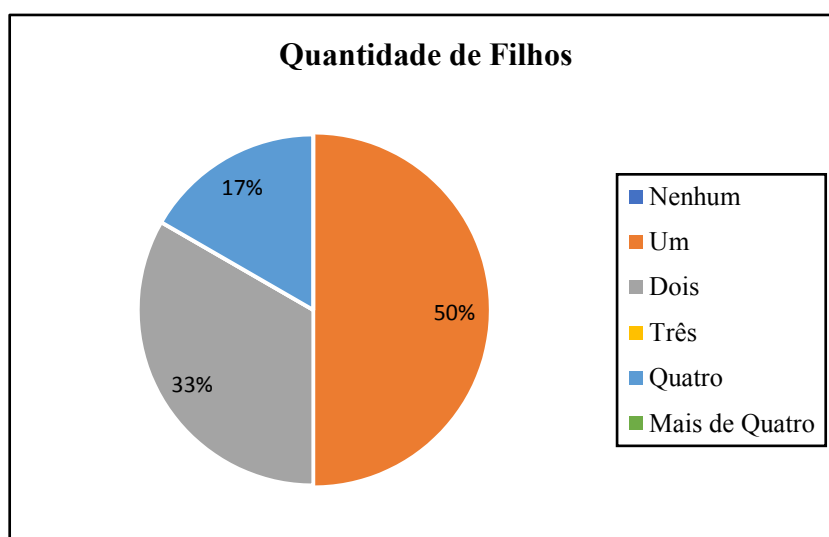
Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com a **Figura 7**, 67% dos gestores são casados e 33% separados ou divorciados. Sendo que, nenhum deles se encontram solteiros, viúvos ou com outro estado civil correspondente.

Q4: Quantidade de filhos.

Essa questão tem como objetivo, conhecer a quantidade de filhos dos gestores, onde foram demonstrados na **Figura 8**.

Figura 8: Número de filhos dos gestores.



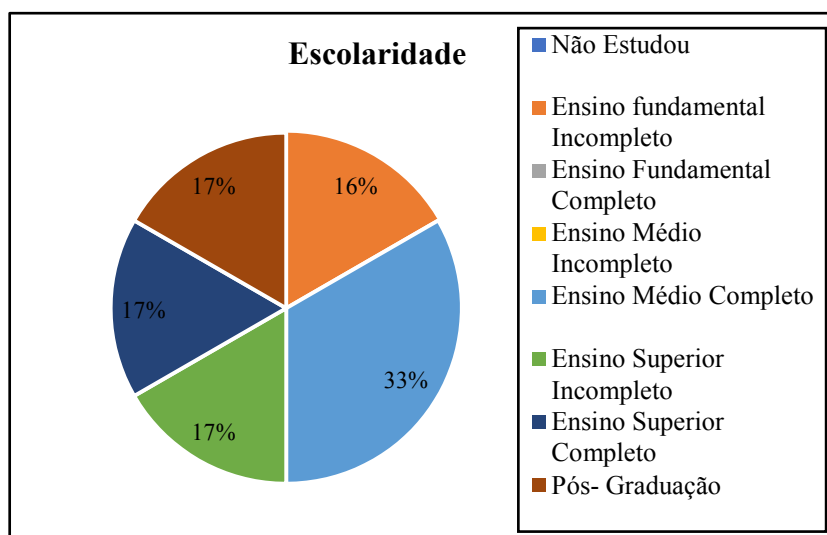
Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Observa-se na **Figura 8** que, 50% dos gestores contém um filho; 33%, dois filhos; e 17%, quatro filhos. Sendo que nenhum dos pesquisados marcou alternativas que representasse ter mais de quatro, três ou nenhum filho. Apresentando a maioria dos gestores um filho apenas.

Q5: Escolaridade.

Com essa pergunta objetivou-se conhecer o grau de instrução dos gestores pesquisados. Tais resultados podem ser verificados na **Figura 9**.

Figura 9: Nível de escolaridade dos gestores.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme os dados representados na **Figura 9**, 33% dos gestores possuem ensino médio completo; 17% possuem ensino superior incompleto; 17% ensino superior completo; 17% pós-graduação; e 16 % ensino fundamental incompleto. É observado nos dados apresentado pelo nível de escolaridade dos gestores que nenhum marcou alternativas que indica: nenhum estudo, ensino fundamental completo e ensino médio completo.

Por se tratar de cargo de gerência em uma organização, pressupõe-se que os participantes precisem possuir uma formação acadêmica com um conhecimento em gestão, ou um conhecimento educacional básico (ensino médio), observa-se que grande parte possui ensino médio completo (33%), ensino superior completo (17%), superior incompleto (17%) ou pós-graduação (17%), ou seja, demonstram ter um conhecimento que permite que desenvolvam competências e habilidades básicas para o desenvolvimento da organização, levando a ter maior

capacidade para promover um crescimento econômico, trabalho descente e uma maior igualdade entre os gêneros, contribuindo também para o desenvolvimento das pessoas.

Na próxima seção, serão apresentadas informações sobre o perfil e as características das empresas pesquisadas.

4.3 Perfil das empresas pesquisadas

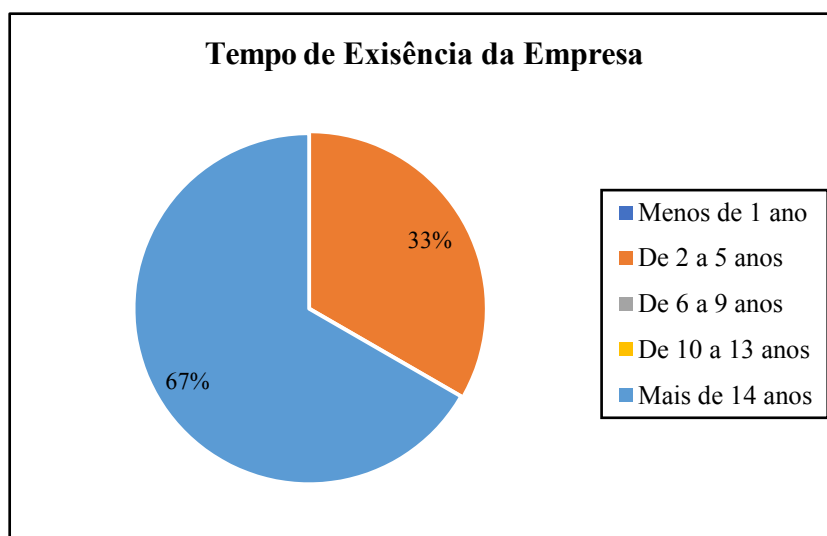
Apresenta-se a seguir as informações obtidas pelos gestores sobre as empresas pesquisadas, formas e características delas perante ao mercado.

As empresas pesquisadas foram identificadas como: EP1, EP2, EP3, EP4, EP5 e EP6.

Q6: Tempo da existência da empresa.

Essa questão tem como objetivo, conhecer o tempo que as empresas pesquisadas estão no mercado, sendo na **Figura 10** demonstrado os resultados obtidos.

Figura 10: Tempo da empresa no mercado.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme a **Figura 10**, 67% das empresas estão há mais de 14 anos no mercado; e 33%, de 2 a 5 anos no mercado. Não foi assinalado nenhuma alternativa que levava as empresas a terem menos de 1 ano no mercado, de 6 a 9 anos ou de 10 a 13 anos.

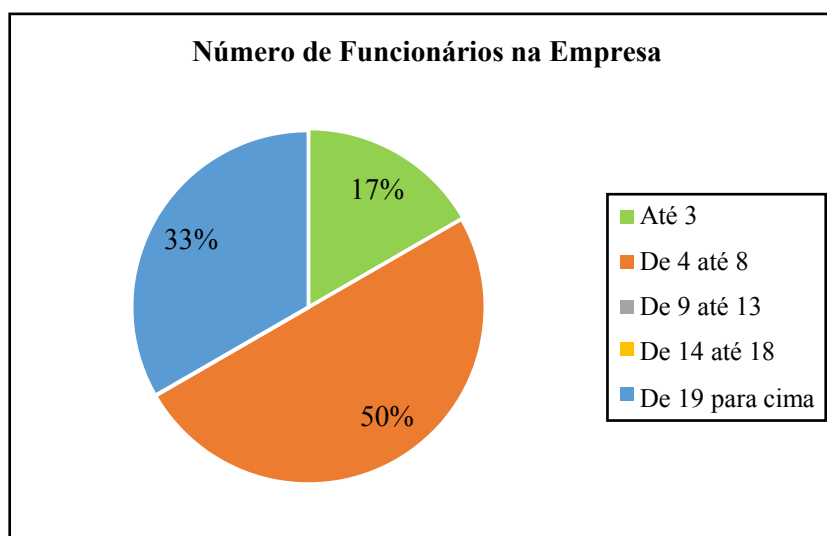
Nas empresas participantes do estudo, apresenta-se um percentual de maior representatividade, empresas que estão há mais de 14 anos no mercado, isto é, empresas com

um tempo elevado de existência.

Q7: Número de funcionários na empresa

A **Figura 11**, demonstra o resultado obtido pelos pesquisadores, que tem como objetivo, descrever a quantidade de funcionários dentro da organização.

Figura 11: Quantidade de funcionários das empresas.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme apresentado na **Figura 11**, 17% das empresas possuem até 3 funcionários; 50%, de 4 até 8 funcionários; e 33%, com 19 funcionários ou mais na organização. Sendo que, das alternativas disponíveis não foram marcadas as opções em que a empresa estivesse com 9 até 13 funcionários ou de 14 até 18.

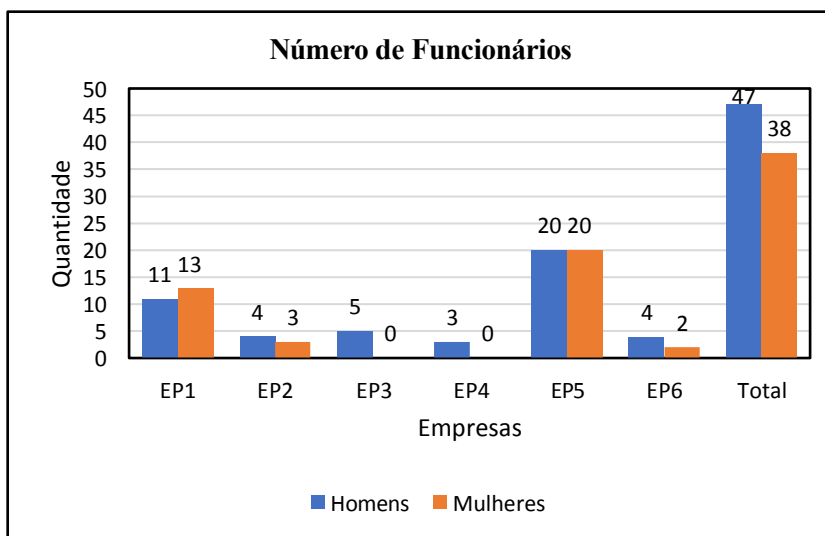
Segundo o IBGE (2019), o setor varejista, por mais que a maioria das empresas do ramo seja de pequeno e médio porte, são as empresas que mais empregam pessoas. Vale ressaltar que, as empresas participantes da pesquisa são compostas em maior número por microempresas, como será mostrado mais adiante na **Figura 13**, e ainda de acordo com a **Figura 11**, o maior percentual de representatividade quanto à quantidade de funcionários nas organizações é de 50% que indica que, das empresas pesquisadas metade delas tem de 4 a 8 funcionários, o qual se mostra um número considerável de empregados.

Q8: Dos funcionários quantos são homens e quantos mulheres.

Essa questão tem como objetivo descrever melhor a composição das empresas de acordo com a quantidade de seus funcionários e o gênero dos mesmos. Para que se fosse possível essa descrição, foi deixado um espaço para que os gestores colocassem o número de colaboradores de acordo com o gênero, contidos na empresa.

Na **Figura 12**, foram demonstrados os resultados obtidos pelos pesquisados.

Figura 12: Número de funcionários e sexo.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme apresentado na **Figura 12**, Na EP1 quanto ao quadro dos funcionários, 11 são homens e 13 mulheres, tendo um total de 24 empregados; na EP2, do total de 7 funcionários, 4 são homens e 3 mulheres; quanto a EP3, dos 5 funcionários da empresa, todos são do gênero masculino; na EP4, dos 3 colaboradores inseridos na empresa, todos são homens; já na EP5, no total de 40 empregados, 20 são do gênero masculino e 20 do gênero feminino; e por fim na EP6, de 6 funcionários, 4 são do sexo masculino e 2 do sexo feminino. Nas empresas participantes há um total de 85 pessoas empregados, sendo 47 do gênero masculino e 38 do gênero feminino, em percentual tem-se 55% dos colaboradores do sexo masculino e 45% feminino, um percentual de 10% de diferença na representatividade entre mulheres e homens encontrados nas empresas.

Dentre uma análise detalhada quanto à composição dessas empresas, é possível identificar que na EP5, há um número equilibrado entre homens e mulheres dentro da empresa. Já na EP1, mostra um número de 2 funcionários do sexo feminino a mais que masculino. Quanto a EP2 e EP6 apresentam respectivamente 1 e 2 funcionários do gênero masculino a mais que o feminino. E quanto ao EP3 e EP4, nenhum deles apresentam nenhuma mulher na composição

de seus colaboradores.

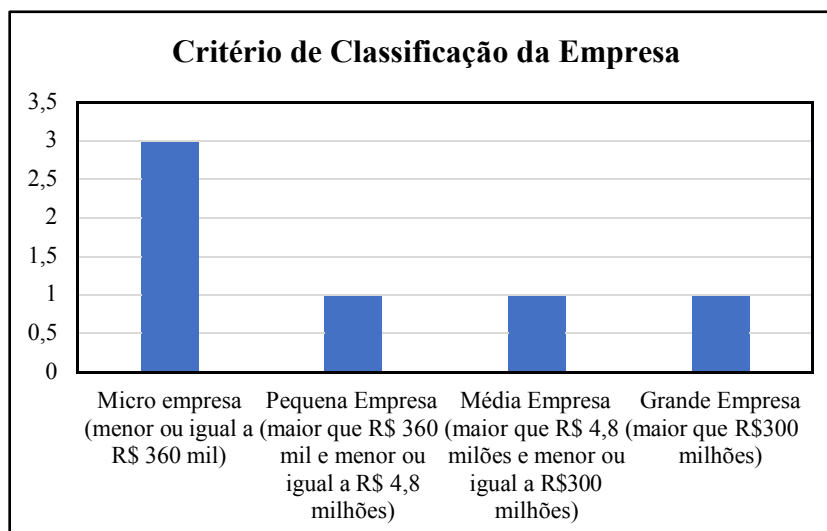
Diante das informações obtidas quanto ao número de mulheres e homens empregados, observa-se que há um número maior de homens ocupados nas empresas, isto é, tem-se um número de 9 homens a mais que mulheres nessas. Com isto, é possível confirmar os estudos da OIT (2017), que aborda que as mulheres têm menos chance de estarem participando do mercado de trabalho. No entanto, se comparado com as mudanças enfrentadas pelas mulheres desde a idade média, conforme apresentado por Nascimento (2015) onde não podiam ter um acesso ao mercado de trabalho, podendo apenas ter a função de cuidar de seus filhos e das atividades domésticas, ocorreu uma evolução de fato, no qual, por mais que se tenha um número menor de mulheres empregadas nas empresas participantes, elas se mostram presentes no mercado de trabalho, buscando sua independência financeira.

