

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE BOTUCATU  
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM LOGÍSTICA**

**MARCELO EDUARDO RODRIGUES FILHO**

**ESTUDO DESCRITIVO DO MERCADO DE TRABALHO FEMININO NA  
ÁREA DE LOGÍSTICA**

Botucatu-SP  
Fevereiro – 2016

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE BOTUCATU  
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM LOGÍSTICA**

**MARCELO EDUARDO RODRIGUES FILHO**

**ESTUDO DESCRITIVO DO MERCADO DE TRABALHO FEMININO NA  
ÁREA DE LOGÍSTICA**

Orientador: Prof. M<sup>a</sup>. Monica Regina Gaiotto

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
FATEC - Faculdade de Tecnologia de  
Botucatu, para obtenção do título de  
Tecnólogo no Curso Superior de Logística.

Botucatu-SP  
Fevereiro – 2016

## **AGRADECIMENTOS**

À Faculdade de Tecnologia de Botucatu, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior. Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. Mas principalmente à professora M<sup>a</sup>. Monica Regina Gaiotto pela paciência e orientação excepcionais, e, também, ao professor Ms. José Benedito Leandro pelo incentivo e confiança de que eu poderia alcançar este objetivo.

Agradeço também aos meus pais, Flávia e Marcelo, que sempre deram prioridades aos meus estudos; ao meu irmão, Rafael, por ter aumentado (e muito) a minha paciência; ao meu namorado, Leonardo, que me incentivou e me deu forças e ajuda para a realização desta pesquisa. A todos que contribuíram direta ou indiretamente para que os objetivos deste trabalho fossem alcançados, o meu muito obrigado.

## RESUMO

A sociedade ocidental moldou-se em ideias preconceituosas que tiveram reflexo em todas as áreas de trabalho, inclusive na logística, o qual foi dominado por homens a maior parte da História. O objetivo geral deste trabalho é analisar como o mercado de trabalho enxerga o gênero feminino, segundo os parâmetros salário, cargo, preconceito e sexismo, através de uma análise qualitativa e quantitativa de dados das relações de trabalho do gênero feminino por meio de um estudo de caso em empresas, em especial em empresas da área da logística.

**Palavras-chave:** Gênero. Logística. Mercado de trabalho. Preconceito. Sexismo.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura</b>	<b>Página</b>
1 -Gráfico do percentual de pessoas por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal.....	12
2 - Gráfico do número de pessoas economicamente ativas no Brasil (PEA) .....	16
3 - Gráfico do número de pessoas ocupadas em 2010 no Brasil. ....	17
4 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2000 no Brasil .....	18
5 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2010 no Brasil .....	18
6 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2000 no estado de São Paulo....	19
7 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2010 no estado de São Paulo....	19
8 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2000 na cidade de Botucatu .....	20
9 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2010 na cidade de Botucatu .....	20
10 - Distribuição do tempo exercendo a profissão atual (em anos) em relação à escolaridade e ao gênero.....	26

## LISTA DE TABELAS

Tabela	Página
1 – Faixa Etária.....	23
2 - Escolaridade .....	24
3 - Estado civil.....	24
4 - Filhos.....	25
5 - Quantidade de filhos.....	25
6 - Tempo exercendo a profissão atual.....	26
7 - Principais problemas .....	27
8 - Cargos ocupados por mulheres .....	28
9 - Cargos de tomadas de decisões vinculados a mulheres .....	28
10 - Barreiras para o acesso feminino aos cargos de direção .....	29
11 - Opinião sobre a licença-maternidade .....	29
12 - Características encaradas como limitações das mulheres .....	29
13 - Custo de mão-de-obra em relação ao sexo.....	30
14 - Custos de trabalho mais altos .....	30
15 - Absenteísmo em relação ao gênero .....	30
16 - Mulheres que consideram justos ou injustos seus salários.....	31
17 - Relação de tratamento de gêneros .....	32
18 - Valorização no desenvolvimento feminino.....	32

## SUMÁRIO

	Página
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
1.1 Objetivos.....	8
1.2 Justificativa e relevância do texto .....	9
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Histórico da mulher no mercado de trabalho .....	14
2.2 Como está a situação da mulher no mercado de trabalho atual? .....	15
<b>3 MATERIAL E MÉTODOS .....</b>	<b>21</b>
3.1 Materiais.....	21
3.2 Métodos e técnicas a serem utilizadas .....	21
3.2.1 Método de abordagem.....	21
3.2.2 Métodos de procedimento .....	21
3.2.2.1 Medidas estatísticas .....	22
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>23</b>
4.1 Dados dos entrevistados .....	23
4.2 Resultados da entrevista mista .....	27
4.3 Resultado da entrevista para recursos humanos ou gerentes .....	30
4.4 Resultado do questionário específico para mulheres .....	31
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>APÊNDICE A - Questões aplicadas aos funcionários do sexo masculino e feminino .....</b>	<b>38</b>
<b>APÊNDICE B – Questões direcionadas aos gerentes ou RH .....</b>	<b>40</b>
<b>APÊNDICE C – Questionário específico para mulheres.....</b>	<b>41</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A relação entre pessoas de gêneros diferentes sempre foi repleta de preconceitos e desigualdades dirigidos ao sexo oposto, mas nenhum outro tipo de relação é como esta, que envolve desigualdade e intimidade (psicológica e física). Essa disparidade é principalmente caracterizada por uma relação na qual os homens estão no poder quase em cem por cento das partes do mundo, enquanto as mulheres são diminuídas nos papéis sociais por um conjunto de crenças e atitudes da sociedade. Isto é chamado de sexismo (GLICK; FISKE, 1999 citado por COSTA, 2015).

Sexismo, então, segundo Costa (2015), é uma forma de preconceito contra as mulheres, a qual é baseada numa atitude negativa. Todavia, este prejulgamento não é simples ou tem apenas uma perspectiva.

Por um lado, existem alguns estudos que apontam que este sexismo tem se tornado cada vez mais sutil, ou seja, tem a aparência de paternalista otimista, que baseia-se em justificativas de papéis de gênero mais gentis e supremacia masculina, na qual é visível o reconhecimento de dependência feminina; este é chamado de sexismo benevolente. Já de outro lado, existe a forma clássica hostil, que tem o propósito de impor a dominância masculina sobre o outro gênero e as tarefas tradicionais de gênero. Estes dois tipos de prejulgamento sexista, que são muito parecidos, são utilizados para enfatizar a desigualdade entre os gêneros em inúmeras situações (GLICK; FISKE, 1999 citado por COSTA, 2015).

As ideologias de sexismo ambivalente (hostil e benevolente) têm características diferentes, mas têm, pelo menos, uma convergência: ambos são utilizados como mecanismos de justificativa para papéis de gênero, e para uma sociedade patriarcal (GLICK; FISKE, 1996 citado por COSTA, 2015).



A sociedade ocidental moldou-se em ideias preconceituosas que tiveram reflexo em todas as áreas de trabalho, inclusive na logística, o qual foi dominado por homens a maior parte da História. Antigamente, mulheres que se atreviam a ocupar algum cargo que era considerado masculino eram consideradas estranhas, e, algumas vezes, ainda são (YAZBEK, 201-?).

Moura (2006) afirma que o termo *logística* refere-se ao fluxo de produtos, de serviços e de informação. Mas nos primórdios, logística era sinônimo de força física, conceito que foi derrubado com o passar da História.

Segundo Baldez (201-?), quando se tratava da área de logística no mercado de trabalho, existia uma ideia relacionada ao preconceito gerada pelo mundo masculino em relação ao trabalho feminino, mas atualmente é mais comum observar que as mulheres estão tomando o seu espaço nesta área. Desenvolver as operações logísticas, o que antigamente apenas homens o faziam, tornou-se o novo desafio do universo feminino, pois é presumível que a mulher ainda seja discriminada, neste ramo quase cem por cento masculino, principalmente no interior dos estados. Por conta das criações de leis que beneficiaram as mulheres, o mercado de trabalho feminino vem crescendo em grandes proporções dentro das organizações; esta é uma realidade pós-guerra mundial.

Ainda segundo Baldez (201-?), competência não tem sexo, por isso as mulheres têm potencial para executar qualquer operação que antes era alcançada por homens.

## **1.1 Objetivos**

O objetivo geral deste trabalho foi analisar como o mercado de trabalho enxerga o gênero feminino, segundo os parâmetros salário, cargo, preconceito e sexismo.

Em particular, pretende-se:

- efetuar um estudo descritivo (quantitativo e qualitativo) das relações de trabalho do gênero feminino por meio de um estudo de caso em empresas, em especial em empresas da área da logística;
- comparar o estudo de caso com dados divulgados pelo IBGE e pela literatura disponível sobre o assunto.

## 1.2 Justificativa e relevância do texto

De forma geral, este projeto se justifica:

- pela atualidade e grande relevância do tema;
- pela gama de outras aplicações devido as habilidades adquiridas neste estudo na área de atuação do aluno;

Em particular, a relevância do tema aqui proposto a ser estudado se dá:

- pelas divergências de poder entre os gêneros, alicerçados em pensamentos e valores paternalistas;

Segundo Glick e Fiske (1997 citado por COSTA, 2015) existe a crença hostil de que as mulheres são inferiores e devem ser dominadas pelos homens, a qual é chamada de paternalismo dominador; e existe, também, o paternalismo protetor, que acredita que as mulheres devem ser protegidas por homens, por causa de seu poder, força física e autoridade. Este último torna-se mais evidente, conforme a dependência feminina aumenta, em relação a um homem, como por exemplo, mãe, filha, esposa etc.