Ainda conforme a análise do quadro de funcionários das empresas participantes do estudo, é possível observar que há empresas (EP3 e EP4) que optam por ter apenas homens nas atividades da mesma, levando a entender que os homens ainda são mais procurados que as mulheres, o que era esperado já que conforme os estudos da OIT (2017) haverá desigualdade entre os gêneros até o ano de 2021, com os homens sendo mantidos em maior número em relação às mulheres no mercado de trabalho.

Q9: De acordo com o Banco Nacional do Desenvolvimento Social (BNDS), qual é critério de classificação de sua empresa?

Essa questão visa demonstrar a classificação das empresas, de acordo com a Receita Operacional Bruta (ROB) anual da empresa ou do Grupo Econômico ao qual pertença. Na **Figura 13**, é demonstrado os resultados obtidos.

Figura 13: Porte da empresa.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados coletados e apresentados na **Figura 13**, dentre as empresas participantes do estudo, 3 são classificadas como microempresa, ou seja, o ROB anual da empresa é de R\$360 mil; já como pequena empresa, apenas 1, com receita anual maior que R\$360 mil e menor ou igual a R\$4,8 milhões; como média empresa foi apresentado apenas 1, sendo seu ROB maior que R\$4,8 milhões e menor ou igual a R\$300 milhões; e por fim foi-se classificado como empresa de grande porte 1 das empresas pesquisadas, sendo uma receita anual maior que R\$300 milhões.

Das empresas, a metade delas, sendo 3, se encontram classificadas como micro empresas, no qual, esperava-se pela pesquisadora um número maior de empresas classificadas como de pequeno porte, visto que, conforme os dados do IBGE (2019) o segmento varejista, cujos supermercados participantes do estudo se enquadram, apresentam-se com predominância em pequeno porte, contando com muitos estabelecimentos para atender o consumidor final.

Q10: A seleção do pessoal.

Essa questão visa conhecer qual o critério definido pelos gestores participantes do estudo para selecionar os funcionários para ocupar cargos dentro da organização. Para essa questão foi dado aos gestores, 6 alternativas para que fosse marcado a que mais encaixasse no padrão do gestor na hora da seleção. No **Quadro 3**, demonstra-se os resultados obtidos.

Quadro 1: Método de seleção do pessoal.

Alternativas para resposta	Respostas (%)
A. Não tenho métodos definidos na hora de selecionar os empregados, seleciono os que julgo capacitados e com um bom currículo em mãos.	16%
B. Contrato as pessoas através de indicações, sendo até mais fácil a seleção por saber com quem estou lidando.	16%
C. A seleção é feita de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, sendo que, se aparecer pessoas que fujam dos padrões que desejo, mas com um bom currículo e que possa se dar bem na função, eu contrato.	17%
D. O candidato é selecionado de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, não contrato nada fugindo dos padrões exigidos no cargo.	17%
E. Analiso vários currículo e entrevistas e seleciono o que julgo ser mais capacitado para o cargo independente de sexo, raça, idade, etc.	17%
F. Não sou eu que faço a seleção, mas nunca tem definido o perfil que a pessoa deve ter.	17%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme apresentado no **Quadro 3**, 16% dos gestores marcaram a alternativa A, que diz que na hora da seleção não se tem definidos métodos para contratar o empregado e que apenas seleciona os que julga capacitados e com um bom currículo em mãos; outro percentual de 16%, marcaram a alternativa B, que diz que contrata as pessoas através de indicações, sendo até mais fácil a seleção por saber com quem eles estariam lidando; na alternativa C foi apresentado um percentual de 17%, que diz que, a seleção é feita de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, sendo que se a pessoa estivesse fora dos padrões que se deseja, mas com um bom currículo em mãos e que possa se dar bem na função, poderia ser selecionada; outros 17% dos gestores marcaram alternativa D, que consta que o funcionário é selecionado de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, não contratando ninguém que fuja dos padrões exigidos pelo cargo; na alternativa E, também apresentou um percentual de 17% onde diz que o gestor analisa vários currículos, entrevistas e seleciona o que julga ser o mais capacitado para o cargo independente de sexo, raça, idade, etc.; e por fim 17% assinalaram a questão F, no qual diz não ser a pessoa responsável pela seleção, mas que nunca tem definido o perfil que a pessoa deve ter.

Segundo Ferreira (2014) após a atração de candidatos para dentro da organização é necessário selecionar a pessoa que demonstra ser mais qualificada para o cargo. Essa questão mostrou uma divisão quanto à forma de selecionar os funcionários, onde cada gestor mostra critérios diferentes para estar realizando a seleção, sendo válido ressaltar que, perante o

resultado obtido através da questão levantada sobre a seleção do pessoal, todos os gestores procuram pessoas capacitadas para as funções desejadas, onde pressupõe-se que tanto os homens, quanto as mulheres têm a mesma oportunidade de estar ocupando algum cargo na empresa.

Questão 11: Dentre os candidatos recrutados para o cargo, ao contratar, qual a sua preferência?

Essa questão tem por objetivo levantar informações das empresas pesquisadas, quanto à preferência na contratação, conforme demonstrado no **Quadro 4**, os resultados levantados.

Nesta questão, foi dado aos gestores, 6 alternativas para assinalarem a que mais encaixa em seu padrão na hora da seleção.

Quadro 2: Preferência na contratação.

Alternativas para resposta	Resposta (%)
A. Prefiro contratar homens, pois têm mais força e agilidade.	33%
B. Prefiro contratar mulheres pois sabem se comunicar melhor com os clientes.	17%
C. Prefiro contratar pessoas que são mais jovens, pois julgo essas mais ativas e dedicadas.	-
D. Prefiro contratar pessoas que saibam lidar com gente e não me importo com a idade ou gênero.	17%
E. Gosto de ter homens e mulheres na empresa, mulheres no serviço mais leve e os homens nos mais pesados por isso a contratação do funcionário leva em consideração qual o cargo disponível.	33%
F. Gosto de homens e mulheres na organização, no entanto, não defino uma atividade direcionada a eles, o candidato tem que estar disposto a fazer o que tiver para ser feito.	17%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com o **Quadro 4**, ao contratar, 33% dos gestores marcaram a alternativa A, onde preferem contratar homens por apresentarem mais força e agilidade; 17% dos gestores optaram pela alternativa D, tendo preferência em contratar pessoas que saibam lidar com gente e não se importando com idade ou gênero; outros 33% dos pesquisados assinalaram opção E, onde preferem ter homens e mulheres na empresa, sendo que a mulheres em serviços mais leves e os homens em pesados, sendo levado em consideração na hora da contratação o cargo disponível; por fim 17% marcaram alternativa F, que diz que gosta de homens e mulheres na organização, no entanto, não é definido atividades direcionadas para os candidatos, sendo que

eles devem fazer o que estiver para ser feito. Das opções em não foram demonstradas preferências pelos gestores tem- se a alternativa B, que diz que prefere contratar mulheres por saber se comunicar melhor com os clientes e alternativa C, que diz que preferem contratar pessoas que são mais jovens, pois julgam essas mais ativas e dedicadas.

Portanto, a maioria dos gestores se dividiram entre ter preferência na contratação de homens, pela a força e agilidade (33%) e por gostarem de ter homens e mulheres na organização (33%), sendo as mulheres no serviço mais leve e os homens nos mais pesados levando em consideração na contratação o cargo disponível para ser ocupado.

Sendo que, para Lotz e Burda (2015) ao inserir pessoas competentes dentro da organização é necessário observar além do que o cargo necessita, o que as pessoas recrutadas têm a oferecer. É válido ressaltar que, há leis para que as mulheres não sejam tratadas de forma distinta dos homens e que conforme uma dessas leis, é vedado o uso do gênero como critério de admissão, assim apresentado na Constituição (2019). Nos resultados obtidos, nota-se que, o gênero está sendo usado como critério de admissão onde as mulheres têm maiores oportunidades, desde que o serviço disponibilizado seja leve, sendo classificado pela pesquisadora como uma forma de desigualdade.

Q12: Há diferença no trabalho da mulher e do homem na organização? Qual das alternativas apresenta melhor sua visão sobre seus colaboradores dentro da organização?

Essa questão tem por objetivo analisar a forma da realização das atividades da empresa de acordo com os gestores, em relação aos homens e mulheres. Na **Quadro 5**, apresentam-se os resultados obtidos.

Para essa questão foi dado aos gestores, 4 alternativas para que fosse assinalada a que melhor se encaixasse na visão dos gestores do estudo.

Quadro 3: Diferenças dos colaboradores.

(Continua)

Alternativas para resposta	Resposta (%)
A. Sim. Os homens são mais fortes e rápidos na hora de desenvolver as tarefas. As mulheres são mais frágeis e deixam a desejar.	17%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Quadro 5: Diferenças dos colaboradores.

(Continuação)

Alternativas para resposta	Resposta (%)
B. Sim. As mulheres são mais dedicadas e pacientes na hora de desenvolver suas tarefas. Os homens não sabem lidar com os clientes.	-
C. Sim. As mulheres têm facilidade em conversar com as pessoas e são mais dedicadas no serviço, principalmente no atendimento aos clientes. Os homens dão mais certo na realização do serviço pesado como entregas e reposição de mercadorias.	33%
D. Não. Tanto os homens, quanto as mulheres trabalham de forma dedicada, sabendo lidar com os clientes e sendo rápidos na realização em suas tarefas.	50%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme o **Quadro 5**, dentre as alternativas disponíveis, 17% dos gestores assinalaram a alternativa A, que afirma que os homens são mais fortes e rápidos na hora de desenvolver as tarefas e mulheres são mais frágeis e deixam a desejar; na alternativa C apresentou-se um percentual de 33% dos pesquisados, que mostra que na opinião dos gestores, as mulheres têm facilidade em conversar com as pessoas e são mais dedicadas no serviço, principalmente no atendimento aos clientes, sendo que, os homens dão mais certo na realização do serviço pesado como entregas e reposição de mercadorias; constata-se um percentual de 50% dos gestores na opção D, ou seja, que tantos homens quanto mulheres trabalham de forma dedicada, sabendo lidar com os clientes e sendo rápidos na realização de suas tarefas. Nenhum dos gestores marcou a alternativa que diz que há sim uma diferença, onde as mulheres são mais dedicadas e pacientes na hora de desenvolver suas tarefas e os homens não sabem lidar com clientes.

É inegável o fato de que as mulheres estão sendo mais aceitas no mercado de trabalho se comparado por exemplo com o século XVIII, no qual foi salientado por Nascimento (2015) que por elas exercerem funções idênticas às dos homens elas eram vistas como “menos mulheres”. Com os avanços das leis para que tanto os homens, quanto as mulheres tenham oportunidades iguais, nota-se com os dados apresentados, que há um percentual de 50% dos gestores com a visão de que não se tem diferença no trabalho de ambos os sexo, com base nesse percentual, e conforme salienta Nascimento (2015) as mulheres entendem que podem realizar todo e qualquer tipo de trabalho que quiserem, sem serem submetidas a trabalhar apenas em atividades corriqueiras do lar, e não só elas passam a entender, como o mercado também, que tanto homens quanto mulheres podem estar trabalhando em um mesmo ambiente.

Diante as informações apresentadas no **Quadro 4**, é possível identificar que os 33% dos gestores que preferem contratar homens, pois têm mais força e agilidade e 33% afirmam preferir mulheres no serviço mais leve e os homens nos mais pesados, tendo uma contradição, já que, no **Quadro 5**, com um percentual de 50% afirmam que não se vê diferença entre ambos

os sexo, no entanto, para a pesquisadora, ao distribuir funções para ambos de forma que há uma preferência entre cargos para mulheres e homens, há uma diferença entre eles.

É válido ressaltar que perante os resultados obtidos no **Quadro 4**, há um percentual de 17% apenas no que diz respeito à preferência na contratação de mulheres por saberem se comunicar com os clientes, e que no **Quadro 5**, segundo os gestores as mulheres têm facilidade em conversar com as pessoas e são mais dedicadas no serviço, principalmente no atendimento aos clientes, sendo que, homens dão mais certo na realização do serviço pesado como entregas e reposição de mercadorias. Portanto, conforme a análise feita pela pesquisadora os supermercados participantes das pesquisas apresentam direcionar atividades específicas para homens e mulheres, pressupondo que é de acordo com a força e características dos colaboradores.

Q13: Nas distribuições das atividades dos funcionários.

A pergunta levantada tem como objetivo, observar se há diferenças na distribuição de atividades de acordo com o gênero dos colaboradores, os resultados obtidos apresentam-se no **Quadro 6**.

Foi dado aos gestores, 3 alternativas como opções para ser assinalada a que melhor se encaixa, quanto à distribuição na organização gerida por eles.

Quadro 4: Distribuição das atividades.

Alternativas para resposta	Resposta (%)
A. Os homens são direcionados para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques. Já as mulheres para as que requerem menos forças como o atendimento ao cliente.	67%
B. As mulheres são direcionadas para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques. Já os homens para as que requerem menos forças como o atendimento ao cliente.	-
C. As atividades a serem feitas vão surgindo, e o colaborador independentemente de ser homem ou mulher deve estar realizando a tarefa.	33%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com o **Quadro 6**, 67% dos gestores marcaram alternativa A, que diz que os homens são direcionados para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques. Já as mulheres para as que requerem menos força como o atendimento ao cliente; 33% dos gestores apresentaram na opção C que diz que, as atividades são feitas de acordo com

o que vai surgindo, sendo que independente do sexo deve se realizar a tarefa. Não se teve nenhuma resposta que direcionam as mulheres para atividades que requerem força física e os homens para atividades que se precise de menos força (alternativa B).

Conforme foi salientado pelo IBGE (2018), as mulheres estão mais concentradas em atividades leves, sendo essas, tipicamente femininas da mesma forma que os homens estão em maior número em atividades ditas como masculinas. Diante dos dados obtidos pressupõem-se que, as mulheres empregadas nas empresas participantes do estudo, ocupam cargos que contém atividades mais leves, ou seja, aquelas que são ditas típica do gênero feminino, e os homens por ter ideia de conter uma força superior à das mulheres, em atividades ditas para homens.

Ainda é valido salientar que, conforme apresentado no **Quadro 5**, com um percentual de 33% dos gestores, e que a pesquisadora pressupõe ser o motivo da preferência dos gestores de homens e mulheres em cargos específicos, sendo indicado pelos dados que, as mulheres têm facilidade em conversar com as pessoas e são mais dedicadas no serviço, sendo o motivo de estarem distribuídas em funções mais leves, como o atendimento aos clientes. Os homens desempenham melhor a realização dos serviços pesados por apresentarem mais força física como nas entregas e reposição de mercadorias.

Q14: Você vê algum tratamento diferenciado entre mulher e homem dentro da organização que causa atritos?

O objetivo da questão levantada é analisar quanto ao comportamento dos gêneros na organização, sendo apresentado a seguir no **Quadro 7**, os resultados.

Para essa questão foi dado aos gestores, 4 alternativas para assinalarem uma apenas, a qual, melhor se encaixasse na visão dos mesmos.

Quadro 5: Tratamento entre os funcionários dentro da organização.

Alternativas para resposta	Resposta (%)
A. Sim. Entre o grupo de funcionários nota-se diferença no jeito como tratam um ao outro, mas tento manter um bom relacionamento entre todos.	-
B. Sim. Entre o grupo de funcionários nota-se diferença no jeito como tratam um ao outro, mas não me envolvo deixo que se entendam.	-
C. Não. Aparentam ter uma relação normal, sem nunca ocorrer nenhuma divergência entre os colaboradores.	67%
D. Não. Algumas vezes pode acontecer algumas divergências, mas sempre cuidado dos atritos para que não atrapalhe a produtividade da empresa.	33%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na **Quadro 7**, o resultado quanto ao tratamento entre homens e mulheres na organização, com um percentual de 67% os gestores afirmam que não veem tratamentos diferenciados entre os sexos e que aparentam ter uma relação normal, sem nunca ocorrer nenhuma divergência entre os colaboradores (alternativa C); 33% dizem que não veem tratamento diferenciados, e que algumas vezes podem acontecer divergências, mas sempre cuida dos atritos para que não comprometa a produtividade da empresa (alternativa D).

A alternativa A, que diz que existe um tratamento diferenciado entre os gêneros e é possível notar a diferença de como se tratam um ao outro, mas que gestor procura manter um bom relacionamento entre os empregados e alternativa B que afirma que é visível um tratamento diferenciado entre eles, e é possível notar a diferença de como se tratam um ao outro, mas que é deixado que os colaboradores resolvem entre eles mesmos, não são características que demonstram ser apresentados nas empresas, pois nenhuma das alternativas foram selecionadas pelos participantes.

Portanto, é demonstrado que, 67% dos gestores participantes do estudo não vê tratamentos diferenciados entre os gêneros na organização, onde pode-se ter que, em relação às condições de trabalho e ao pensamento existente no século XVIII, salientado por Nascimento (2015), onde os homens não aceitavam, mulheres trabalhando em atividades que não fossem corriqueiras, como o cuidado com a casa e os filhos e tinham que as mesmas não poderiam trabalhar junto ao homem, sendo prejudicial ao mercado.

Nota-se através dos resultados que a mulher não é mais vista com o pensamento existente no século XVIII, e que essa evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, fez com que nos tempos atuais (ano de 2019), ela não seja mais vista como incapaz de estar no mercado de trabalho.

No entanto é válido ressaltar que, por mais que as mulheres sejam vistas como capazes de estar no mercado de trabalho, pressupõe-se que, com os dados obtidos do **Quadro 6**, elas ainda são direcionadas para atividades típicas ditas femininas e os homens para as masculinas e que mesmo sendo um percentual baixo (17%), ainda há empresas que têm preferência na contratação de homens, por causa da associação à maior força e agilidade, conforme apresentado no **Quadro 4**. Sendo as mulheres de acordo com um percentual de 17%, apresentado no **Quadro 5**, ainda consideradas frágeis, o que pode ocasionar a existência de desigualdade dos gêneros nas organizações.

Q15: Na sua opinião, as mulheres ainda são vistas como sexo frágil?

Essa pergunta tem como finalidade apresentar a opinião dos gestores quanto à mulher, sendo apresentados no **Quadro 8** os resultados pesquisados.

Para essa questão foi dado aos gestores 3 alternativas para marcarem a que julgam ser mais próxima da opinião dos mesmos.

Quadro 6: Opinião dos colaboradores quanto às mulheres.

Alternativas para resposta	Resposta (%)
A. São vistas sim, pois elas mesmas se colocam como frágeis e enquanto elas não forem as primeiras a mostrar que querem ser tratadas de forma igualitária isso não mudará.	34%
B. São vistas sim, mas bem menos, tudo está mudando e esse conceito de mulher ser tratada de forma diferenciada deve ser extinto logo.	33%
C. Não são vistas, elas são tratadas de forma igualitária aos homens.	33%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme **Quadro 8**, 34% dos gestores apresentaram ter a opinião de que as mulheres são vistas como sexo frágil, pois elas se colocam como frágeis e enquanto elas não forem as primeiras a mostrarem que querem ser tratadas de forma igualitária, a desigualdade não mudará (alternativa A); 33% dos gestores responderam que elas são vistas sim como frágeis, mas está bem menos e que tudo está mudando e o conceito de mulher ser tratada de forma diferenciada deve ser extinto logo (alternativa B); outros 33% dos participantes do estudo demonstram a opinião de que as mulheres não são vistas como frágeis e elas são tratadas de forma igualitária aos homens (alternativa C).

Diante esses resultados, é possível identificar uma divisão quanto à opinião dos gestores sobre a fragilidade da mulher, sendo que, para que as mulheres e os homens não sejam vistos de forma diferenciada ou até terem favorecimento na entrada no mercado de trabalho, as leis foram obtendo mudanças gradativas, para que ambos pudessem participar de forma igual. No entanto, elas ainda podem estar sendo vistas como frágeis já que, conforme Martins (2014) se tem uma proteção na questão de sua fragilidade física, mas que, se justificam pelo período gestacional,

Portanto, observa-se que, há ainda o pensamento que elas são frágeis, o que pode levar à discriminação da mesma, no entanto, pressupõe-se que não estando em período de gestação, se tenha a mesma capacidade na execução de tarefas que os homens. Por mais que tenham sido apresentadas opiniões onde as mulheres não estejam sendo vistas como frágeis, os dados já apresentados, demonstram que nas empresas participantes do estudo, as mulheres ainda são

direcionadas para cargos mais leves e que ainda tem- se a associação de que elas são frágeis, deixando a desejar. É necessário como salientado por Salazar (2017), estratégias para que a visão que faz com que a mulher seja vista de forma desigual seja extinta, sendo não só um desafio econômico, mas também social e cultural.

Q16: Sobre a remuneração do pessoal.

Essa questão tem por objetivo, verificar a forma de remuneração dos colaboradores, para que se levante dados que mostrem se há ou não diferença quanto aos gêneros com relação ao salário. No **Quadro 9**, apresentam-se os resultados obtidos, sendo nessa questão dadas aos gestores, 3 alternativas de respostas para que fosse assinalado 1 resposta apenas.

Quadro 7: Definição do salário dos funcionários.

Alternativas para resposta	Resposta (%)
A. Há diferença no salário dos funcionários, de acordo com a produtividade de cada um, mesmo sendo realizado as mesmas atividades.	-
B. Os funcionários recebem de acordo com o combinado na contratação, sendo que normalmente as mulheres recebem menos por serem menos comprometidas com o trabalho já que, geralmente têm filhos e família para cuidar.	-
C. O salário é o mesmo para todos os funcionários de acordo com seu cargo.	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme a **Quadro 9**, dentre as alternativas todos os gestores que participaram do estudo marcaram alternativa C, apresentando que o salário é o mesmo para todos de acordo com o cargo. Sendo a opção A, a que trata se há uma diferença no salário dos funcionários, de acordo com a produtividade de cada um, mesmo sendo realizado as mesmas atividades, e a alternativa B, que os funcionários recebem de acordo com o combinado na contratação, sendo que normalmente as mulheres recebem menos por serem menos comprometidas com o trabalho já que, geralmente têm filhos e família para cuidar.

O Direito do Trabalho, veio como uma forma de assegurar ao empregado melhores condições de trabalho, salientado por Martins (2014, p. 18), é também através dele que o trabalhador tem acesso a salários dignos. Antes de ser estabelecida a lei que leva à proibição da diferença salarial entre gêneros, apresentado na Constituição (2019), as mulheres se sujeitavam a trabalhar exercendo as mesmas funções que os homens com um salário inferior ao deles, como abordado por Almeida (2011). Diante os dados obtidos, demonstra-se que, os colaboradores das

empresas participantes não têm salários definidos em razão de seu gênero, e sim, pagam salários de acordo com o cargo ocupado, mostrando que quanto ao salário não há nenhuma desigualdade, respeitando tanto a lei que assegura os salários iguais para ambos, como as pessoas que compõem o quadro de funcionários da empresa.

Na próxima seção serão apresentados, dados obtidos pelos colaboradores das empresas participantes do estudo de caso.

4.4 Questionários aplicados aos colaboradores

Nesta seção, são apresentados os resultados levantados pelos questionários aplicados aos 52 dos colaboradores que participaram do estudo.

O questionário foi composto por 14 questões, sendo P1, P2, P3, P4, P5 e P6, referentes à caracterização dos colaboradores. Da Questão 7 a 14 (P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14), referentes ao perfil da empresa e funções exercidas pelo pesquisado, conforme segue a ordem das perguntas contidas no questionário no **APÊNDICE B**.

No próximo tópico, apresenta-se a caracterização dos colaboradores.

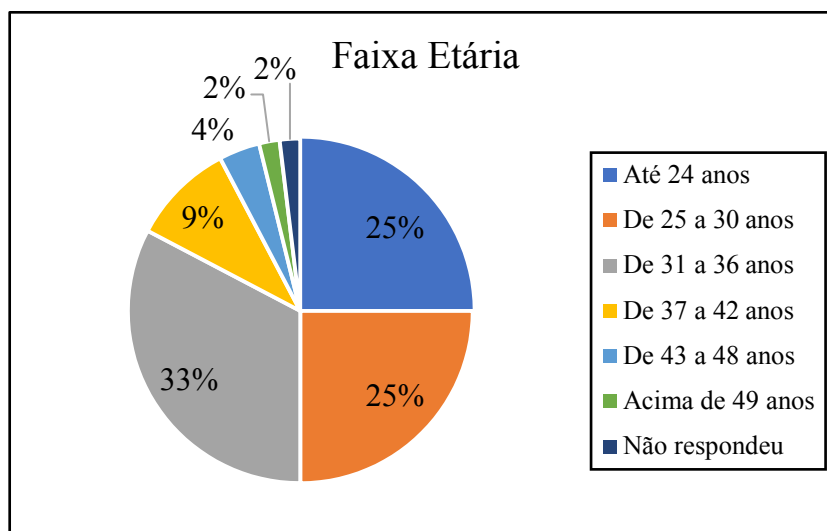
4.5 Caracterização dos colaboradores

Apresenta-se a seguir a caracterização dos colaboradores que participaram da pesquisa, na qual apresentam-se 6 questões, sendo referentes a: faixa etária, gênero, estado civil, quantidade de filhos, renumeração e escolaridade.

P1: Faixa etária.

Essa pergunta teve como objetivo conhecer a faixa etária dos colaboradores inseridos nos supermercados da cidade de Luz- MG, que participaram da pesquisa. Sendo apresentado os resultados na **Figura 14**.

Figura 14: Idade dos colaboradores.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

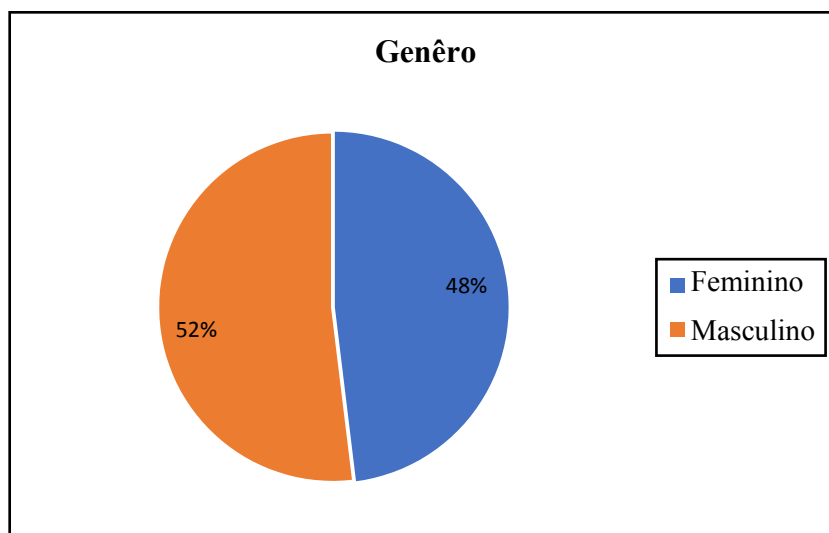
Conforme apresenta-se na **Figura 14**, 25% dos colaboradores participantes da pesquisa tem até 24 anos; 25% de 25 a 30 anos; 33% contém idade entre 31 a 36 anos; 9 % de 37 a 42 anos; 4 % apresentam faixa etária entre 43 a 48 anos; e acima de 49 anos obteve-se um percentual de 2%. Da pergunta referente à idade do colaborador 2% dos colaboradores deixaram de respondê-la.

Diante dos dados da pesquisa, todas as idades demonstram estar presente nas organizações, no entanto até 42 anos se se tem um total de 92% dos participantes.

P2: Gênero.

Este indicador tem por objetivo demonstrar a representatividade dos colaboradores respondentes quanto ao gênero. Os resultados são apresentados na **Figura 15**.