- pelas diferenças salariais entre homens e mulheres e a sua relação com o grau de escolaridade;

Gomes e Bourguignon (2014) afirmam que quanto mais alto o grau de escolaridade das mulheres no mercado de trabalho, maior a diferença salarial comparado com os homens. Em 2002 foi realizado um estudo pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que indicou que os salários eram 70% do rendimento masculino, e, mesmo depois de dez anos, os resultados de uma nova pesquisa apontam que a equivalência elevou-se apenas 3%. Essas diferenças que chamam a atenção são reflexo de uma sociedade na qual o mercado de trabalho foi dominado pelos homens.

- por todas as questões relacionadas à contratação.

Neste ponto, Gomes e Bourguignon (2014) afirmam que as empresas preferem admitir homens a mulheres, justamente por conta desse ponto familiar: a mulher tem filhos, e isso obriga o afastamento pelo tempo de gestação, o que causa mais um motivo negativo para a mulher. Essa cultura machista e patriarcal é mais visível na região Norte do país, onde as mulheres são postas em tarefas consideradas secundárias, como cuidar de filhos ou da casa.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

O universo do trabalho produtivo sempre esteve ligado diretamente ao sexo masculino, porém, as transformações políticas das últimas décadas mudaram bastante o âmbito de negócios e, por isso, o mercado de trabalho não saiu ileso desta metamorfose (GOMES, 2005).

Neste contexto, existe um elemento enfático: o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, o que demonstra um movimento distinto de antigamente. Existem diversos motivos para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, todavia complementar a renda não é o principal deles. Trata-se, inicialmente, de mudanças sociais de grande impacto, pois engloba vários aspectos, como mudanças na expectativa de vida pessoal, nas relações familiares, na demanda de cargos e serviços (GOMES, 2005).

A intensificação da participação da mulher no mercado de trabalho motivou várias pesquisas econômicas sobre a divisão do trabalho entre os gêneros, e este tema recebeu o nome de *New Home Economics*, por abranger a pesquisa de o papel da produção familiar aos modelos econômicos (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Elas estão ocupando grande parte do mercado de trabalho e ainda assim recebem salários desiguais aos dos homens. O preconceito contra as mulheres nesta área vem melhorando com o passar do tempo, mas ainda hoje pode-se deparar com as reações negativas masculinas (LOGWEB, 2005).

As organizações não conseguem explicar essa diferença salarial e lentidão na promoção, em relação aos homens, sem utilizar as justificativas de interesses individuais entre

homens e mulheres e o objetivo da família (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Os paradigmas neste assunto vêm sendo quebrados, pois, na prática, uma equipe constituída de ambos os gêneros, com seus respectivos potenciais e peculiaridades, é um fator de estratégia e potencial competitivo para as organizações (LOGWEB, 2005).

Porém, estudos atuais revelam que, mesmo quando as mulheres conseguem ultrapassar as barreiras dos prejulgamentos sociais e resolvem atuar no mercado de trabalho fora de casa, estas continuam exercendo seus papéis dentro de casa, realizando tarefas de 'dona de casa' (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Sanches e Gebrim (2003) dizem que nos anos 1990, o aumento do desemprego, o crescimento de autônomos e do assalariamento sem registro em carteira, a redução dos rendimentos e de benefícios garantidos por lei, foram grandes fatores para a diminuição da qualidade de vida das famílias, pois os chefes de família costumavam ser os únicos empregados. Por esse motivo, os demais membros das famílias foram forçados a trabalhar também, para aumentar a renda familiar.

Porém, é incorreto justificar a entrada da mulher para o mercado de trabalho com as mudanças na economia, já que conquistaram seus direitos por conta própria, buscando igualdade na sociedade, apesar de passar por uma série de desventuras de baixos salários, ocupação de cargos problemáticos, discriminação e conciliação do trabalho com tarefas como cuidar de casa e filhos — responsabilidades que lhes foram culturalmente atribuídas (SANCHES; GEBRIM, 2003).

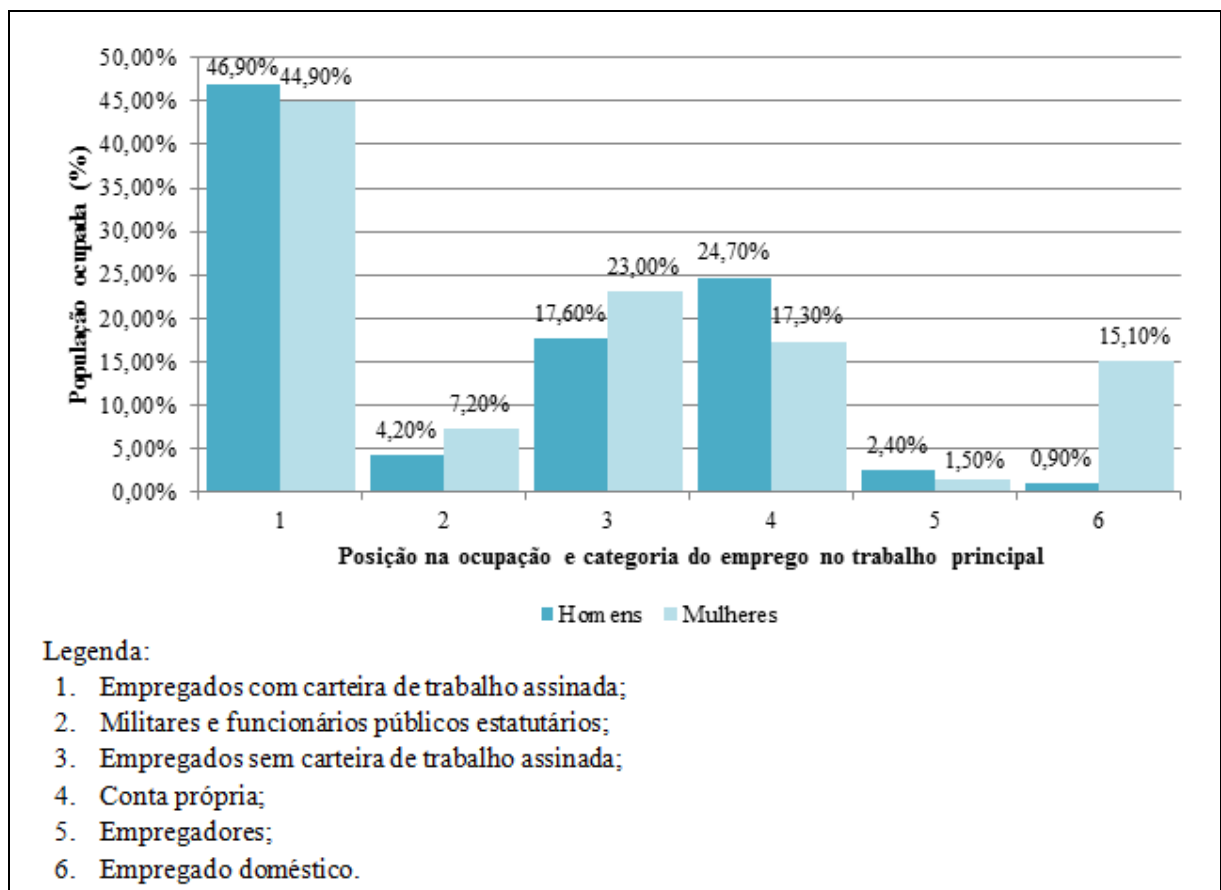
Nesta sociedade capitalista globalizada e moderna, o trabalho do gênero feminino salariado participa de uma divisão horizontal no mercado, na qual as mulheres concentram-se em setores de atividade, por conta das características culturais e tradicionais previamente atribuídas a mulheres (se não são versões de tarefas domésticas sutis, exigem qualidades estimuladas pela sociedade em meninas, como delicadeza, paciência, etc.), como por exemplo nas linhas de montagem de indústrias eletromecânicas (YANNOULAS, 2002, p. 15).

Segundo Yannoulas (2002, p. 16), pode-se ver a divisão do trabalho feminino e masculino como uma divisão vertical do trabalho, que, como grupo, as mulheres estão em inferioridade em relação ao sexo masculino, no contexto de condições de trabalho (já que o homem é o provedor da casa), salários e ascensão funcional (cargos). Vários estudos revelam que as mulheres têm de mostrar-se mais capacitada que o homem para ocupar um mesmo cargo, isto é, se duas pessoas de gêneros diferentes estiverem concorrendo a um mesmo ofício e têm condições iguais de exercê-lo, a preferência será do homem.

O estudo de pirâmide ocupacional com essência de gênero, quando ligada à divisão vertical do trabalho, revela que as mulheres contam com menos oportunidades para ascensão funcional dentro de uma empresa, em relação aos homens. Se combinar-se as divisões citadas anteriormente (divisões de sexo horizontal e vertical do trabalho), pode ser verificadas em setores de atividade nos quais as mulheres estão em quantidade maior, porém os cargos hierarquicamente mais altos são mais ocupados por homens, como por exemplo: na saúde e educação (YANNOULAS, 2002).