Figura 15: Sexo dos colaboradores.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

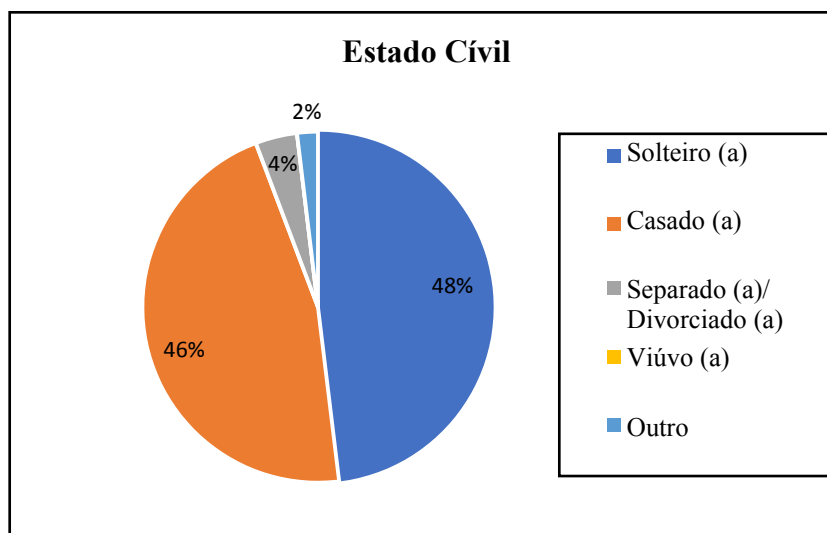
De acordo com a **Figura 15**, dentre as pessoas que concordaram responder os questionários da pesquisa, 48% representa o sexo feminino e 52% o masculino. É válido salientar que conforme foi apresentado no decorrer da pesquisa, tem-se 85 pessoas empregadas nas empresas, sendo 47 pessoas do gênero masculino e 38 do gênero feminino. Porém apenas 52% dos homens participaram e 48% das mulheres.

Portanto, há um número de homens respondentes maior que o número de mulheres.

P3: Estado civil.

A pergunta levantada tem como objetivo, conhecer o estado civil predominante entre os contratados. Os resultados obtidos apresentam-se na **Figura 16**.

Figura 16: Estado civil dos colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

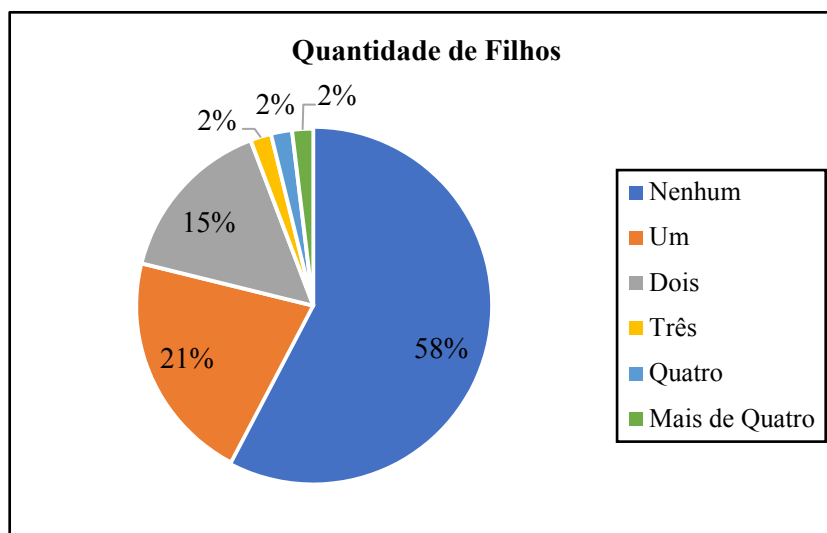
Como observa-se na **Figura 16**, 48% dos colaboradores são solteiros; 46% são casados; 4% estão divorciados ou separados; 2% estão em outro estado civil. Sendo que conforme apresentado não se tem nenhum colaborador viúvo.

Com base nos dados obtidos, a maioria dos colaboradores participantes, sendo um percentual de 48%, são solteiros. É válido ressaltar que, conforme Nascimento (2015), os homens tinham o papel de sustentar a família, tendo o dever de participar do mercado de trabalho, e que a mulher solteira na idade média tinha função de lavar e tecer apenas, ainda diante dos dados que já foram apresentados pela **Figura 14**, a idade dos funcionários tem uma representatividade maior de pessoas entre 31 a 36 anos, pressupondo-se que, com a evolução da mente e os direitos garantidos pelos gêneros na conquista pelo mercado de trabalho, o emprego para essas pessoas é a forma pela qual elas podem estar se sustentando. Sendo, portanto, conforme Lotz e Burda (2015), a forma desses indivíduos estarem se realizando tanto profissionalmente, quanto pessoalmente.

P4: Quantidade de filhos.

A pergunta levantada tem como objetivo, observar a quantidade de filhos dos colaboradores, os dados obtidos apresentam-se na **Figura 17**.

Figura 17: Quantidade de filhos dos colaboradores.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

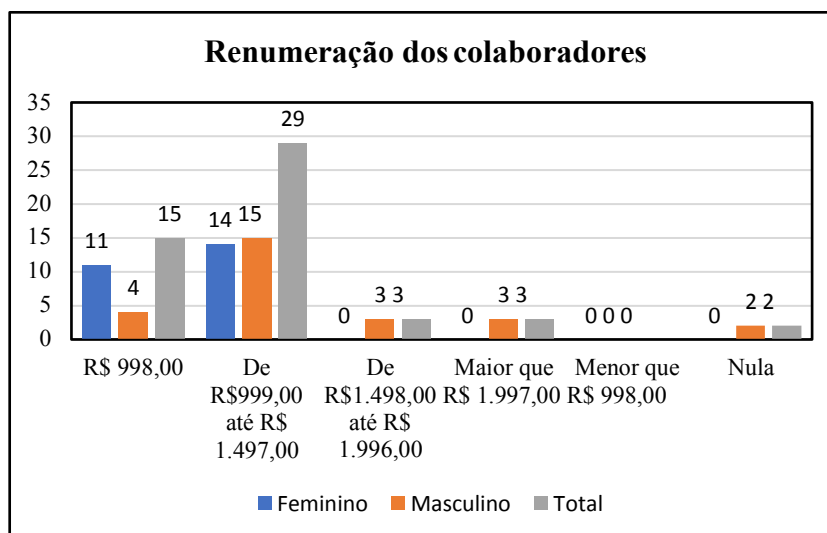
Diante os dados da **Figura 17**, quanto à quantidade de filhos dos colaboradores, tem-se um percentual de 58% deles que não têm filhos; 21% tendo um apenas; 15% com dois; 2% com três; outros 2% com quatro; e por fim 2 % com mais de quatro filhos.

Portanto, 58% é o percentual de maior representatividade dos colaboradores quanto à quantidade de filhos, sendo indicado que a maioria não tem nenhum. Levando em consideração que 48% dos colaboradores são do sexo feminino, conforme já foi visto na **Figura 15**, é válido ressaltar que, conforme Nascimento (2015), a mulher não tinha a tarefa de conquistar o mercado já que sua função era de reproduzir e cuidar de atividades domésticas e que no novo cenário vigente no mundo, os indivíduos passam a entender que elas podem estar participando do mercado de trabalho e que as atividades do lar que eram funções delas podem ser compartilhadas.

P5: Renumeração.

A pergunta levantada tem como objetivo, observar se há diferenças salariais com relação aos gêneros nas empresas participantes da pesquisa. Os resultados obtidos apresentam-se na **Figura 18**.

Figura 18: Renumeração dos colaboradores.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme a **Figura 18**, 11 mulheres e 4 homens, sendo um total dos 15 colaboradores apresentam receber o salário de R\$998,00; com salário de R\$999,00 até R\$1.497,00, tem-se 14 mulheres e 15 homens, um total de 29 dos funcionários; com salário de R\$1.498,00 até R\$1.996,00, apenas 3 dos colaboradores recebem esse valor, sendo esses 3 do gênero masculino; com renumeração maior que R\$1.997,00, apenas 3 dos pesquisados, sendo eles homens, não contendo nenhuma mulher com essa renumeração; não se tem nenhum funcionários com salário menor que R\$998,00; 2 dos participantes responderam mais de uma opção, sendo as mesmas anuladas pela pesquisadora.

Diante os dados apresentados, mais da metade dos funcionários, sendo 29 deles, recebem de R\$999,00 até R\$1.497,00, um percentual de 55%, e conforme já foi apresentado no **Quadro 9**, 100% dos gestores afirmam que a renumeração do pessoal é igual para todos de acordo com o cargo ocupado. No entanto, se comparado com os dados obtidos dos colaboradores, há um número maior de mulheres recebendo salário mínimo (R\$998,00), sendo as renumerações com maior valor direcionadas aos homens, ou seja, pressupõe-se que nos cargos analisados, as mulheres se comparadas aos homens têm um salário inferior.

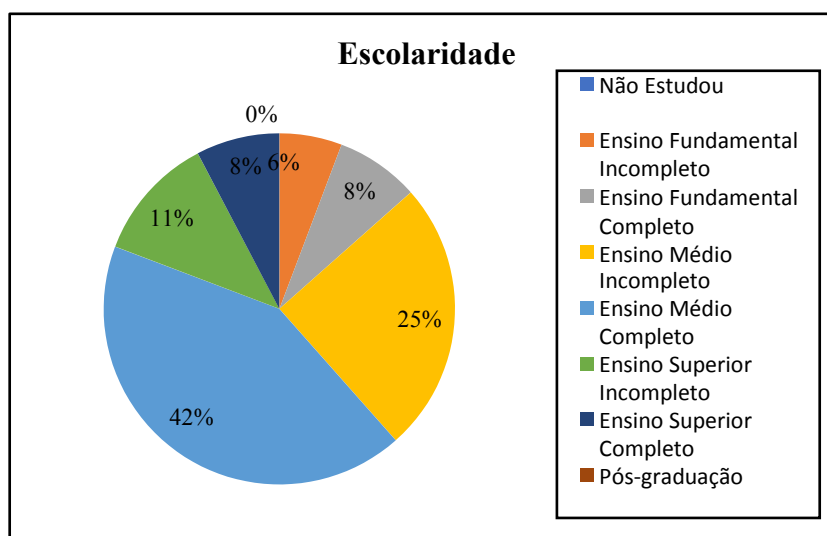
Segundo Martins (2014), o empregador deve respeitar as normas estabelecidas pelo estado que assegura melhores condições de trabalho para os empregados, protegendo-os tanto juridicamente, quanto economicamente. A norma que estabelece salário mínimo para os trabalhadores que garante salário de R\$998,00, como pode ser observado com as informações obtidas são respeitadas pelas empresas participantes do estudo, sendo demonstrado que nenhum dos funcionários recebem fora das legalidades do estado.

Quanto à diferença dos gêneros sobre a remuneração, Nascimento (2015) salienta que, a mulher era vista como segundo plano, com remuneração mais baixa que a do homem, onde para Almeida (2011) mesmo com serviços idênticos ao dos homens, elas se submetiam a receber salários menores. É válido ressaltar que, conforme a lei estabelecida pela Constituição tanto homens quanto as mulheres têm o direito de receber a mesma quantia se executada a mesma função. Conforme o IBGE, as atividades que são mais comuns para as mulheres têm salários superiores ao dos homens, ou seja, não se tem uma total redução de desigualdade e diante os dados a remuneração da mulher por mais que esteja dentro da legalidade, contando com até R\$998,00, elas não chegam a ter salários tão altos quanto os dos homens das empresas pesquisadas.

P6: Escolaridade.

A pergunta levantada tem como objetivo, observar o grau de escolaridade dos colaboradores, os resultados obtidos apresentam-se na **Figura 19**.

Figura 19: Escolaridade dos colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com **Figura 19**, 6% dos colaboradores participantes do estudo possuem ensino fundamental incompleto; 8% ensino fundamental completo; 25% ensino médio incompleto; 42% possuem ensino médio completo; 11% ensino superior incompleto; 8% ensino superior completo; não sendo constatado colaboradores com nenhum estudo ou pós-graduação em seu grau de escolaridade.

Observa-se que, o percentual de maior representatividade, sendo de 42%, indica que os colaboradores possuem ensino médio completo, onde pressupõe-se que eles têm conhecimentos para exercerem cargos na organização como, repositores de estoque, atendente e caixa, não sendo cargos ligados a cargos de gerenciamento dessas empresas.

Na próxima seção, será apresentado os dados coletados sobre a empresa e os funcionários que a compõem.

4.6 Caracterização dos colaboradores

Apresenta-se nesse tópico as informações obtidas pelos colaboradores referentes à caracterização dos colaboradores e às funções exercidas por eles.

Na questão 7, que vêm a seguir, os colaboradores foram auxiliados a assinalarem mais de uma opção, caso fosse necessário. Apresentam-se os dados obtidos na **Tabela 2**.

P7: Qual atividade é realizada por você na empresa?

A pergunta levantada tem como objetivo, observar em quais atividades os funcionários estão inseridos para analisar se há diferença quanto aos gêneros nas distribuições dessas funções. Para a obtenção dos dados os colaboradores poderiam marcar mais de uma opção quanto às atividades realizadas por eles na organização. Os resultados obtidos apresentam-se na **Tabela 2**.

Tabela 2: Atividades dos colaboradores.

Atividades	Número de funcionários na execução de atividades		
	Mulheres	Homens	Total
Auxiliar de Compras	1	1	2
Auxiliar de Limpeza	9	3	12
Açougueiro (a)	2	3	5
Balconista da Padaria	4	3	7
Entregador (a)	0	6	6
Padeiro (a)	0	0	0
Repositor de Estoque	9	13	22
Operador de Caixa	13	3	16
Outra atividade	6	10	16
Total	44	42	86

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na **Tabela 2**, nas atividades desenvolvidas pelos colaboradores dentro das empresas participantes do estudo, tem-se na função auxiliar de compras 1 mulher e 1 homem, tendo um total de 2 pessoas; na de auxiliar de limpeza 9 mulheres e 3 homens, obtendo um total de 12 empregados na função; exercendo a função de açougueiro se tem 2 mulheres e 3 homens, com um total de 5 pessoas; como balconista de padaria tem-se 4 mulheres e 3 homens, um total de 7 pessoas; na atividades como entregador não se tem nenhuma mulher na função, tendo 6 homens, ou seja, um total de 6 dos colaboradores participantes do estudo; exercendo a função de padeiros não se tem nenhum dos funcionários pesquisados; na reposição de estoques há um número de 9 mulheres e 13 homens desempenhando a função, um total de 22 trabalhadores; como operador de caixa há 13 mulheres e apenas 3 homens, um total de 16 pessoas; tendo outras atividades realizadas dentro da organização tem-se 6 mulheres e 10 homens, um total de 16 pessoas.

Conforme os dados obtidos, diante um total de 52 funcionários participantes da pesquisa, é possível identificar que esses realizam mais de uma atividade dentro da organização, já que se obteve um somatório de 44 mulheres nas atividades realizadas e 42 homens, totalizando 86, que significa que desses 52 colaboradores, há um número grande de pessoas desempenhando várias funções.

No que diz respeito à distribuição de tarefas, é identificado que as atividades que requerem menos força física como na limpeza, balconista de padaria e caixa, as mulheres têm mais representatividade, sendo que na limpeza 9 mulheres exercem a função e apenas 3 homens, como balconista de padaria há 4 mulheres e 3 homens, um número relativamente pequeno na diferença, o número que chamou atenção era esperado pela pesquisadora é quanto às atividades exercidas no caixa, no qual, há apenas 3 homens e 13 mulheres na atividade. No **Quadro 7**, como já apresentado os gestores afirmam que as mulheres são direcionadas a tarefas que requerem menos forças como o atendimento ao cliente.