Como descrito na Figura 1, é possível notar que os homens e as mulheres estão distribuídos em ocupações e categorias de emprego principal de acordo com os papéis de gênero que foram estipulados há muito tempo.

Figura 1 -Gráfico do percentual de pessoas por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal



Ainda segundo Yaunnoulas (2002), é importante ressaltar que o mercado de trabalho admite mulheres seletivamente, diferentemente do caso dos homens, pois são preferíveis as mais jovens, com maior qualificação e as que não têm laços familiares, como filhos ou maridos. Esses laços familiares geram uma inconstância na vida profissional das mulheres;

enquanto os homens permanecem constantemente durante todo o seu curso de vida no mercado de trabalho, salvo em casos de enfermidade, catástrofes ou guerras, as mulheres têm um grau de variação socioeconômicas muito maiores. Isso ocorre por diversos motivos, porém, o mais relevante de todos é a maternidade. A presença ou ausência de companheiro e filhos na parte doméstica de suas vidas pode ser um fator decisivo na inserção feminina no mercado de trabalho.

Em todas as áreas do mercado de trabalho é possível identificar, no mínimo, três formas de discriminação: a direta (ou manifesta), a indireta (ou encoberta) e a autodiscriminação. A direta (ou manifesta) especifica-se aos códigos e regras estipulados para precaver espaços de poder, isto é, para excluir explicitamente um grupo social, seja ele por causa de seu sexo (ou gênero), raça (ou etnia), religião, idade, nacionalidade, sexualidade, etc. Esta não pode ser reproduzida nos dias atuais, como era antigamente, por conta do valor da igualdade (pelo menos no aspecto jurídico-formal), nas sociedades ocidentais. Com esse pensamento, a discriminação foi censurado por normas internacionais (Convenção da ONU de 1979, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, autenticada por todos os países pertencentes ao MERCOSUL entre 1984 e 1989; Convenção de OIT nº 100, em 1951), e pelas legislações nacionais (YANNOULAS, 2002).

Contudo, mesmo que a escassez de leis tenha sido resolvida e represente um avanço na sociedade atual, os problemas de discriminação ainda não foram totalmente absentes, pois existem algumas brechas para a execução de práticas sutis de mais difícil percepção, chamada de discriminação encoberta ou indireta. Este tipo de discriminação refere-se às ideias e práticas desenvolvidas informalmente. Ou seja, essas práticas parecem neutras, mas criam desigualdades entre pessoas igualmente capacitadas por conta de raça, gênero, idade, etc. (YANNOULAS, 2002).

E, por último, a auto discriminação. É um pensamento pré-estabelecido pela sociedade com um parâmetro delimitado. Refere-se a um mecanismo interno que estimulam as expectativas, motivações e anseios, de modo que algumas escolhas educacionais ou profissionais são inconscientemente repudiadas e outras fortemente recomendadas. Por exemplo, as primeiras mulheres que foram motoristas de ônibus ou taxis enfrentaram uma dificuldade de se imaginar exercendo esse tipo de função, e, por outro lado, enfrentariam uma dificuldade consideravelmente inferior, se optassem por profissões consideradas femininas, como enfermagem ou magistério. Esse tipo de discriminação é interno e derivam de auto discriminação, mesmo que muitas vezes inconscientes, por conta dos padrões sutilmente estipuladas pelas normas da sociedade (YANNOULAS, 2002).

As consequências do prejulgamento e da discriminação manifestam-se fortemente na destinação de profissões e ocupações pouco respeitadas e mal remuneradas. Outras consequências causadas pela discriminação são: salários muito inferiores aos dos homens que ocupam os mesmos cargos, dificuldades na ascensão profissional por conta das responsabilidades familiares, dificuldades para admissão ou causa de demissão em razão da maternidade, assédio sexual, entre outros problemas. É importante ressaltar que, no caso das mulheres negras, essas consequências aumentam, por conta da dupla discriminação vivida por elas (YANNOULAS, 2002).

O ingresso da mulher no mercado não se dá apenas de empregada, mas também de empregadora. Isso foi favorecido por um desenvolvimento econômico em várias localidades. O aumento deste tipo de atividade feminina pode ser verificado até mesmo em dados estatísticos.

## **2.1 Histórico da mulher no mercado de trabalho**

Na sociedade primitiva, a principal unidade econômica era o lar, pois era onde se coziam os alimentos, se tecia a lã, confeccionavam-se as peças de vestuário, domesticavam-se os animais, produziavam-se as cerâmicas, entre outras tarefas para a sobrevivência. O homem era treinado na “parte de fora” do lar, em tarefas como caça e pesca, pois exigiam mais força e maior condicionamento físico para enfrentar este tipo situação. Neste cenário, a mulher assumia uma condição voltada para o núcleo da produção, que, ao mesmo tempo, era seu lar. Este enquadramento marcou uma divisão do trabalho entre os sexos que perdurou por um longo tempo – e ainda existe em algumas situações. Com o passar do tempo, essa atribuição da mulher solidificou-se como um aspecto natural do gênero (GOMES, 2005).

Na Idade Média, a Igreja Católica tinha o papel de ditar a estrutura social, e isso consistia basicamente em estabilidade e não em ascensão profissional. As mulheres deste período se ocupavam com tecer e cuidar das hortas e dos animais. Logo após, o feudalismo ganhou leis escritas, nas quais eram concedidos direitos aos homens e restrições às mulheres. É importante ressaltar que, por conta de os padres rejeitarem as mulheres, o corpo e os seus prazeres, a imagem da Virgem Maria foi idealizada, o que obteve, como consequência, uma submissão ainda maior do sexo feminino (KANAN, 2010).

As ideias da Igreja começaram a despencar com alguns acontecimentos que foram muito importantes para o desenvolvimento da humanidade, como: a desintegração do feudalismo, o salto quantitativo e qualitativo da produção, o surgimento do capitalismo, entre

outros. É importante ressaltar que, por conta de os padres rejeitarem as mulheres, o corpo e os seus prazeres, a imagem da Virgem Maria foi idealizada, o que obteve, como consequência, uma submissão ainda maior do sexo feminino (KANAN, 2010).

Uma das transformações mais marcantes deste período – o Renascimento – foi o de conceito do trabalho, porém isso não garantiu que a mulher elevou as chances da mulher de ter realizações no mercado (GOMES, 2005).

Durante a Revolução Industrial, houve um progresso acompanhado de uma discriminação: as mulheres poderiam ser aceitas no mercado de trabalho, mas apenas em cargos nos quais a remuneração era inferior. Mesmo quando gerou revoltas por conta do trabalho em condições desumanas, à mulher não foi concedido nenhum tipo de igualdade (GOMES, 2005).

Foi em 1932 que o Brasil teve o trabalho feminino legislado pela primeira vez, o qual criou proteções em relação à maternidade e às restrições de mão-de-obra feminina em atividades em que eram necessária força física, pois era considerado que as mulheres seriam mais fracas que os homens. Em 1943, o trabalho feminino foi acrescentado à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) destacando grupos de trabalhadores que necessitavam de “proteções específicas”, por exemplo: mulheres e menores de 18 anos (YANNOULAS, 2002).

Mas foi a partir da globalização que a mulher teve realmente alguma participação de peso no mercado de trabalho (GOMES, 2005).

## **2.2 Como está a situação da mulher no mercado de trabalho atual?**

Segundo Lipman-Blumen (1996), não há muitos registros do sexo feminino ocupado com trabalhos na década de 1960, e que uma mulher na posição de liderança – seja na política ou no conceito trabalhista – era uma situação tratada como anormalidade. Porém, nesta mesma década, numa nova fase da economia, muitas mulheres foram recrutadas para o contexto laboral.

No século XXI é possível observar que as mulheres estão mais inseridas no mercado de trabalho em diversas funções, contudo, no universo de negócios é mais difícil vê-las em posições de lideranças (KANAN, 2010).

A diferença de remuneração entre os gêneros tem um histórico persistente, sem se atenuar, significativamente, nos últimos anos. Em 1999, os homens recebiam, em média, 3,2



salários mínimos, ao mesmo tempo em que as mulheres mal chegaram a receber 1,5 salários mínimos (CUT, 2000 citado por YANNOULAS, 2002).

Mesmo quando é considerada a escolaridade das mulheres, é possível notar uma diferença salarial, ou seja, a escolaridade não consiste em um fator que permita às mulheres conseguir cargos de igual qualidade ou salários que são alcançados pelos homens. Por isto, é possível verificar que a evolução das mulheres relacionada à escolaridade não é suficiente para suprir essa distância socioeconômica (YANNOULAS, 2002).

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), o número de pessoas economicamente ativas (PEA) “[...] compreende o potencial de mão-de-obra com que pode contar o setor produtivo; a oferta efetiva de trabalho numa economia”, no qual são consideradas: a população ocupada, ou seja, as pessoas que, no período de referência estipulado, trabalharam ou tinham trabalho, mas não estavam cumprindo (por exemplo: férias ou licença); a categoria de pessoas desocupadas, as quais não possuíam um trabalho, num certo tempo de decorrência, “mas estavam dispostas a trabalhar e que tomaram alguma providência efetiva nos últimos trinta dias para isto (consultando pessoas, jornais, etc.)”.

Estes dados são calculados pela “[...] soma da população ocupada e desocupada com dezesseis anos ou mais de idade”. No Brasil, em 2000, era de 74.810.805 pessoas; destas, apenas 29.947.670 mulheres (40,03%), um número respeitavelmente menor do que em 2010, que o PEA calculou 91.548.924 pessoas, com 39.870.376 mulheres (43,55%).

Figura 2 - Gráfico do número de pessoas economicamente ativas no Brasil (PEA)

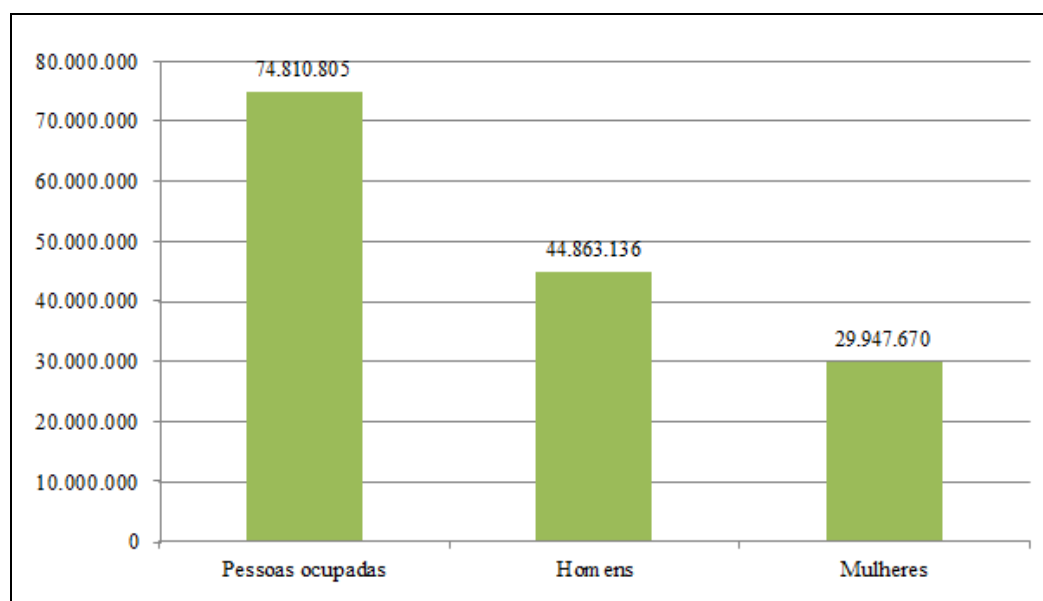
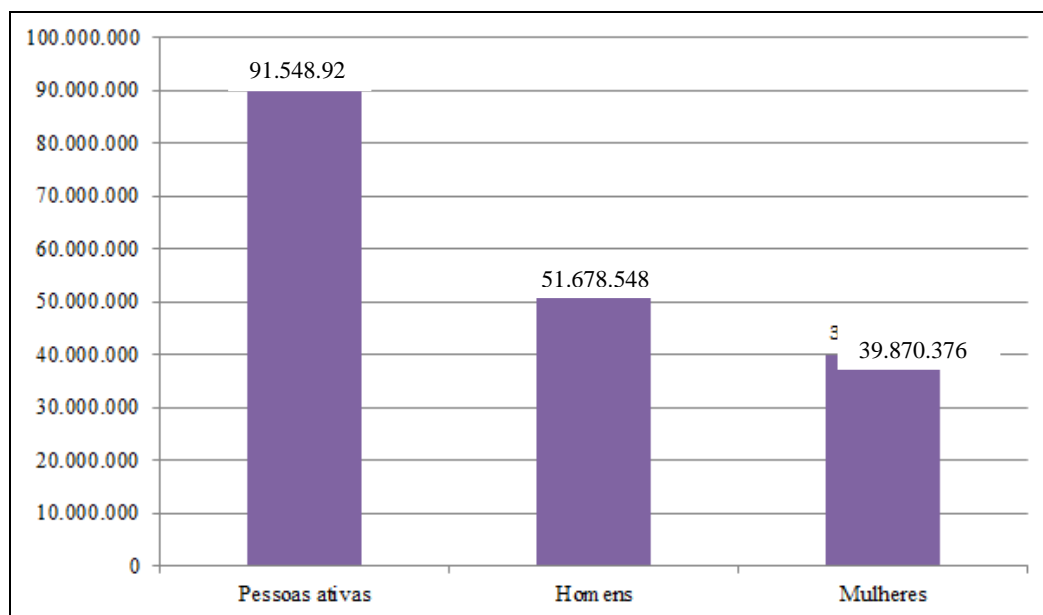


Figura 3 - Gráfico do número de pessoas ocupadas em 2010 no Brasil.



Se forem consideradas pessoas ocupadas em trabalhos formais, isto é, “trabalhadores com carteira de trabalho assinada, inclusive os trabalhadores domésticos, os militares e funcionários públicos estatutários, bem como os empregadores e trabalhadores por conta própria que contribuem para a previdência social”, essa percentagem de mulheres é menor, ainda.

No país, em 2000, o percentual de mulheres que possuíam trabalhos formais era de 38,47% (12.404.826), contra 61,52% (19.838.719) de homens. Já no ano de 2010 foi realizada uma nova coleta de dados, e os resultados foram de 41,81% (20.777.308) de mulheres e 58,19% (28.918.290) de homens (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2010).

Figura 4 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2000 no Brasil

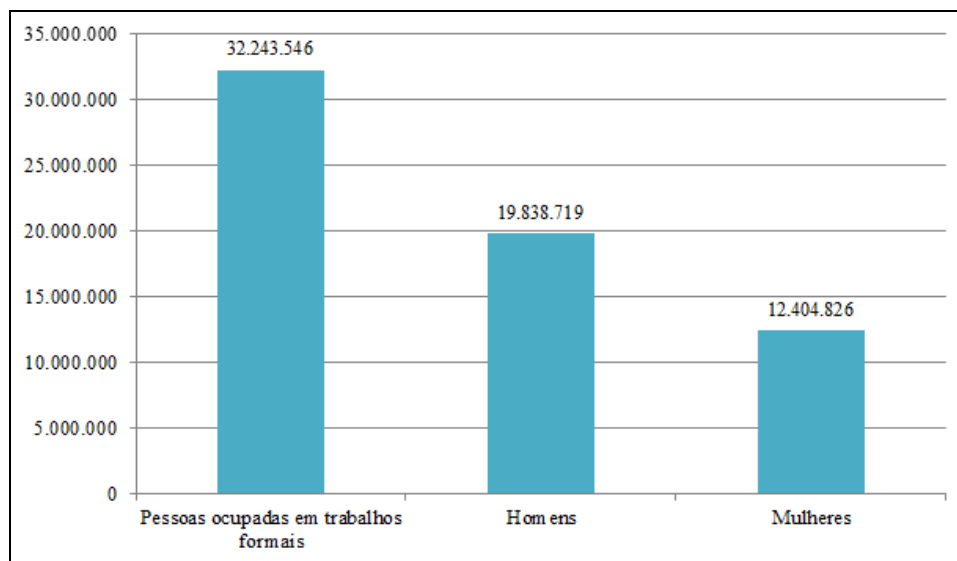
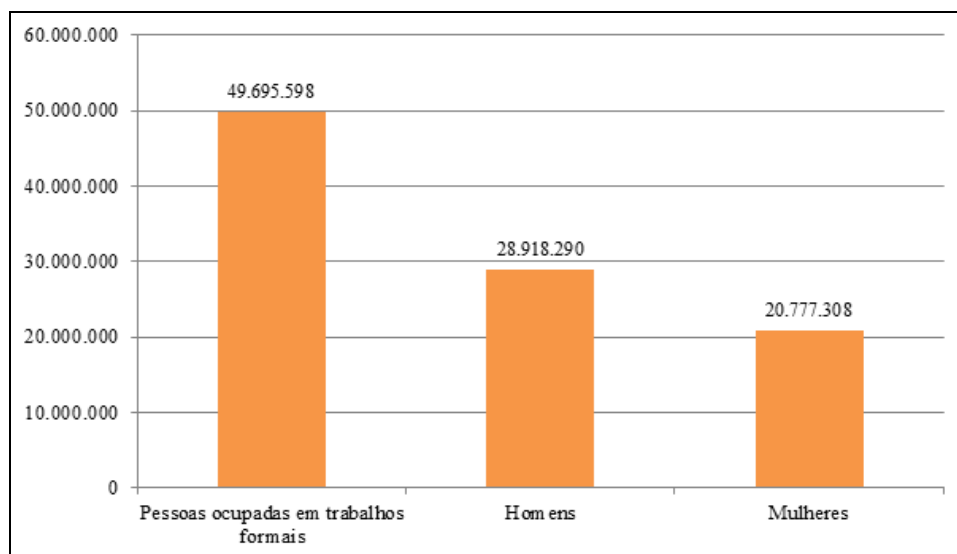


Figura 5 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2010 no Brasil



No estado de São Paulo, no ano de 2000, o número de pessoas ocupadas com trabalhos formais é de 9.443.553; destes, 5.859.487 são homens, 24,04% a mais do que as mulheres – que somam 3.859.487 em todo o estado. Dez anos depois, a quantidade aumentou consideravelmente: 14.053.453 pessoas estavam ocupadas em trabalhos formais no estado, consistidas em 8.095.942 homens (57,60%) e 5.957.911 mulheres, equivalentes a 42,39% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2010).