Nas atividades que requerem força física como entregas e reposição de estoque estão mais presentes os homens, sendo que não se tem nenhuma mulher em atividades de entrega e em um total de 22 empregados apenas 9 são do gênero feminino na função de reposição.

Portanto, diante da análise feita e conforme o IBGE (2018) é válido afirmar que, as mulheres estão ocupando cargos que dizem serem típicos do gênero por se tratarem de atividades com menos força física, e os homens têm representatividade maior nas atividades que exigem maior força física.

É válido ressaltar que conforme as informações obtidas na **Tabela 2** e na **Figura 18**, os salários dispostos aos colaboradores do gênero masculino mostram ser superior ao do feminino,

e diante das atividades, pressupõe-se que, dentre as atividades que são realizadas tanto por homens quanto por mulheres tem-se que o salário do homem está sim, maior que o da mulher, sendo que a mulher apresenta um número maior na realização de mais de 1 atividade dentro das organizações.

Diante disso, a OIT (2017), afirma que as mulheres ainda têm menos oportunidades que os homens no mercado de trabalho, mas conforme Almeida (2011) os homens e as mulheres têm os mesmos direitos, sem distinção de salários em razão do gênero, sendo identificado nas organizações participantes que houve uma redução de fato na desigualdade entre os gêneros, no entanto apurou-se que homens e mulheres não são tratadas de forma totalmente igualitária quanto aos salários, já que as mulheres desempenham funções idênticas aos homens e as atividades que não são iguais às deles, são as que são típicas de atividades femininas, que conforme o IBGE (2018), são atividades associadas a menores salários.

P8: Quais das características abaixo, você considera que a empresa possui?

A pergunta levantada tem como objetivo, observar as características que as empresas pesquisadas possuem, no ponto de vista dos empregados. Os resultados obtidos apresentam-se no **Quadro 10**.

Quadro 8: Características da empresa na visão do colaborador.

Alternativas para resposta	Respostas (%)
A. Tratamento diferenciado com relação as mulheres e homens.	-
B. Tratamento totalmente igualitário entre mulheres e homens.	8%
C. Possui mais mulheres nas atividades funcionais.	10%
D. Possui mais homens nas atividades funcionais.	10%
E. Possui um número equilibrado entre mulheres e homens nas atividades funcionais.	34%
F. As atividades em cargos superiores são exercidas com predominância feminina.	2%
G. As atividades em cargos superiores são exercidas com predominância masculina.	10%
H. As atividades em cargos superiores são exercidas de forma igualitária, com participação de homens e mulheres.	15%
Anulada.	11%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme é apresentado no **Quadro 10**, os colaboradores não veem tratamento

diferenciado entre o homem e a mulher na organização; 8% desses colaboradores considera que a empresa têm tratamento totalmente igualitário entre os colaboradores; 10% consideram que há mais mulheres nas atividades funcionais; já outros 10% julgam ter mais homens nas atividades funcionais da empresa; 34% acreditam que há um número equilibrado de colaboradores quanto ao gênero; 2% dos colaboradores afirmam ter mais mulheres em cargos superiores; 10 % que as atividades de cargo superiores são exercidas mais com predominância masculina; 15% julgam que as atividades em cargo superior é exercida de forma igualitária; a pesquisadora anulou respostas com mais de uma alternativa assinalada, sendo 11% delas.

O percentual de maior representatividade é de 34%, onde consideram que há um número equilibrado de mulheres e homens em cargos funcionais na organização. Diante dos dados apresentados na **Figura 12**, onde tem-se identificado a quantidade de homens e mulheres é possível afirmar que dentre as empresas há uma diferença de 9 funcionários do gênero masculino a mais que o feminino, ressaltando que há empresas (EP3 e EP4) não contendo nenhum funcionário do sexo masculino, sendo válido ressaltar os estudos da OIT (2017), onde apresentam que os homens ainda têm maior participação no mercado que as mulheres.

Segundo um percentual de 15% dos funcionários, as atividades em cargos superiores são exercidas de forma igualitária, com participação de homens e mulheres, no entanto 10% deles julgam ter nas atividades em cargos superiores predominância masculina e outros 2% consideram que as atividades em cargos superiores são exercidas com predominância feminina. Na pesquisa presente quanto aos cargos superiores, ocupado como gestor das empresas tem-se um número equivalente entre mulheres e homens, conforme foi apresentado na **Figura 6**, no entanto não há como a pesquisadora identificar a quantidade de funcionários nos níveis superiores da empresa já que a pesquisa não contou com essa descrição.

Ainda, de acordo com os dados, tem-se um percentual de 10% dos colaboradores que consideram haver mais mulheres do que homens em atividades funcionais, com o mesmo percentual de 10% tem-se que, há mais homens nas atividades funcionais da empresa, tendo que, cada colaborador apresenta a visão na empresa. É válido ressaltar que apenas na empresa EP1, conforme foi apresentado na **Figura 12**, há um número maior de funcionários do gênero feminino do que masculino, sendo uma das empresas (EP5) com a mesma quantidade de funcionários do gênero feminino e masculino, o restante das empresas participantes, contendo ou mais homens que mulheres (EP2 e EP6) ou não tendo nenhuma mulher na composição do quadro de funcionários (EP3 e EP4).

Apenas 8% mostram considerar que a empresa contém tratamento totalmente igualitário entre homens e mulheres, no **Quadro 7**, os gestores participantes afirmam que não se tem

tratamento desigual entre os gêneros, no qual pressupõe-se diante o resultado mostrado no Quadro 12, que pode se ter algum tipo de desigualdade presente na empresa, e diante dos estudos de Salazar (2017) a desigualdade entre os gêneros ainda é um desafio, e através do combate dessa desigualdade é possível um futuro melhor com emprego e salário digno a todos.

P9: O que você observa na sua forma e de seus colegas de trabalho na empresa?

A pergunta levantada tem como objetivo, observar se há diferenças no tratamento dos colaboradores em relação ao gênero dos mesmos. Os resultados obtidos apresentam-se no **Quadro 11**.

Quadro 9: Forma de agir dos colaboradores.

Alternativas para resposta	Respostas (%)
A. De modo geral, sinto que me tratam como uma pessoa frágil quando estou realizando minhas atividades.	2%
B. Enquanto estava realizando minhas atividades já fui tratada de forma desrespeitosa.	2%
C. O chefe (superior imediato) se preocupa em manter os funcionários em harmonia onde todos se tratam de forma respeitosa.	21%
D. Me sinto à vontade no meu local de serviço, pois eu não vejo nenhuma forma de desigualdade.	40%
E. Já vi colegas no meu trabalho sendo tratado de forma desrespeitosa	17%
F. Eu acredito que alguns colegas de trabalho não servem para realizar algumas atividades na organização, as mulheres por exemplo, por não terem força para carregar peso.	-
G. A relação de todos dentro da organização é bem harmoniosa todos se respeitam independente do gênero.	6%
Anulada.	12%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Diante as informações obtidas no **Quadro 11**, 2% dos empregados sentem que são tratados de forma frágil; outros 2 % afirmam terem sido tratados de forma desrespeitosa enquanto trabalhava; 21% dos colaboradores julgam que o superior imediato deles se preocupa com a harmonia sendo todos tratados de forma respeitosa; 40% se sentem à vontade no seu trabalho por não verem nenhuma desigualdade; 17 % dos participantes já presenciaram colegas sendo tratados de forma desrespeitosa; nenhum dos colaboradores julgam que seus colegas de trabalho sejam incapacitados para realizar tarefas na organização; 6% deles afirmam que a relação de todos é harmoniosa na empresa; 12% das respostas obtidas foram anuladas.

O percentual de 40%, foi o de maior representatividade dos funcionários, mostrando que eles se sentem à vontade no local onde trabalham e que não há desigualdade e em seguida com um percentual de 21% dos colaboradores afirmam que o chefe se preocupa em manter os funcionários em harmonia, e com tratamento respeitoso e com um percentual de 6% dos colaboradores é afirmado que a relação de todos independente do gênero é harmônica. Diante disso, é válido salientar que, conforme Martins (2014), a OIT veio para proteger a relação entre os empregados e os empregadores, ou seja, no que diz respeito aos resultados obtidos no **Quadro 11**, essa relação está sendo desempenhada.

Em contrapartida é válido destacar que, um percentual de 17% dos colaboradores já presenciou seus colegas serem tratados de forma desrespeitosa, 2% já foram tratados de forma desrespeitosa enquanto realizavam suas tarefas, e 2% sentem-se tratadas como pessoas frágeis quando realizam suas atividades, tendo com esses resultados um percentual de 21% dos colaboradores sendo tratados de formas diferentes dos outros, o que, para a pesquisadora, pode ser caracterizado como formas de discriminação e desrespeito aos colaboradores.

Independente do gênero do trabalhador o Direito do trabalho conforme Martins (2014), tem por objetivo assegurar melhores condições de trabalhos para o empregado, sendo para Constituição (2019) ilegal o tratamento diferenciado das pessoas, seja por cor, raça, gênero ou qualquer outra distinção feita. Portanto, perante as informações obtidas é possível identificar nas empresas participantes que elas não possuem um tratamento totalmente igualitário, onde pode-se pressupor uma justificativa para que apenas 8% dos colaboradores apresentados no **Quadro 10**, considerarem a organização com tratamentos totalmente igualitários.

P10: O que você observa na seleção do pessoal?

A pergunta levantada tem como objetivo, observar a visão dos funcionários quanto à seleção do pessoal na empresa. Os resultados obtidos apresentam-se no **Quadro 12**.

Quadro 10: Seleção do pessoal na visão do colaborador.

Alternativas para resposta	Respostas (%)
A. Não há métodos definidos na hora de selecionar os empregados, selecionam os que julgam capacitados e com um bom currículo em mãos.	15%
B. Contratam as pessoas através de indicações.	4%

C. A seleção é feita de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, sendo que, se aparecer pessoas que fujam dos padrões que desejam, mas com um bom currículo e que possa se dar bem na função, a empresa contrata.	12%
D. O candidato é selecionado de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, não contratam nada fugindo dos padrões exigidos no cargo.	13%
E. Analisam vários currículo e entrevistas e selecionam o que julgam ser mais capacitado para o cargo independente de sexo, raça, idade, etc.	17%
F. Não sei julgar.	35%
Anulada.	4%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme apresentado no **Quadro 12**, 15% dos colaboradores observam que não há métodos definidos na hora de selecionar os empregados, selecionam os que julgam capacitados e com um bom currículo em mãos; 4% julgam que as pessoas são selecionadas por indicações; 12% afirmam que a seleção é feita de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, sendo que, se aparecerem pessoas que fujam dos padrões que desejam, mas com um bom currículo e que possam se dar bem na função, a empresa contrata; 13% apontaram que o candidato é selecionado de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, não contratam nada fugindo dos padrões exigidos no cargo; 17% constatam que as empresas analisam vários currículo e entrevistas e selecionam o que julgam ser mais capacitado para o cargo independente de sexo, raça, idade, etc.; 35% não julgaram a forma de seleção da empresa; e 4% das respostas foram anuladas, por não serem possíveis de análise pela pesquisadora..

De acordo com o resultado obtido, 17% julgam que são analisados vários currículos e entrevistas e selecionam o que julgam ser mais capacitado para o cargo independente de sexo, raça, idade, etc, sendo essa alternativa válida para 17% dos gestores como foi apresentado no **Quadro 3**. Dos participantes da pesquisa, outros 15% dos colaboradores afirmam não haver métodos na hora da seleção dos empregados, sendo selecionados os que julgam ser capacitados e com um bom currículo em mãos. É válido ressaltar que conforme apresentado no **Quadro 3**, 16% dos gestores afirmam igualmente a resposta.

Ainda, diante dos resultados obtidos pelos gestores no **Quadro 3** e pelos colaboradores no **Quadro 12**, há uma divisão quanto às formas de seleção, sendo observado por um percentual de 13% dos colaboradores e afirmado por 17% gestores que não se contrata ninguém fugindo dos padrões exigidos pelo cargo e que a seleção é de acordo com a necessidade e o perfil

requerido na função. Outros 12% dos empregados e 17% dos gestores afirmam que é feita de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, sendo que, se aparecer pessoas que fujam dos padrões que desejam, mas com um bom currículo e que possa se dar bem na função, a empresa contrata. Quando a seleção por indicação, 4% dos colaboradores julgam ser critérios dos gestores e 16% dos mesmos afirmam ser.

Portanto, quanto a forma de seleção do pessoal na organização, é mostrado conforme a proximidade dos resultados que as empresas tem critérios diferentes na hora da contratação, sendo válido ressaltar que as empresas buscam, segundo Lotz e Burda (2015), colocar empregados que façam a organização alcançar seus objetivos e metas, sendo assim, para a autora do estudo, o critério utilizados pelas organizações participantes é valido desde que não seja levado em consideração critérios que venham diminuir as chances do trabalhador de participar do mercado de trabalho em razão de alguma forma de discriminação.

P11: Dentre os candidatos selecionados para o cargo, ao contratar o que você observa?

A pergunta levantada tem como objetivo, verificar qual a visão dos colaboradores quanto à forma de seleção do pessoal conforme os gêneros. Os resultados obtidos apresentam-se no **Quadro 13**.

Quadro 11: Visão dos funcionários quanto à contratação.

(Continua)

Alternativas para resposta	Respostas (%)
A. Preferem contratar homens, por terem mais força e agilidade.	8%
B. Preferem contratar mulheres pois sabem se comunicar melhor com os clientes.	-
C. Preferem contratar pessoas que são mais jovens, pois julgam essas mais ativas e dedicadas.	2%
D. Preferem contratar pessoas que saibam lidar com gente e não se importam com a idade ou gênero.	11%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Quadro13: Visão dos funcionários quanto à contratação.

(Continuação)

Alternativas para resposta	Respostas (%)
-----------------------------------	----------------------

E. Gostam de ter homens e mulheres na empresa, mulheres no serviço mais leve e os homens nos mais pesados, por isso a contratação do funcionário leva em consideração qual o cargo disponível.	35%
F. Gostam de homens e mulheres na organização, no entanto, não definem uma atividade direcionada a eles, o candidato tem que estar disposto a fazer o que tiver para ser feito.	44%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados do **Quadro 13**, 8% dos colaboradores afirmam observar que as empresas preferem contratar, por apresentarem mais força e agilidade; 2% que elas preferem contratar pessoas que são mais jovens, pois julgam-nas mais ativas e dispostas; 11% julgam que a preferência é por pessoas que saibam lidar com gente, não importando com o gênero ou idade dos candidatos; 35% demonstram que a organização gosta de ambos os gêneros na organização, no entanto mulheres em serviços leves e homens nos pesados; 44% dos colaboradores afirmam que a empresa gosta tanto de homens quanto mulheres na organização, e que as atividades não são direcionadas e os colaboradores devem estar dispostos a fazer o que tem que ser feito.

Diante dos dados, 2% dos colaboradores julgam que a organização na qual trabalham preferem contratar pessoas que são mais jovens, pois julgam essas mais ativas e dedicadas, no qual na **Figura 14**, demonstra que um total de 92% dos colaboradores, tem até 42 anos, ou seja, possuem uma quantidade considerável de pessoas jovens compondo o quadro de funcionários da empresa.

Com um percentual de 44%, sendo o de maior representatividade, para os colaboradores, as organizações ao contratar não têm preferência pelo sexo do candidato, sendo necessário que os candidatos estejam dispostos, independente do seu gênero, a fazer as atividades que são direcionadas a eles. No entanto, conforme os dados apresentados no **Quadro 4**, apenas 17% dos gestores afirmam ter a mesma preferência, sendo demonstrado com 33%, que as empresas gostam de ter sim ambos os sexos em seu quadro de funcionários, porém levam em consideração o cargo disponível na hora de contratar, já que as mulheres são direcionadas a serviços leves e os homens aos pesados. Sendo que, outros 33% dos gestores, preferem os homens ao contratar, por sua força e agilidade.

P12: Há diferença no trabalho da mulher e do homem na organização? Qual das alternativas apresenta melhor sua visão sobre os colaboradores dentro da organização?

A pergunta levantada tem como objetivo, observar se há diferenças no trabalho dos homens e das mulheres e a visão dos empregados quanto a ela. Os resultados obtidos apresentam-se no **Quadro 14**.

Quadro 12: Diferenças no trabalho dos colaboradores.

Alternativas para resposta	Respostas (%)
A. Sim. Os homens são mais fortes e rápidos na hora de desenvolver as tarefas. As mulheres são mais frágeis e deixam a desejar.	6%
B. Sim. As mulheres são mais dedicadas e pacientes na hora de desenvolver suas tarefas. Os homens não sabem lidar com os clientes.	2%
C. Sim. As mulheres têm facilidade em conversar com as pessoas e são mais dedicadas no serviço, principalmente no atendimento aos clientes. Os homens dão mais certo na realização do serviço pesado como entregas e reposição de mercadorias.	13%
D. Não. Tanto os homens, quanto as mulheres trabalham de forma dedicada, sabendo lidar com os clientes e sendo rápidos na realização em suas tarefas.	79%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme os dados apresentados no **Quadro 14**, 6% dos colaboradores julgam que há uma diferença no trabalho dos homens e das mulheres, sendo que os homens são mais fortes e rápidos e as mulheres mais frágeis; 2% afirmam que há sim diferença, que as mulheres são mais delicadas e pacientes na hora de desenvolver suas tarefas e os homens não apresentam saber lidar com os clientes; 13% considera que tem diferença entre os gêneros nas atividades, as mulheres tendo mais facilidade em conversar com as pessoas e sendo mais dedicadas ao serviço, e os homens realizando melhor tarefas que envolva serviços pesados; e por fim 79% dos empregados das empresas participantes do estudo, não julgam que se tem diferença entre o trabalho em relação ao sexo, onde, tanto os homens quanto as mulheres sabem lidar com os clientes e são ágeis no serviço.

Com o percentual de 79% dos colaboradores julgam que, tanto os homens, quanto as mulheres trabalham de forma dedicada, sabendo lidar com os clientes e sendo rápidos nas realizações de suas tarefas. Dentre 50% dos gestores, conforme **Quadro 5**, também afirmam não haver diferença no trabalho do homem e na mulher, no qual é pressuposto diante dados obtidos dos gestores apresentados no **Quadro 4**, que mesmo sendo afirmado que não se tem diferença em ambos os sexos, os colaboradores ainda são direcionados para atividades associadas ao gênero que possuem, sendo mulheres às atividades leves e homens às pesadas. É válido ressaltar que conforme Martins (2014) as mulheres possuem a mesma capacidade que os

homens para execução do trabalho, no entanto no período de gestação, elas têm algumas restrições quanto ao serviço.

P13: Quanto a distribuições das atividades dos funcionários

A pergunta levantada tem como objetivo, conhecer qual a distribuição das atividades em relação ao gênero, na visão dos colaboradores. Os resultados obtidos apresentam-se no **Quadro 15**.

Quadro 13: Visão dos colaboradores quanto à distribuição de atividades

Alternativas para resposta	Respostas (%)
A. Os homens são direcionados para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques. Já as mulheres para as que requerem menos força como o atendimento ao cliente.	33%
B. As mulheres são direcionadas para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques. Já os homens para as que requerem menos força como o atendimento ao cliente.	-
C. As atividades a serem feitas vão surgindo, e o colaborador independentemente de ser homem ou mulher deve estar realizando a tarefa	67%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme o **Quadro 15**, 33% dos colaboradores julgam que os homens são direcionados para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques, já as mulheres para as com menos força como o atendimento ao cliente; e 67% afirmam que as atividades a serem feitas vão surgindo, e o colaborador independentemente de ser homem ou mulher deve estar realizando a tarefa; quanto a alternativa B, onde afirma que mulheres são direcionadas para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques e os homens para as que requerem menos forças como o atendimento ao cliente, não foi tida como resposta para pelos participantes.

O percentual de maior representatividade é de 67%, sendo o que afirma que as mulheres e os homens realizam as tarefas que surgem independente do sexo, ou seja, é pressuposto que, tanto tarefas que contenha força física podem ser executadas por mulheres, quanto as tarefas que requerem menos força por homens. Mas é válido considerar que, conforme apresentado no **Quadro 6**, dentre os dados obtidos pelos gestores, 67% deles afirmam que, os homens são direcionados para atividades que requer mais força física e as mulheres que requer menos, o que conforme observado pela pesquisadora houve uma contradição entre os empregados e os

gestores.

No entanto, diante os dados apresentados na **Tabela 2**, as atividades como entregas e reposição de estoques são realizadas por poucas ou nenhuma mulher, sendo essas funções vistas como atividades que requerem força e ainda que as mulheres são mais direcionadas à limpeza e ao atendimento ao caixa, ou seja, não requer tanta força. Portanto, diante os dados obtidos, as empresas participantes distribuem as atividades de acordo com o gênero, confirmando os dados do IBGE (2018), no qual é salientado que há um número maior de homens ocupando cargos que requerem força física e de mulheres em cargos com atividades mais leves.

P14: Na sua opinião as mulheres ainda são vistas como sexo frágil?

A pergunta levantada tem como objetivo, apresentar a opinião dos colaboradores quanto à mulher. Os resultados obtidos apresentam-se no **Quadro 16**.

Quadro 14: Opinião dos colaboradores quanto à fragilidade da mulher

Alternativas para resposta	Respostas (%)
A. São vistas sim, pois elas mesmas se colocam como frágeis e enquanto elas não forem as primeiras a mostrar que querem ser tratadas de forma igualitária isso não mudará.	6%
B. São vistas sim, mas bem menos, tudo está mudando e esse conceito de mulher ser tratada de forma diferenciada deve ser extinto logo.	59%
C. Não são vistas, elas são tratadas de forma igualitária aos homens.	35%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme apresentado no **Quadro 16**, 6% dos colaboradores afirmam que as mulheres são vistas como frágeis, pois elas mesmas se colocam com frágeis e enquanto elas não forem as primeiras a mostrar que querem ser tratadas de forma igualitária isso não mudará; 59% julgam que elas mesmas pouco ainda são vistas como frágeis, mas que isso com as mudanças que vêm ocorrendo, o conceito de que a mulher deve ser tratada de forma diferenciada deve ser extinto logo; 35% afirmam que elas não são vistas como frágeis e são tratadas de forma igualitária.

Diante dos dados obtidos, tem-se com um percentual de representatividade de 59% que as mulheres são menos vistas como frágeis e que logo, não terão formas de desigualdade quanto aos gêneros. É válido ressaltar que a mesma pergunta foi feita para os gestores na qual se teve uma divisão quanto à resposta, no entanto 33% deles conforme foi apresentado no **Quadro 8**,

também afirmam que as mulheres ainda são vistas como frágeis e que essa visão mudará com tempo. De certa forma, segundo Dutra (2017) dentre os objetivos traçados da Agenda 2030, está o de fazer com que os homens e mulheres sejam vistos com igualdade, no qual até 2025 ocorrerá diminuição nas taxas das diferenças da participação dos gêneros no mercado de trabalho, sendo assim, pressuposto que, tanto as mulheres quanto os homens serão vistos de formas iguais, no mercado de trabalho e esse pensamento será extinto de fato.

A próxima seção apresenta a síntese do Resultados e Discussão.

4.7 Síntese dos Resultados e Discussão

Neste estudo, foram tratados os dados coletados através de um questionário fechado aplicado aos gestores e colaboradores dos supermercados participantes do estudo. Primeiramente analisou-se o questionário com 16 questões, aplicado aos gestores para avaliar como é a caracterização dos gestores das empresas e o perfil das mesmas para que a pesquisadora atendesse aos objetivos do estudo. Os resultados de cada questão foram tabulados e apresentados através de gráficos, figuras e tabelas onde foi possível analisar cada variável mais detalhadamente.

De acordo com os dados da pesquisa, 50% dos gestores possuem idade acima de 49 anos; 50% deles é do sexo feminino e 50% do sexo masculino; 67% são casados; 50% apresentam ter um filho apenas; e por fim, 33% apresentam ter ensino médio completo e outros 17% apresentam ter o ensino superior completo, 67%, que as empresas participantes estão há mais de 14 anos no mercado e 50 % delas possuem de 4 a 8 funcionários. Quanto à quantidade de funcionários nas organizações, 47 empregados são do sexo masculino e 38 são do sexo feminino. Em relação ao porte da empresa com maior predominância, sendo 3 das empresas classificadas como microempresa, as quais obtém receita menor ou igual a R\$360 mil.

Através da pesquisa constatou-se que, 33% dos gestores preferem contratar homens, por conta de sua força e agilidade e outros 33% apresentam gostar de ter tantos homens, quanto mulheres na empresa, mulheres em serviços leves e homens nos pesados.

Dos gestores 50% afirmam que, não se tem diferença entre o homem e a mulher nas atividades da empresa e que ambos são dedicados nas realizações de suas tarefas, sendo afirmado por 67% dos gestores que dentre as atividades distribuídas na organização, os homens são direcionados para as pesadas e as mulheres as para as mais leves, nas quais, 67% dos gestores afirmam que não é identificado tratamento diferenciado nas empresas com relação aos gêneros.

Quanto à visão da fragilidade da mulher pelos gestores, 34% afirmam que elas ainda são vistas como frágeis; outros 33% afirmam que são vistas como frágeis, mas isso tende a mudar; outros 33% julgam que elas não são tratadas de forma igual à dos homens, 100% dos gestores afirmam que as remunerações são iguais conforme o cargo ocupado.

Em segundo momento, analisou-se o questionário fechado, aplicado aos colaboradores que foi dividido em 14 questões para avaliar como é a caracterização dos colaboradores das empresas e o perfil das mesmas para que a pesquisadora atendesse aos objetivos do estudo. Os resultados de cada questão foram tabulados e apresentados através de gráficos, figuras e tabelas onde foi possível analisar cada variável mais detalhadamente.

Dentre os colaboradores, 33% têm entre 31 a 36 anos, 48% são do gênero feminino, 52% do masculino, deles 48% são solteiros, sendo que 58% não tem nenhum filho e 42% possuem ensino médio completo.

Das distribuições de atividades nas organizações, os funcionários desempenham mais de uma tarefa, sendo que as mulheres estão mais presentes nas funções mais leves e os homens estão presentes em maior número nas pesadas e que 55% dos empregados apresentam salário entre R\$999,00 até R\$1.497,00 e 34% deles afirmam que, as empresas possuem um número equilibrado entre homens e mulheres nas atividades funcionais e 40% deles se sentem à vontade na organização na qual trabalham e afirmam não haver nenhuma forma de desigualdade

Ainda dentre os dados obtido 17% dos colaboradores afirmam a seleção de funcionários é de acordo com a capacidade apresentada pelo candidato independente de sexo e que 40% dos participantes afirmam que as empresas gostam de homens e mulheres no quadro de funcionários, porém não têm atividades direcionadas a cada um, onde 79% dos colaboradores julgam que não há diferença no trabalho do homem e da mulher, sendo que 67% afirmam que na distribuição de atividades, os colaboradores executam as tarefas disponíveis para ser feitas independente do sexo, 59% julgam que as mulheres são vistas como frágeis, porém essa visão deve ser extinta.

Na próxima seção será apresentado a conclusão dessa pesquisa, respondendo aos objetivos específicos propostos.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi analisar a inclusão das mulheres nas atividades funcionais desenvolvidas por empresas do ramo supermercadista situadas no município de Luz – MG no ano de 2019, para saber se a mulher tem participação ou inserção igual ao sexo masculino. Para compreender a importância do assunto, a pesquisadora buscou encontrar a resposta para a seguinte questão problema: Como é a inserção da mulher nas atividades desenvolvidas por empresas do ramo supermercadista?

Com base nos resultados discutidos, as conclusões foram: no primeiro objetivo específico que teve o intuito descrever o perfil das empresas pesquisadas, a fim de analisar a participação das mulheres e dos homens nas mesmas, conclui-se que 67% das empresas pesquisadas estão há mais de 14 anos no mercado, ou seja, são empresas com experiência no ramo de atividade; das empresas 50% delas contém de 4 a 8 funcionários, contendo no total 85 colaboradores na composição das empresas participantes; das empresas 3 delas são classificadas como micro empresas, sendo para o IBGE (2019) , há um grande número de empresas varejistas de pequeno porte no mercado. Foi identificado também 1 empresa de pequeno porte 1 de médio e 1 de grande.

O segundo objetivo específico que tinha o intuito de verificar se há diferença salarial entre os gêneros dos colaboradores das atividades funcionais, constatou que segundo os gestores das empresas os funcionários recebem de acordo com o cargo o mesmo salário. No entanto, conforme a análise dos cargos funcionais das empresas, os homens recebem salários superiores aos das mulheres, sendo que, conforme pesquisa, as mulheres realizam maiores números de atividades se comparada com os homens, além de ser demonstrado que há atividades que são desenvolvidas tanto por elas, quanto por eles.

Por outro lado, é identificado que os homens estão em maior número em atividades que requerem força física, no qual, segundo o IBGE (2018) são áreas associadas típicas masculinas e que contem maiores salário. Com isso, para a autora, pressupõe-se que a diferença salarial obtida no estudo se dá ao fato de que homens e mulheres realizam diferentes tarefas.