Figura 6 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2000 no estado de São Paulo

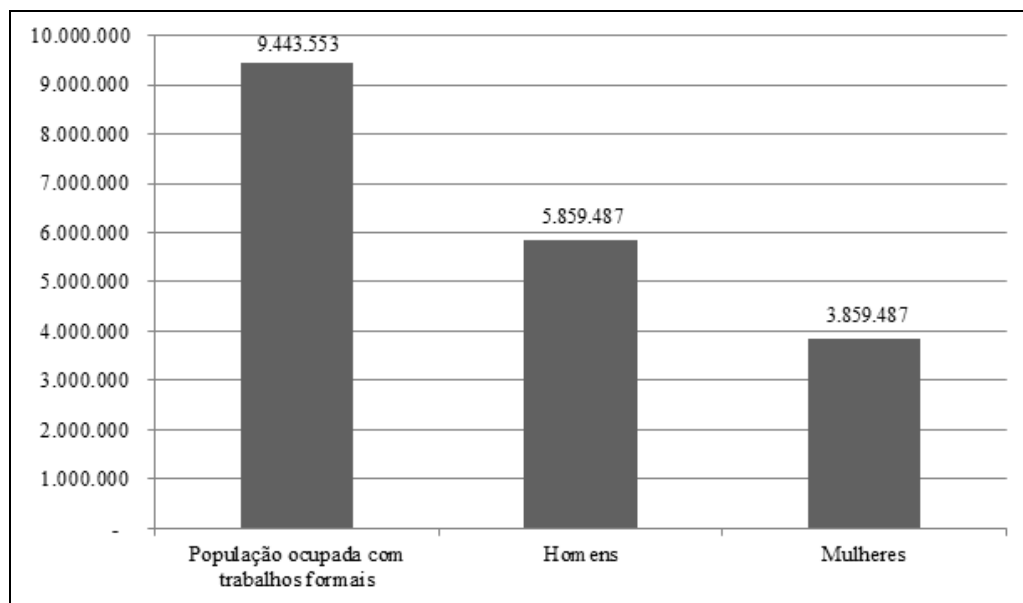
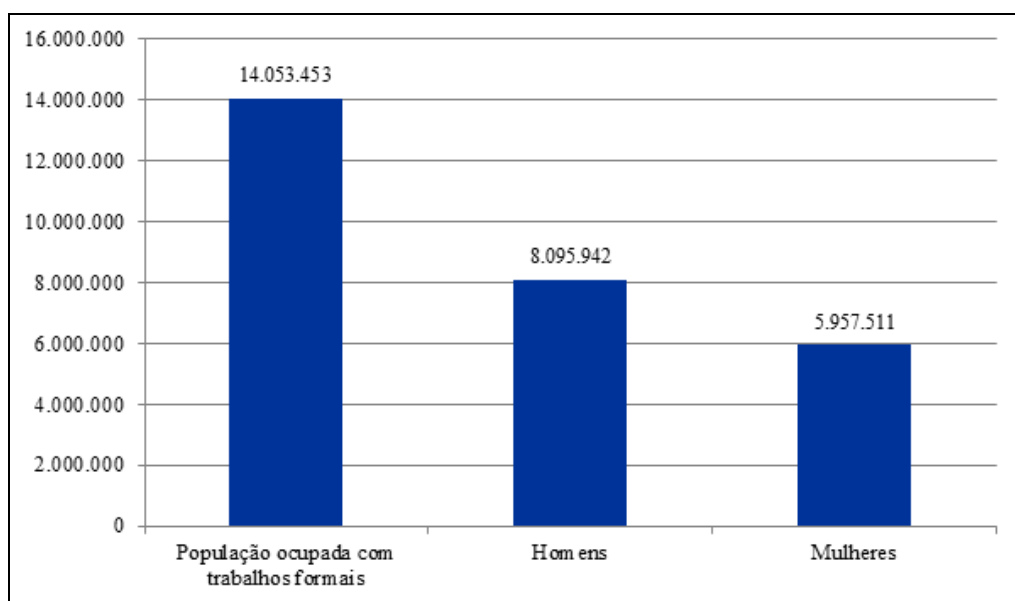


Figura 7 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2010 no estado de São Paulo



Na cidade de Botucatu, foram coletados, em 2000, os seguintes resultados: o total de pessoas com ocupação formal era de 28.859, sendo 17.484 (60,58%) homens, e 11.374 (39,41%) mulheres. Já em 2010, o total de pessoas que possuíam ocupação formal, na cidade, era de 64.337, consistindo em 34.926 (54,29%) de homens e 29.411 (45,71%) de mulheres (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2010).

Figura 8 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2000 na cidade de Botucatu

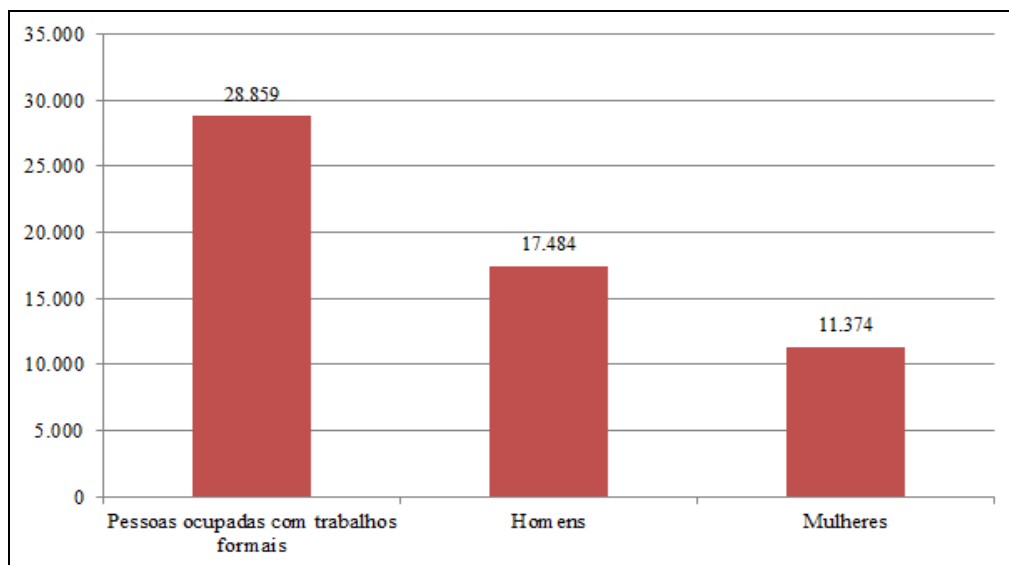
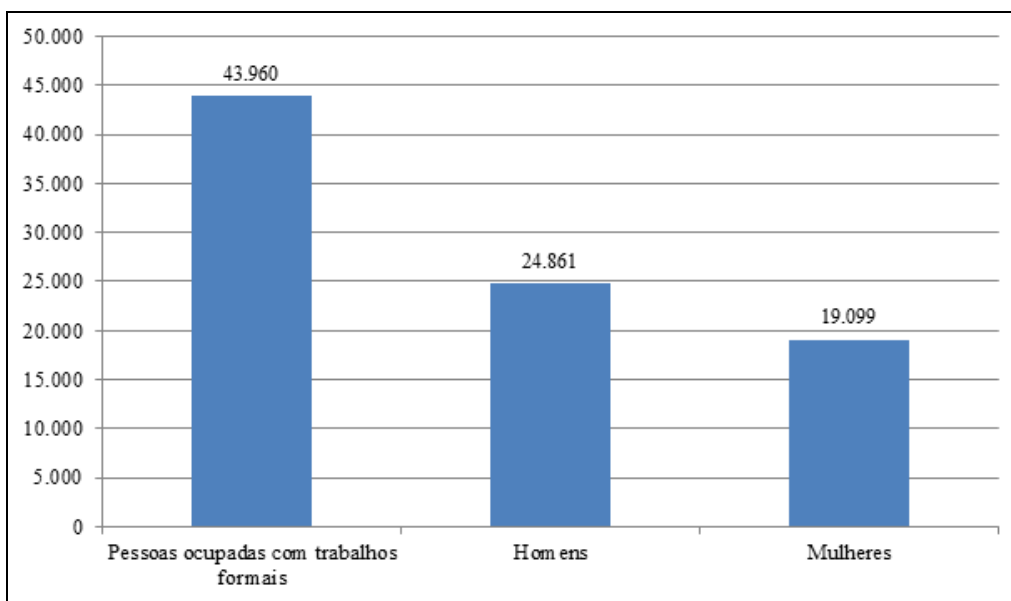


Figura 9 - Gráfico do número de pessoas com ocupação formal em 2010 na cidade de Botucatu



Pode-se notar a evolução da quantidade de mulheres no mercado de trabalho em apenas dez anos de um censo ao outro, pois este número aumentou cerca de 40,29% no Brasil, e 40,44% em Botucatu. Isto é, os números cresceram proporcionalmente a nível municipal, estadual e nacional.

### **3 MATERIAL E MÉTODOS**

#### **3.1 Materiais**

- Artigos eletrônicos;
- Artigos de revista;
- Pacote Microsoft Office;
- etc.