O terceiro objetivo teve como propósito analisar as funções desempenhadas pelas mulheres e pelos homens dentro da organização, a fim de identificar diferenças nas mesmas, com os dados obtidos pelos gestores e colaboradores, conclui-se que, as empresas gostam de ter na composição da empresa homens e mulheres sendo mulheres em serviços que exigem menos. As funções realizadas pelas mulheres encontram-se em maior número em atividades

como: operadoras de caixa e auxiliar de limpeza, enquanto os homens encontram-se em maior número na reposição de estoque e entrega.

O quarto objetivo teve como finalidade demonstrar a importância da participação da mulher no mercado de trabalho, conforme a base teórica da pesquisa, onde constata-se segundo a OIT (2017), que, com a participação da mulher no mercado, as receitas fiscais e o PIB do país pode crescer ou seja, com a mulher no mercado de trabalho há benefícios econômicos além de promover bem-estar dessas mulheres que desejam participar do mercado.

Por fim, o quinto o objetivo tem como intuito analisar se há alguma diferença no tratamento de ambos os gêneros nas organizações; 67% afirmam que os tratamentos deles são normais sem apresentar atritos entre os colaboradores. Outros 33% dos gestores afirmam que pode acontecer de se ter algumas divergências.

Com base nas informações, percebe-se que, por mais que apresente uma quantidade maior de homens nas atividades do ramo supermercadista em Luz, as mulheres também se encontram participando desse mercado, sendo que as empresas participantes demonstram ter preferências ao direcionar as atividades leves a elas e, aos homens, as pesadas. Portanto conclui-se que a hipótese levantada pela pesquisadora, que por mais que a mulher tenha sofrido uma discriminação no passado por ser considerada frágil, a partir das leis para igualar os gêneros, elas se inserem com mais facilidade no mercado de trabalho, visto que, ela passou a ser tratada da mesma forma que o homem, não se pode ser confirmada, já que elas ainda não são tratadas de forma totalmente igualitária aos homens, em questões de remuneração e atividades direcionadas para elas desempenharem.

Sugere-se assim, um estudo aprofundado, realizado em um período de tempo maior, com participação de mais empresas do ramo supermercadistas e com questões que sejam abordadas a carga horária de ambos os sexos e a gestação da mulher, a fim de entender ainda mais sobre mulher e sua participação nas empresas do setor.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**: material, processual e legislação especial. 9. ed. São Paulo: Rideel, 2011.

BASTHI, Angélica. **Guia para Jornalistas sobre Gênero, Raça e Etnia**. 2011. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/01/guia_jornalistas.pdf. Acesso em: 21 jun. 2019.

BDTD. Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. **Bibliometria da palavra chave “Mulheres no Mercado de Trabalho”**. Disponível em: <http://bdtb.ibict.br/vufind/>. Acesso em: 5 out. 2019.

BDTD. Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. **Bibliometria da palavra chave “Mulheres no Mercado de Trabalho”**. Disponível em: <http://bdtb.ibict.br/vufind/>. Acesso em: 15 set. 2018.

BERTUCCI, J. L. O. **Metodologia Básica para Elaboração de Trabalhos de Conclusão de Cursos**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2011.

BONILHA, Eduardo. **Inovação e varejo**: diretrizes para implementação de estratégias de gestão de clientes em ambiente multicanal. 2016. 106 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Empreendedorismo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.theses.usp.br/theses/disponiveis/12/12142/tde-15122016-122707/publico/CorrigidoEduardoBonilha.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Supremo Tribunal Federal. Secretaria de Documentação, 2019.

BRASIL, Nações Unidas do. **Transformando Nosso Mundo**: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 21 jun. 2019.

CAMPOS, Edson Dr. **TPM - Tensão Pré Monografia: Monografia sem stress**. Manual prático para o desenvolvimento de monografias. Francisco Beltrão. 1 ed. Paraná. 2008. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=A2qNFJCDAoIC&pg=PA114&dq=question%C3%A1rio+fechado&hl=pt-PT&sa=X&ei=J9qUbyvBuTC0gGqtID4Cw&ved=0CDYQ6AEwAQ#v=onepage&q=question%C3%A1rio%20fechado&f=false>. Acesso em: 25 set. 2019.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. 4. ed, São Paulo, Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos recursos humanos: fundamentos básicos**. Barueri, São Paulo: Manole, 2016. 8. ed. Disponível em: <<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=varejo&searchpage=1&filtro=livros&from=listas-de-leitura&page=-1§ion=0#/legacy/36189>>. Acesso em: 18 set. 2018

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. Barueri, São Paulo: Manole, 2016. 4. ed. Disponível em: <<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=varejo&searchpage=1&filtro=livros&from=listas-de-leitura&page=-11§ion=0#/legacy/18980>>. Acesso em: 18 set. 2018.

DUTRA, Fernanda. **OIT: Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia**, 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-reduzir-a-desigualdade-de-genero-beneficiaria-as-mulheres-a-sociedade-e-a-economia/>> Acesso em: 27 ago. 2018.

FERREIRA, Patricia Itala. **Atração e seleção de talentos**. 1 ed. Rio de Janeiro: LTC 2014. Disponível em: < [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2577-3/cfi/6/10\[vnd.vst.idref=copyright\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2577-3/cfi/6/10[vnd.vst.idref=copyright])>; Acesso em: 20 set. 2018

GARCIA, Janaina Leonardo. **Marketing de serviços e de varejo**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Coleção bibliografia Universitária Pearson. Disponível em: <<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=varejo&searchpage=1&filtro=livros&from=listas-de-leitura#/legacy/26519>>. Acesso em: 23 jun. 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. **Comércio**. 2019. Disponível em: <<https://brasilemsintese.ibge.gov.br/comercio.html>>. Acesso em: 11 out. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. **No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostrar-desigualdade>>. Acesso em: 11 out. 2019.

LACOMBE, F. J. M. **Dicionário de Administração**. São Paulo: Saraiva, 2004.

LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e seleção de talento**. Curitiba: Intersaberes, 2015. Livro eletrônico. Disponível em: <<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=varejo&searchpage=1&filtro=livros&from=listas-de-leitura#/legacy/35465>>. Acesso em: 21 set. 2018.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MASCARENHAS, Sidnei A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.

NASCIMENTO, Cleonice Nazaré do. **A mulher no mercado de trabalho e na liderança das organizações**: Uma análise bibliométrica no campo da Administração. 2015. 161 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/1146>>. Acesso em: 23 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Desigualdade de gênero**. 2018. Disponível em:< <https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>; Acesso em:28 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Desigualdades de gênero no mercado de trabalho Brasil**. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_558014.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2019.

PRODANOV, C.C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROMERO, S.M.T. **Gestão de Pessoas**: conceitos e estratégias. Curitiba: InterSaberes, 2013. Disponível em:< <https://bv4.digitalpages.com.br/?5from=#/edicao/9788582127001>>. Acesso em: 11 out 2019.

SALAZAR, José Manuel.**Desemprego e informalidade das mulheres na América Latina e no Caribe**. 2017. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/g%C3%AAnero-e>>

ra%C3%A7a/facet/lang--
pt/index.htm?facetcriteria=TYP=Article&facetdynlist=WCMS_177547>. Acesso em: 23 jun.
2019.

SILVA, E. S; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4.
ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Garcia. **Gestão de pessoas**: ferramentas estratégicas de
Competitividade. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em:
<<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=varejo&searchpage=1&filtro=livros&from=listas-de-leitura#/legacy/30993>>. Acesso em: 18 set. 2018.

TRABALHO, Associação Nacional de Medicina do. **OIT**: participação das mulheres no
mercado ainda é menor que dos homens. 2019. Disponível em:
<<https://www.anamt.org.br/portal/2019/03/08/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>. Acesso em: 23 jun. 2019.

ANEXO A – Termo de consentimento

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Conselho Nacional de Saúde, Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016)

Título do estudo:	A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: estudo de caso realizado em pequenas e médias empresas do ramo supermercadista.
Nome da Instituição:	Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras do Alto São Francisco (FASF)
Nome do(a) participante:	
Nº Registro	
PESQUISADORES	
Nome do(a) estudante:	Letícia Lohaine Araújo Oliveira
Telefone:	(37) 9 9148-3485
Nome Prof. Orientador:	Maria Helena Silva Rabelo
Telefone:	(37) 9 9972-4441
Responsável Clínico:	
Telefone	

O(A) Senhor(a) está sendo convidado(a) a participar do estudo “**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: estudo de caso realizado em pequenas e médias empresas do ramo supermercadista**”. Antes de decidir se quer ou não participar, é importante que o(a) Senhor(a) entenda porque este estudo está sendo feito e o que ele envolve. Por favor, leia com atenção as informações descritas neste documento e discuta-as, se desejar, com sua família ou amigos. Pergunte ao pesquisador do estudo qualquer coisa que não tenha ficado clara ou que você necessite de mais informações. Use o tempo necessário para decidir se deseja ou não participar deste estudo.

O **estudo é relevante** porque a desigualdade de gênero é um fato no Brasil e no mundo, conhecer o mercado para se ter medidas que possam melhorar a igualdade de condições de trabalho é de extrema relevância já que a questão de gênero está relacionada às construções sociais que permeiam a existência de ambos os sexos.

Com esta pesquisa estes poderão se situar e entender a importância da redução da desigualdade de gênero para a sociedade e o desenvolvimento econômico.

O **objetivo deste estudo** visa analisar a inclusão das mulheres nas atividades funcionais desenvolvidas por empresas de pequeno e médio porte do ramo supermercadista situadas no município de Luz – MG no ano de 2019, para saber se a mulher tem participação ou inserção igual ao sexo masculino.

Sobre **os procedimentos** para sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento deste questionário, respondendo às perguntas formuladas, não sendo exigido nenhum outro tipo de procedimento além do mencionado.

Em relação a **possíveis riscos** acerca da participação na pesquisa, estes se limitam ao preenchimento deste questionário que poderá lhe expor a riscos mínimos como cansaço, desconforto pelo tempo gasto no preenchimento do questionário, bem como, ao lembrar algumas sensações diante do vivido com situações altamente desgastantes. Se isto ocorrer, você poderá interromper o preenchimento do instrumento e retomá-lo posteriormente, se assim o desejar.

É **garantida** ao (a) Senhor(a) a assistência integral e gratuita pelo tempo que se fizer necessário para o tratamento de qualquer dano direto ou indireto, imediato ou tardio sofrido no decorrer de sua participação neste estudo.

Os **benefícios** para os integrantes desta pesquisa serão indiretos, pois as informações coletadas fornecerão subsídios para a construção de conhecimento sobre ambientes organizacionais sob a ótica da Administração, bem como para novas pesquisas a serem desenvolvidas sobre essa temática.

O pesquisador **lhe** identificará por meio de um código. Seu nome nunca será mencionado em qualquer relatório ou publicação que possam resultar deste estudo, ou seja, sua identidade será mantida em confidencialidade e sigilo pelo pesquisador e sua equipe de acordo com as leis, resoluções e códigos de conduta profissionais aplicáveis no Brasil. O(A) pesquisador(a) se compromete a manter em segredo os dados individuais coletados e não se permitirá que terceiros tenham acesso as informações coletadas.

A **decisão de participar** ou não do estudo é inteiramente do(a) Senhor(a). Mesmo depois de ter concordado em participar, o(a) Senhor(a) ainda **tem a liberdade de sair do estudo** a qualquer momento sem penalização alguma.

O(A) Senhor(a) receberá informação atualizada durante o estudo e acesso total aos resultados do estudo.

Este estudo foi aprovado pela Comissão de Pesquisa. A Comissão de Pesquisa é um órgão criado para defender os seus interesses de participante do estudo e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa de forma ética.

Para qualquer informação antes, durante ou após a realização do estudo, o(a) Senhor(a) poderá entrar em contato com (1) o(a) pesquisador(a) do estudo; (2) com

o(a) professor(a) orientador(a) e/ou (3) com a Comissão de Pesquisa nos telefones e endereços descritos em CONTATOS.

Este **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido** será assinado e rubricado em duas vias pelo(a) Senhor(a); pelo(a) pesquisador(a) do estudo e professor(a) orientador(a), sendo que uma das vias ficará com o(a) Senhor(a).

Caso, por algum motivo, o estudo venha a ser terminado ou interrompido antes do tempo previsto, as razões para esta decisão serão analisadas pelo(a) Professor(a) Orientador(a) sob a anuência da Comissão de Pesquisa da instituição onde o(a) Senhor(a) estará sendo acompanhado(a). O estudo poderá ser terminado somente após a apreciação pelo(a) Professor(a) Orientador(a) e/ou da Comissão de Pesquisa, levando em consideração o seu bem-estar como participante da pesquisa. Em caráter de urgência para garantir a segurança dos participantes, a interrupção poderá ocorrer antes mesmo da avaliação da Comissão. Ainda assim, esta será comunicada o mais breve possível a respeito das razões do término do estudo.

Certificado de Consentimento

Eu, _____
 _____, RG nº _____, morador(a) na
 _____,
 _____ nº _____, bairro _____, cidade de Luz –
 Minas Gerais, telefone _____, abaixo assinado, DECLARO que os
 objetivos e detalhes deste estudo foram explicados a mim. **Eu entendo que não sou
 obrigado(a) a participar do estudo** e que posso desistir de continuar nele a qualquer
 momento, sem que isso me cause prejuízos. Meu nome não será utilizado nos
 documentos deste estudo e a confidencialidade dos meus registros será garantida.

Tendo recebido as informações acima, CONCORDO em participar do estudo e
 estou ciente da liberdade de me expressar durante o mesmo, favorável ou
 contrariamente aos procedimentos e de desistir do estudo em qualquer fase do
 mesmo.

Luz-MG, _____ de _____ de 2019.

Nome Participante:	_____

Assinatura	_____

Data:	____ / ____ / 2019
Nome Pesquisador(a)	_____

Assinatura	_____

Data:	____ / ____ / 2019
Nome Prof. Orientador(a)	<u>Maria Helena Silva Rabelo</u>
Assinatura	_____

Data:	____ / ____ / 2019

CONTATOS**Pesquisador(a):** Letícia Lohaine Araújo Oliveira**CPF nº:** 137.519.686.36**Instituição:** Faculdade Filosofia, Ciências e Letras do Alto São Francisco (FASF)**Local:** Curso de Administração**Endereço:** Rua Nossa Senhora de Fátima, 307 – Bairro: Centro, Luz – MG **CEP:** 35595-000**Telefones:** (37) 3421-9006**e-mail pesquisador(a):** leticialohaine0025@hotmail.com
3485**Tel.:** (37) 99148-**e-mail prof.(a) orientador(a):** ecdoliveira@fasf.edu.br
(celular)**Tel.:** (37) 9 9977-4230**COMISSÃO DE PESQUISA****Endereço:** Rua Nossa Senhora de Fátima, 307 – Bairro: Centro, Luz – MG **CEP:** 35595-000

APÊNDICE A – Questionário para pesquisa sobre Mulheres no Mercado de Trabalho

Prezado (a) gestor (a),

Este questionário é referente a uma pesquisa acadêmica para conclusão do curso de Administração, que tem como tema a inserção da mulher no mercado de trabalho. Sua participação é muito importante para o êxito da mesma. Os dados disponibilizados nesta entrevista terão seu sigilo plenamente preservados. Desde já agradeço pela participação.

Letícia Lohaine Araújo Oliveira
Administração de Empresas – Fasf
leticialohaine0025@hotmail.com

Questão 01: Faixa etária

- A. Até 24 anos
- B. De 25 a 30 anos
- C. De 31 a 46 anos
- D. De 37 a 42 anos
- E. De 43 a 48 anos
- F. Acima de 49 anos

Questão 02: Gênero

- A. Feminino
- B. Masculino

Questão 03: Estado civil

- A. Solteiro (a)
- B. Casado (a)
- C. Separado (a)/divorciado (a)
- D. Viúvo (a)
- E. Outro

Questão 04: Quantidade de filhos

- A. Nenhum
- B. Um
- C. Dois
- D. Três
- E. Quatro
- F. Mais de quatro

Questão 05: Escolaridade

- A. Não estudou
- B. Ensino fundamental incompleto
- C. Ensino fundamental completo
- D. Ensino médio incompleto
- E. Ensino médio completo
- F. Ensino superior incompleto
- G. Ensino superior completo
- H. Pós-graduação

Questão 06: Tempo da existência da empresa

- A. Menos de 1 ano
- B. De 2 a 5 anos
- C. De 6 a 9 anos
- D. De 10 a 13 anos
- E. Mais de 14 anos

Questão 07: Número de funcionários na empresa

- A. Até 3
- B. De 4 até 8
- C. De 9 até 13
- D. De 14 até 18
- E. De 19 para cima

Questão 08: Dos funcionários quantos são:

- A. Homens _____
 B. Mulheres _____

Questão 09: De acordo com o Banco Nacional de Desenvolvimento Social (BNDES), qual é critério de classificação de sua empresa?

- A. () Micro empresa (menor ou igual a R\$ 360 mil)
 B. () Pequena empresa (maior que R\$ 360 mil e menor ou igual a R\$ 4,8 milhões)
 C. () Média empresa (maior que R\$ 4,8 milhões e menor ou igual a R\$ 300 milhões)
 D. () Grande empresa (maior que R\$ 300 milhões)

Nas questões abaixo assinale com um “X” a alternativa que melhor representa suas escolhas na organização que prevalece a maior parte das vezes. (Marque apenas uma opção em cada questão)

Questão 10: A seleção do pessoal

G. Não tenho métodos definidos na hora de selecionar os empregados, seleciono os que julgo capacitados e com um bom currículo em mãos.	
H. Contrato as pessoas através de indicações, sendo até mais fácil a seleção por saber com quem estou lidando.	
I. A seleção é feita de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, sendo que, se aparecer pessoas que fujam dos padrões que desejo, mas com um bom currículo e que possa se dar bem na função, eu contrato.	
J. O candidato é selecionado de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, não contrato nada fugindo dos padrões exigidos no cargo.	
K. Analiso vários currículo e entrevistas e seleciono o que julgo ser mais capacitado para o cargo independente de sexo, raça, idade, etc.	
L. Não sou eu que faço a seleção, mas nunca tem definido o perfil que a pessoa deve ter.	

Questão 11: Dentre os candidatos recrutados para o cargo, ao contratar qual sua preferência?

G. Prefiro contratar homens, pois tem mais força e agilidade.	
H. Prefiro contratar mulheres pois sabem se comunicar melhor com os clientes.	
I. Prefiro contratar pessoas que são mais jovens, pois julgo essas mais ativas e dedicadas.	
J. Prefiro contratar pessoas que saibam lidar com gente e não me importo com a idade ou gênero.	
K. Gosto de ter homens e mulheres na empresa, mulheres no serviço mais leve e os homens nos mais pesados por isso a contratação do funcionário leva em consideração qual o cargo disponível	
L. Gosto de homens e mulheres na organização, no entanto, não defino uma atividade direcionada a eles, o candidato tem que está disposto a fazer o que tiver para ser feito.	

Questão 12: Há diferença no trabalho da mulher e do homem na organização? Qual das alternativas apresenta melhor sua visão sobre seus colaboradores dentro da organização?

E. Sim. Os homens são mais fortes e rápidos na hora de desenvolver as tarefas. As mulheres são mais frágeis e deixam a desejar.	
F. Sim. As mulheres são mais dedicadas e pacientes na hora de desenvolver suas tarefas. Os homens não sabem lidar com os clientes.	
G. Sim. As mulheres têm facilidade em conversar com as pessoas e são mais dedicadas no serviço, principalmente no atendimento aos clientes. Os homens dão mais certo na realização do serviço pesado como entregas e reposição de mercadorias.	
H. Não. Tanto os homens, quanto as mulheres trabalham de forma dedicada, sabendo lidar com os clientes e sendo rápidos na realização em suas tarefas.	

Questão 13: Nas distribuições das atividades dos funcionários

A. Os homens são direcionados para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques. Já as mulheres para as que requerem menos forças como o atendimento ao cliente.	
B. As mulheres são direcionadas para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques. Já os homens para as que requerem menos forças como o atendimento ao cliente.	
C. As atividades a serem feitas vão surgindo, e o colaborador independentemente de ser homem ou mulher deve estar realizando a tarefa.	

Questão 14: Você vê algum tratamento diferenciado entre mulher e homem dentro da organização que causam atritos?

E. Sim. Entre o grupo de funcionários se nota a diferença no jeito como tratam um ao outro, mas tento manter um bom relacionamento entre todos.	
F. Sim. Entre o grupo de funcionários se nota a diferença no jeito como tratam um ao outro, mas não me envolvo deixo que se entendam.	
G. Não. Aparentam ter uma relação normal, sem nunca ocorrer nenhuma divergência entre os colaboradores.	
H. Não. Algumas vezes pode acontecer algumas divergências, mas sempre cuido dos atritos para que não atrapalhe a produtividade da empresa.	

Questão 15: Na sua opinião, as mulheres ainda são vistas como sexo frágil?

D. São vistas sim, pois elas mesmo se colocam com frágeis e enquanto elas não serem as primeiras a mostrar que querem ser tratadas de forma igualitária isso não mudara.	
E. São vistas sim, mas bem menos, tudo está mudando e esse conceito de mulher ser tratada de forma diferenciada deve ser extinto logo.	
F. Não são vistas, elas são tradas de forma igualitária aos homens.	

Questão 16: Sobre a renumeração do pessoal

D. Há diferença no salário dos funcionários, de acordo com a produtividade de cada um, mesmo sendo realizado as mesmas atividades.	
E. Os funcionários recebem de acordo com o combinado na contratação, sendo que normalmente as mulheres recebem menos por serem menos comprometidas com o trabalho já que, geralmente tem filhos e família para cuidar.	
F. O salário é o mesmo para todos os funcionários de acordo com seu cargo.	

APÊNDICE B– Questionário para pesquisa sobre Mulheres no Mercado de Trabalho.

Prezado (a) colaborador (a),

Esta entrevista é referente a uma pesquisa acadêmica para conclusão do curso de Administração, que tem como tema a inserção da mulher no mercado de trabalho. Sua participação é muito importante para o êxito da mesma. Os dados disponibilizados nesta entrevista terão seu sigilo plenamente preservados. Desde já agradeço pela participação.

Letícia Lohaine Araújo Oliveira
Administração de Empresas – Fasf
leticialohaine0025@hotmail.com

(37) 99148-3485

Questão 01: Faixa etária

- A. Até 24 anos
- B. De 25 a 30 anos
- C. De 31 a 36 anos
- D. De 37 a 42 anos
- E. De 43 a 48 anos
- F. Acima de 49 anos

Questão 02: Gênero

- A. Feminino
- B. Masculino

Questão 03: Estado civil

- A. Solteiro (a)
- B. Casado (a)
- C. Separado (a)/divorciado (a)
- D. Viúvo (a)
- E. Outro

Questão 03: Quantidade de filhos

- A. Nenhum
- B. Um
- C. Dois
- D. Três
- E. Quatro
- F. Mais de quatro

Questão 04: Renumeração

- A. R\$998,00
- B. De R\$999,00 até R\$1.497,00
- C. De R\$1.498,00 até 1.996,00
- D. Maior que R\$1.997,00
- E. Menor que R\$998,00

Questão 05: Escolaridade

- A. Não estudou
- B. Ensino fundamental incompleto
- C. Ensino fundamental completo
- D. Ensino médio incompleto
- E. Ensino médio completo
- F. Ensino superior incompleto
- G. Ensino superior completo
- H. Pós-graduação

Questão 07: Assinale com um “X”, qual atividade é realizada por você na empresa. (Marque mais de uma opção se for o caso).

A. Auxiliar de compras	<input type="checkbox"/>
B. Auxiliar de limpeza	<input type="checkbox"/>
C. Açougueiro (a)	<input type="checkbox"/>
D. Balconista da padaria	<input type="checkbox"/>
E. Entregador (a)	<input type="checkbox"/>
F. Padeiro (a)	<input type="checkbox"/>
G. Reposição de estoque	<input type="checkbox"/>
H. Operador de caixa	<input type="checkbox"/>
I. Outra atividade	<input type="checkbox"/>

Questão 08: Assinale com um “X”, quais das características abaixo você considera que a empresa possua. (Marque somente uma opção)

A. Tratamento diferenciado com relação as mulheres e homens.	<input type="checkbox"/>
B. Tratamento totalmente igualitário entre mulheres e homens.	<input type="checkbox"/>

C. Possui mais mulheres nas atividades funcionais.	
D. Possui mais homens nas atividades funcionais.	
E. Possui um número equilibrado entre mulheres e homens nas atividades funcionais.	
F. As atividades em cargos superiores são exercidas com predominância Feminina.	
G. As atividades em cargos superiores são exercidas com predominância Masculina.	
H. As atividades em cargos superiores são exercidas de forma igualitária, com participação de homens e mulheres.	

Questão 09: Assinale com um “X”, o que você observa na sua forma de agir e de seus colegas de trabalho na empresa. (Marque somente uma opção)

A. De modo geral, sinto que me tratam como uma pessoa frágil quando estou realizando minhas atividades.	
B. Enquanto estava realizando minhas atividades já fui tratada de forma Desrespeitosa.	
C. O chefe (superior imediato) se preocupa em manter os funcionários em harmonia onde todos se tratam de forma respeitosa.	
D. Me sinto à vontade no meu local de serviço, pois eu não vejo nenhuma forma de desigualdade.	
E. Já vi colegas no meu trabalho sendo tratado de forma desrespeitosa.	
F. Eu acredito que alguns colegas de trabalho não servem para realizar algumas atividades na organização, as mulheres por exemplo, por não terem força para carregar peso.	
G. A relação de todos dentro da organização é bem harmoniosa todos se respeitam independente do gênero.	

Questão 10: Como você observa a seleção do pessoal (Marque somente uma opção)

A. Não há métodos definidos na hora de selecionar os empregados, selecionam os que julgam capacitados e com um bom currículo em mãos.	
B. Contratam as pessoas através de indicações.	
C. A seleção é feita de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, sendo que, se aparecer pessoas que fujam dos padrões que desejam, mas com um bom currículo e que possa se dar bem na função, a empresa contrata.	
D. O candidato é selecionado de acordo com a necessidade e o perfil que melhor se enquadra na função, não contratam nada fugindo dos padrões exigidos no cargo.	
E. Analisam vários currículo e entrevistas e selecionam o que julgam ser mais capacitado para o cargo independente de sexo, raça, idade, etc.	

F. Não sei julgar.	
--------------------	--

Questão 11: Dentre os candidatos selecionados para o cargo, ao contratar o que você observa . (Marque somente uma opção)

A. Preferem contratar homens, por terem mais força e agilidade.	
B. Preferem contratar mulheres pois sabem se comunicar melhor com os Clientes.	
C. Preferem contratar pessoas que são mais jovens, pois julgam essas mais ativas e dedicadas.	
D. Preferem contratar pessoas que saibam lidar com gente e não se importam com a idade ou gênero.	
E. Gostam de ter homens e mulheres na empresa, mulheres no serviço mais leve e os homens nos mais pesados por isso a contratação do funcionário leva em consideração qual o cargo disponível.	
F. Gostam de homens e mulheres na organização, no entanto, não definem uma atividade direcionada a eles, o candidato tem que está disposto a fazer o que tiver para ser feito.	

Questão 12: Há diferença no trabalho da mulher e do homem na organização? Qual das alternativas apresenta melhor sua visão sobre os colaboradores dentro da organização? (Marque somente uma opção)

A. Sim. Os homens são mais fortes e rápidos na hora de desenvolver as tarefas. As mulheres são mais frágeis e deixam a desejar.	
B. Sim. As mulheres são mais dedicadas e pacientes na hora de desenvolver suas tarefas. Os homens não sabem lidar com os clientes.	
C. Sim. As mulheres têm facilidade em conversar com as pessoas e são mais dedicadas no serviço, principalmente no atendimento aos clientes. Os homens dão mais certo na realização do serviço pesado como entregas e reposição de mercadorias.	
D. Não. Tanto os homens, quanto as mulheres trabalham de forma dedicada, sabendo lidar com os clientes e sendo rápidos na realização em suas tarefas.	

Questão 13: Nas distribuições das atividades dos funcionários. (Marque somente uma opção)

A. Os homens são direcionados para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques. Já as mulheres para as que requerem menos forças como o atendimento ao cliente.	
--	--

B. As mulheres são direcionadas para as atividades que requerem força física como a reposição de estoques. Já os homens para as que requerem menos forças como o atendimento ao cliente.	
C. As atividades a serem feitas vão surgindo, e o colaborador independentemente de ser homem ou mulher deve estar realizando a tarefa.	

Questão 14: Na sua opinião, as mulheres ainda são vistas como sexo frágil? (Marque somente uma opção)

A. São vistas sim, pois elas mesmo se colocam com frágeis e enquanto elas não serem as primeiras a mostrar que querem ser tratadas de forma igualitária isso não mudara.	
B. São vistas sim, mas bem menos, tudo está mudando e esse conceito de mulher ser tratada de forma diferenciada deve ser extinto logo.	
C. Não são vistas, elas são tratadas de forma igualitária aos homens.	