#### **3.2 Métodos e técnicas a serem utilizadas**

##### **3.2.1 Método de abordagem**

Nesta pesquisa um questionário com perguntas estruturadas e semiestruturadas (ver apêndices) foi respondido pelos colaboradores e gestores de empresas, com foco na área de logística.

##### **3.2.2 Métodos de procedimento**

Foi usado o procedimento da estatística descritiva, já que foi feito a coleta e análise de dados das empresas em questão na cidade de Botucatu. A amostra foi determinada pelo tempo que se tinha disponível para a coleta de informações.

### 3.2.2.1 Medidas estatísticas

Foi utilizada a média aritmética como medida de tendência central para representar as informações coletadas e para verificar a variabilidade das informações calculamos o desvio padrão amostral.

A seguir, estão descritas as medidas estatísticas utilizadas:

- A média aritmética dos valores  $\{x_1, x_2, \dots, x_n\}$  ponderados pelas respectivas frequências absolutas  $F_1, F_2, \dots, F_n$  é definida e dada por:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i \cdot F_i}{\sum_{i=1}^n F_i} \quad (1)$$

(SPIEGEL; MACHADO, 2007).

- O desvio padrão amostral de um conjunto de dados  $\{x_1, x_2, \dots, x_n\}$ , cujas frequências absolutas são  $F_1, F_2, \dots, F_n$ , respectivamente, é definido e dada por:

$$S = \sqrt{\frac{(x_1 - \bar{x})^2 \cdot F_1 + (x_2 - \bar{x})^2 \cdot F_2 + \dots + (x_n - \bar{x})^2 \cdot F_n}{\sum_{i=1}^n F_i - 1}} \quad (2)$$

(SPIEGEL; MACHADO, 2007).

- O coeficiente de variação (CV) utilizado para caracterizar a dispersão ou variabilidade dos dados em termos relativos ao seu valor médio é dado por:

$$CV = \frac{S}{\bar{x}} \times 100 \quad (3)$$

(SPIEGEL; MACHADO, 2007).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados foram coletados a partir das entrevistas anteriormente citadas (vide apêndices), aplicados em cinco empresas localizadas na cidade de Botucatu.

### 4.1 Dados dos entrevistados

A seguir serão descritos os dados coletados dos entrevistados. Algumas das informações obtidas foram agrupadas em classes e as medidas estatísticas foram calculadas utilizando os dados brutos.

Foram entrevistadas, randomicamente, 63 pessoas de dezoito a cinquenta anos que atuam especificamente na área de logística ou em cargos relacionados, sendo a amostra composta por 50 mulheres e 13 homens. É importante ressaltar que as empresas não forneceram a quantidade de colaboradores dos cargos entrevistados.

Os homens foram entrevistados para contribuir na compreensão dos desafios, dificuldades e sucessos da carreira feminina.

Tabela 1 – Faixa Etária

<b>Idade</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
19 + 29	56	61,54	57,14
30 + 40	32	7,69	26,98
41 + 51	12	30,77	15,87



Pode-se notar que as pessoas, na maior parte, têm entre dezenove e vinte e quarenta anos, pois esta área do mercado de trabalho vem se expandindo muito nos últimos quarenta anos (LIMA JÚNIOR, 2005).

Utilizando os dados brutos coletados, observa-se que em média os entrevistados possuem aproximadamente 30,62 anos, com desvio padrão amostral de aproximadamente 8,72. E de acordo com os gêneros, percebe-se que as mulheres pesquisadas possuem em média aproximadamente 30,78 anos com dispersão relativa em torno da média dada pelo coeficiente de variação de aproximadamente 25,11%. Enquanto que o gênero masculino possui em média 30 anos com uma variação relativa maior, valendo 40,62%, aproximadamente.

Tabela 2 - Escolaridade

<b>Escolaridade</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Ensino Médio Completo	14	7,69	12,70
Superior Incompleto	38	76,92	46,03
Superior Completo	44	15,38	38,10
Pós-Graduação	4	0	3,17

Pode-se notar que 87,30% dos entrevistados possuem ensino superior ou estão cursando alguma graduação.

Tabela 3 - Estado civil

<b>Estado Civil</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Casado	42	23,08	38,10
Solteiro	58	76,92	61,90

Com relação ao estado civil, obteve-se que a maioria dos entrevistados são solteiros, pois apenas 38,10% das pessoas pesquisadas são casadas.

- **Dados quantitativos de filhos**

O maior fator de os dados da Tabela 4 indicarem que a maioria das pessoas entrevistadas não têm filhos deve-se à preferência de casais jovens adiarem a decisão de terem filhos por preferirem adquirir uma estabilidade profissional desejada (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Tabela 4 - Filhos

<b>Filhos</b>	<b>Fi</b>
Sim	24
Não	39

A partir da década de 1960, houve uma queda da natalidade no país muito significativa: a classe social mais favorecida foi atingida por este fato antes de qualquer outra, depois espalhou-se para todas as classes sociais e regiões, ainda que haja muita diferença socioeconômica na população. A média de filhos por mulher passou de 2,1, em 1992, passou para menos de um, em 2005 (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Tabela 5 - Quantidade de filhos

<b>Número de Filhos</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
1	18	0	14,28
2	18	7,69	15,87
3	6	7,69	6,35
4	2	0	1,59

- **Tempo exercendo a profissão atual**

A média do tempo de serviço na área de logística atualmente está entre um ano e dez, por esta ser uma área do mercado de trabalho em nova expansão (LIMA JÚNIOR, 2005).

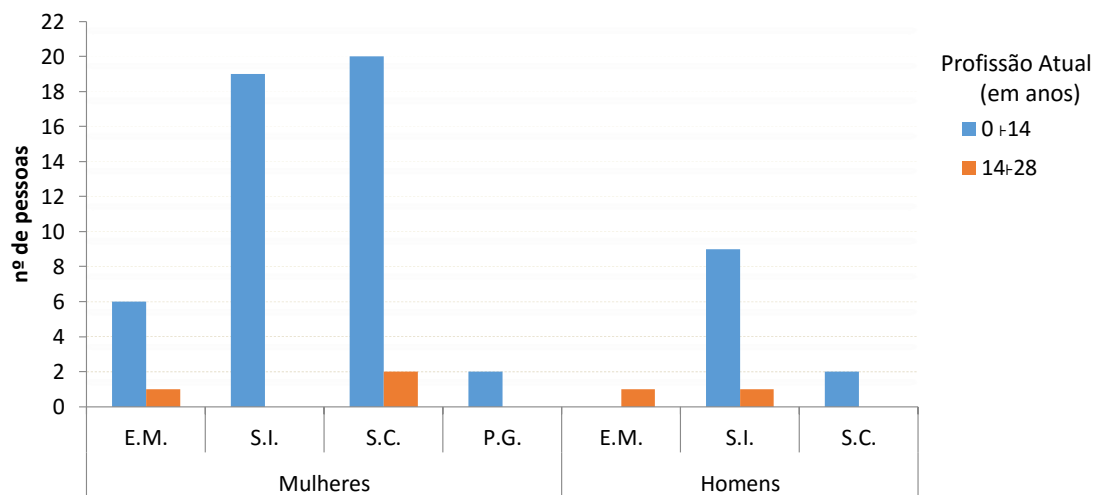
Tabela 6 - Tempo exercendo a profissão atual

<b>Tempo Profissão Atual (em anos)</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
0 + 14	94	84,62	92,06
14 + 28	6	15,38	7,94

Da tabela 6, observou-se que 92,06% dos entrevistados possuem menos de 14 anos na profissão atual.

Através dos dados brutos coletados, concluiu-se que as mulheres possuem em média aproximadamente 4,5 anos de tempo de serviço na profissão atual, enquanto que os homens entrevistados estão exercendo a mesma atividade profissional a aproximadamente 12,5 anos em média.

Figura 10 - Distribuição do tempo exercendo a profissão atual (em anos) em relação à escolaridade e ao gênero



Legenda:

E.M. → Ensino Médio; S.I. → Superior Incompleto; S.C. → Superior Completo; P.G. → Pós Graduação

Através do gráfico acima, observa-se que 87,23% das mulheres entrevistadas que possuem tempo de profissão atual entre 0 + 14 anos possuem ensino superior ou estão cursando alguma graduação. Enquanto que 100% dos homens entrevistados se enquadram nesta situação.

Concluiu-se também que 66,67% das mulheres entrevistadas com tempo de profissão atual entre 14 + 28 anos já cursaram uma graduação ou estão cursando, e em contrapartida 50% dos homens estão neste cenário.

#### 4.2 Resultados da entrevista mista

Quais os principais problemas que podem ser desencadeados ao incorporar mulheres em ambientes de trabalho em que prevalece a mão-de-obra masculina?

Tabela 7 - Principais problemas

<b>Principais problemas</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Licença-maternidade	22	46,15	26,98
Responsabilidade familiar	22	26,08	22,22
Assédio sexual e/ou infidelidade	56	46,15	53,97
Outros	22	7,69	19,05

A maioria das mulheres entrevistadas consideram que o assédio sexual e/ou infidelidade é um dos principais problemas gerados ao incorporar mulheres em ambientes de trabalho em que prevalece a mão-de-obra masculina. Com relação a licença-maternidade, responsabilidade familiar e outros problemas, foram obtidas 11 mulheres de um total de 50 que consideram cada um destes fatores como um obstáculo.

Observa-se ainda que 46,15% dos homens entrevistados consideram a licença-maternidade e o assédio sexual e/ou infidelidade como os principais problemas que podem ser desencadeados no contexto citado acima.

Quais são os principais cargos ocupados pelas mulheres dentro da empresa?

Tabela 8 - Cargos ocupados por mulheres

<b>Cargos</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Presidência	4	15,38	6,35
Direção	50	26,08	44,44
Gerência	72	46,15	66,67
Supervisão	66	26,08	57,14
Técnicos	60	46,15	57,14
Trato pessoal e comunicação	64	46,15	60,32
Administração	84	38,46	74,60
Recursos Humanos	84	46,15	76,19
Outros	12	0,00	9,52

Em relação a questão sobre os principais cargos ocupados pelas mulheres dentro da empresa, nota-se que foram encontrados resultados de percentuais com grande diferença para os homens e mulheres entrevistados.

Obteve-se que apenas 4% das mulheres entrevistadas assinalaram presidência como principal cargo ocupado pelas mulheres dentro da empresa, contra um total de 15,38% dos homens entrevistados. Isto resultou que 6,34% das pessoas entrevistadas consideram a presidência como principal cargo ocupado pelas mulheres dentro da empresa.

Com relação ao cargo de direção, este resultou ficou bem mais acima já que metade das mulheres entrevistadas assinalaram este item.

Quais os cargos em que se concentra tomada de decisões e exercícios de poder estão vinculados a mulheres?

Tabela 9 - Cargos de tomadas de decisões vinculados a mulheres

<b>Cargos</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Presidência	10	26,08	12,70
Direção	54	15,38	46,03
Gerência	82	84,62	82,54
Outros	16	0,00	12,70

Quais as barreiras para o acesso de mulheres aos cargos de direção?

Tabela 10 - Barreiras para o acesso feminino aos cargos de direção

<b>Barreiras encontradas</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Menor qualificação	24	30,77	25,40
Falta de habilidade	22	38,46	25,40
Falta de conhecimentos técnicos	28	38,46	30,16
Falta de inovação e improvisação	10	38,46	15,87
Outros	42	38,46	41,27

A licença maternidade é encarada como problema para a empresa?

Tabela 11 - Opinião sobre a licença-maternidade

<b>É encarada como problema?</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Sim	16	46,15	22,22
Não	34	30,77	33,33
Às vezes	50	26,08	44,44

Através da tabela 11, pode-se dizer que aproximadamente 22,22% das pessoas entrevistadas, consideram que a licença-maternidade é um problema para a empresa. Enquanto que aproximadamente 44,44 % consideram que a licença-maternidade é algumas vezes um problema para a empresa.

Nota-se também que 42 pessoas do total de entrevistados consideram a licença-maternidade como um problema ou acreditam que este é um obstáculo em alguns casos.

Quais características são encaradas como limitações das mulheres no mercado de trabalho?

Tabela 12 - Características encaradas como limitações das mulheres

<b>Características</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Capacidade física	52	92,31	60,32
Falta de disponibilidade de horários para hora-extra	26	38,46	28,57
Falta de disponibilidade para viajar	40	30,77	38,10

O custo de mão-de-obra é maior no sexo:

Tabela 13 - Custo de mão-de-obra em relação ao sexo

<b>Sexo</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Masculino	26	46,15	30,16
Feminino	6	7,69	6,35
Indiferente	68	46,15	63,49

Os custos de trabalho mais altos na empresa são relacionados a:

Tabela 14 - Custos de trabalho mais altos

<b>Custos</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Licença-maternidade	18	69,23	28,57
Absenteísmo	70	30,77	61,90
Financiamento de creches	10	7,69	9,52
Outros	22	15,38	20,63

Absenteísmo é mais frequente no trabalho:

Tabela 15 - Absenteísmo em relação ao gênero

<b>Absenteísmo</b>	<b>Mulheres (%)</b>	<b>Homens (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Masculino	6	26,08	9,52
Feminino	8	38,46	14,29
Indiferente	86	38,46	76,19

#### **4.3 Resultado da entrevista para recursos humanos ou gerentes**

De acordo com os dados coletados, a opinião dos gestores, em sua maioria, é que a mão-de-obra feminina é mais estável e comprometida e que as mulheres têm uma percepção detalhista e cuidadosa. Outro diferencial citado por uma das empresas, é que as mulheres se mantêm estáveis na organização, por conta da seletividade das empresas com a contratação feminina. Isto causa uma valorização às oportunidades por parte das mulheres.

Através desta entrevista, contempla-se que os fatores considerados mais inconvenientes para as mulheres em alguns setores da empresa são: força física e disponibilidade de tempo. O primeiro, destaca Werner (1992, p. 88 – 90), era um princípio que era exaltado no homem, e, conseqüentemente, diminuía as vantagens da mulher. O segundo deve-se, na maioria dos casos, à responsabilidade familiar da mulher, pois esta realoca ou reduz as horas quando os deveres com os cuidados dos filhos são mais urgentes. Isso pode resultar em falta de desenvolvimento para a carreira profissional e afetar a empresa (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Segundo as empresas entrevistadas, as características que são consideradas mais relevantes nos cargos que estão sendo exercidos por mulheres são: dedicação e meticulosidade, organização e ordem, e estabilidade e responsabilidade. Pode-se ponderar, então, que as mulheres têm uma tendência a ser mais dedicadas, organizadas e responsáveis em seus empregos, apesar de todas as responsabilidades familiares e duplas ou triplas jornadas.

#### 4.4 Resultado do questionário específico para mulheres

- Você considera justo o seu salário em relação ao dos outros funcionários do sexo masculino que possuem o mesmo cargo que o seu?

Tabela 16 - Mulheres que consideram justos ou injustos seus salários

<b>Considera justo</b>	<b>Total (%)</b>
Sim	80
Não	18
Não sabe	2

Por um lado, há pessoas que não consideram justos seus salários em relação aos dos outros funcionários do sexo masculino, pois alegam que já trabalharam em várias empresas, mas nunca conseguiram ter o mesmo rendimento salarial que o homem. Do outro lado, a maioria considera o seu salário justo em relação ao sexo masculino que ocupa o mesmo cargo que o seu, mesmo quando o salário masculino é maior.



- Você considera que existe um tratamento igualitário ou desigual para os funcionários do sexo masculino e feminino?

Tabela 17 - Relação de tratamento de gêneros

<b>Tipo de tratamento</b>	<b>Total (%)</b>
Igualitário	40
Desigual	60

Apesar de as entrevistadas considerarem os seus salários justos, observam que o tratamento para os dois gêneros é desigual, na maioria das vezes. Segundo uma das mulheres, “devido à mentalidade machista, a sociedade sempre desvaloriza o trabalho feminino, porém esta realidade vem mudando”. Outra diz, que, apesar de estar no século XXI, ainda é possível observar tratamento desigual dentro das organizações, principalmente com assédio sexual e moral.

- Existe valorização e aposta no desenvolvimento das mulheres como trabalhadoras?

Tabela 18 - Valorização no desenvolvimento feminino

<b>Existe aposta no desenvolvimento</b>	<b>Total (%)</b>
Sim	54
Não	40
Não sabe	6

Esta é uma questão que divide as opiniões, pois algumas acreditam que a mulher tem sido vista no mercado de trabalho como um potencial e cada vez ganhando oportunidades. Outras dizem que são raras as chances de ascensão profissional rápida dentro de uma empresa, pois o homem consegue em muito menos tempo, quando comparada à ascensão feminina.

## 5 CONCLUSÃO

Neste trabalho foi feito uma análise qualitativa e quantitativa dos dados coletados sobre questões do mercado de trabalho feminino.

Através das entrevistas desenvolvidas, foram coletados dados de uma amostra de sessenta e três pessoas que trabalham na área de logística, sendo treze homens e cinquenta mulheres, com foco neste último gênero. Sendo assim, as principais conclusões que podemos descrever aqui são:

1. Observando a tabela 7, é possível dizer que 26,98% dos entrevistados consideram que a licença maternidade é um dos principais problemas que podem ser desencadeados ao incorporar mulheres em ambientes de trabalho em que prevalece a mão-de-obra masculina. E através da tabela 11, percebe-se que aproximadamente 22,22% das pessoas entrevistadas, consideram a licença-maternidade como um problema para a empresa.
2. Apesar da mulher estar conquistando seu espaço no mercado de trabalho, ainda é possível visualizar possíveis restrições, como falta de força física para realizar determinadas tarefas, falta de disponibilidade para realizar horas-extras ou mesmo para viagens devido ao seu trabalho, por conta de sua responsabilidade familiar.
3. O alto número de respostas sobre assédio sexual e/ou infidelidade na organização pode vir a ser um fator preocupante para as empresas na hora de misturar os gêneros neste ambiente.

4. Na questão salarial, a maior parte da amostra estudada considera justo o seu salário com relação ao dos homens que desempenham as mesmas funções dentro da organização. Em contrapartida, acreditam que o tratamento é desigual nos relacionamentos dentro da empresa pelo motivo do sexo masculino sempre aparentar superioridade, ou, como dito anteriormente, por motivos de assédio moral ou sexual.
5. No parâmetro de oportunidades de ascensão profissional dentro da empresa, as respostas se dividiram. Por exemplo, 54% das mulheres acreditam que existem oportunidades para as mulheres, no qual sua participação vem sendo cada vez maior na logística, bem como no restante das áreas; 40% disseram não sentir motivação da empresa com relação a este tipo de assunto. Isto pode ser relacionado ao gênero feminino, vindo na forma de um preconceito sexista. Finalmente, 6% das mulheres não souberam responder se há ou não oportunidades de ascensão profissional dentro da empresa em que trabalha.

Espera-se, ainda, que as conclusões advindas deste trabalho possam contribuir para a reflexão social sobre a discriminação e a construção da equidade de gêneros nas relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- BALDEZ, C. **Logística: um mundo também para as mulheres**. 201-?. Abgroup Regional São Luís - Maranhão. Disponível em: <[http://www.abgroup.com.br/antigo/httpdocs/midia\\_log\\_mulheres.htm](http://www.abgroup.com.br/antigo/httpdocs/midia_log_mulheres.htm)>. Acesso em: 17 mar. 2015.
- BUENO, F. S. **Minidicionário da língua portuguesa**. São Paulo: FTD, 1996.
- COSTA, P. A. et al. **Adaptação dos inventários de sexismo moderno para Portugal: o inventário de sexismo ambivalente e o inventário de ambivalência em relação aos homens**. Lisboa, Portugal: 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722015000100126&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722015000100126&lang=pt)>. Acesso em: 28 mar. 2015.
- COSTA, P. A. et al. **Adaptação dos inventários de sexismo moderno para Portugal: o inventário de sexismo ambivalente e o inventário de ambivalência em relação aos homens**. Lisboa, Portugal: 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722015000100126&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722015000100126&lang=pt)>. Acesso em: 28 mar. 2015.
- COSTA, P. A. et al. Adaptação dos inventários de sexismo moderno para Portugal: o inventário de sexismo ambivalente e o inventário de ambivalência em relação aos homens. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 28, n. 1, p. 126-135, Mar. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722015000100126&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722015000100126&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 26 maio 2015.
- CUT. (2000) apud YANNOULAS, S. C. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. CFEMEA (Centro Feminista de Estudos e Assessoria). Brasília: FIG (Fundo para a Igualdade de Gênero)/CIDA (Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional), 2002. 93 p.
- GOMES, F.; BOURGUIGNON, N. **Mulheres ainda enfrentam discriminação no mercado de trabalho**. Disponível em: <[http://gazetaonline.globo.com/\\_conteudo/2014/03/noticias/dinheiro/1481293-mulheres-ainda-enfrentam-discriminacao-no-mercado-de-trabalho.html](http://gazetaonline.globo.com/_conteudo/2014/03/noticias/dinheiro/1481293-mulheres-ainda-enfrentam-discriminacao-no-mercado-de-trabalho.html)>. Acesso em: 16 mar. 2015.
- GOMES, A. F. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Rege Revista de Gestão**, São Paulo, p 1-9, v12, n. 3, set., ano 2005.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: população economicamente ativa (pessoas)**. Brasília, DF Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=350750&cat=-1,1,2,-2,-3,128&ind=4726>> Acesso em: 20 mar. 2010.
- \_\_\_\_\_. **Estatísticas de Gênero: população ocupada em trabalhos formais (pessoas)**. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,1,2,-2,-3,128,129&ind=4732>> Acesso em: 20 mar. 2010.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 17, n. 53, p. 243-257, junho 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-92302010000200001&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302010000200001&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 20 out. 2015.

LIMA JÚNIOR, O. F. **Tendências para a logística no século XXI**. 2005. Disponível em: <<http://www.lalt.fec.unicamp.br/index.php/publicacoes/artigos/79-tendencias-para-a-logistica-no-seculo-xxi>>. Acesso em: 27 out. 2015.

LIPMAN-BLUMEN, J. **Connective leadership: managing in a changing world**. Nova York, Oxford University Press Inc. 1996.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 2, n. 18, p.547-566, maio 2010. Trimestral. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/15.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2015.

MOURA, B. **Logística: Conceitos e tendências**. Centro Atlântico, 2006.

LOGWEB. Mulheres na logística: menos preconceito. **Revista Logweb**: Referência em Logística, São Paulo, p.1, 10 jul. 2005. Mensal. Disponível em: <<http://www.logweb.com.br/novo/conteudo/noticia/15140/mulheres-na-logistica-menos-preconceito/>>. Acesso em: 16 mar. 2015.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estud. av.**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 99-116, Dec. 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142003000300007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 26 maio 2015.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D.C.. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 573-594, dez. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742007000300004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300004&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em: 27 out. 2015.

SPIEGEL, M.R.; STEPHENS, L.J. **Estatística**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

WERNER, D. Uma introdução às Culturas Humanas. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1992.

YANNOULAS, S. C. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. CFEMEA (Centro Feminista de Estudos e Assessoria). Brasília: FIG (Fundo para a Igualdade de Gênero)/CIDA (Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional), 2002. 93 p.

YANNOULAS, S. C. Ações afirmativas, mulheres e mercados de trabalho. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 322-325, 2001. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2001000100026&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000100026&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em: 05 out. 2015.

YAZBEK, M. R. **Mulher, A Competência na Logística**. 201-?. Disponível em: <<http://www.vantine.com.br/logistica.asp?chamada=pontodevista050>>. Acesso em: 17 mar. 2015.

ZORDAN, E. P.; FALCKE, D.; WAGNER, A. Casar ou não casar?: Motivos e expectativas com relação ao casamento. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte , v. 15, n. 2, ago. 2009 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682009000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682009000200005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 27 out. 2015.

**APÊNDICE A - Questões aplicadas aos funcionários do sexo masculino e feminino**

Nome: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Profissão: \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Tem filhos? ( ) Não ( ) Sim. Quantos? \_\_\_\_\_

1. Há quanto tempo você trabalha em sua profissão atual? \_\_\_\_\_

2. Quais os principais problemas que podem ser desencadeados ao incorporar mulheres em ambientes de trabalho em que prevalece a mão-de-obra masculina?

- ( ) licença-maternidade
- ( ) responsabilidade familiar
- ( ) assédio-sexual e\ou infidelidade
- ( ) outros. Especificar: \_\_\_\_\_

3. Quais são os cargos ocupados pelas mulheres dentro da empresa?

- ( ) presidência
- ( ) direção
- ( ) gerência
- ( ) supervisão
- ( ) técnicos
- ( ) relacionados ao trato pessoal e a comunicação
- ( ) administração
- ( ) recursos humanos
- ( ) outros. Especificar: \_\_\_\_\_

4. Quais cargos em que se concentra tomada de decisões e exercícios de poder estão vinculados a mulheres?

- ( ) presidência
- ( ) direção
- ( ) gerência

( ) outros. Especificar: \_\_\_\_\_

5. Quais as barreiras para o acesso de mulheres aos cargos de direção?

( ) menor qualificação

( ) falta de habilidade

( ) falta de conhecimentos técnicos

( ) falta de inovação e improvisação

( ) outros. Especificar: \_\_\_\_\_

6. A licença maternidade é encarada como um problema para a empresa?

( ) sim

( ) não

( ) às vezes

7. Quais características são encaradas como limitações das mulheres no mercado de trabalho?

( ) capacidade física

( ) falta de disponibilidade de horários para hora-extra

( ) falta de disponibilidade para viajar

8. O custo de mão-de-obra é maior no sexo?

( ) masculino

( ) feminino

( ) indiferente

9. Os custos de trabalho mais altos na empresa são em relação a:

( ) licença-maternidade

( ) absenteísmo

( ) financiamento de creches

( ) outros. Especificar: \_\_\_\_\_

10. Absenteísmo é mais frequente no trabalho?

( ) masculino

( ) feminino

( ) indiferente



**APÊNDICE B – Questões direcionadas aos gerentes ou RH**

1. Qual é a sua opinião em relação às diferenças da mão-de-obra masculina e feminina, de acordo com a especificidade de cada setor da empresa ou indústria?

---

---

---

---

---

2. São considerados inconvenientes para as mulheres os setores que prevalecem ou necessitam de:

- alto risco
- força física
- perfil técnico
- disponibilidade de tempo

3. Quais características são consideradas mais relevantes nos cargos que estão sendo exercidos por mulheres:

- dedicação e meticulosidade
- paciência e tolerância
- organização e ordem
- estabilidade e responsabilidade
- atenção e perfil psicológico

**APÊNDICE C – Questionário específico para mulheres**

1. Você considera justo o seu salário em relação aos outros funcionários do sexo masculino que possuem o mesmo cargo que o seu?

---

---

---

---

---

2. Você considera que existe um tratamento igualitário ou desigual para os funcionários do sexo masculino e feminino?

---

---

---

---

---

3. Existe valorização e aposta no desenvolvimento das mulheres como trabalhadoras?

---

---

---

---

---

Botucatu, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016.

---

Marcelo Eduardo Rodrigues Filho

De Acordo:

---

Prof<sup>a</sup>. Ma. Monica Regina Gaiotto  
Orientadora

---

Prof. Me. Vitor de Campos Leite  
Coordenador do Curso de Logística