

A INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO GRUPO D'LU MODAS COMO REFERÊNCIA NA EMPREGABILIDADE DE MULHERES

Cássia Maria de Souza Gonçalo

cassiaplz31@gmail.com

Clarissa Cecília Ferreira Alves

clarissa.alves@ifpb.edu.br

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar os fatores relevantes para a presença majoritária de mulheres nos cargos de supervisão do grupo D'lu Modas no município de Guarabira/PB. Deste modo, buscou-se realizar uma pesquisa qualitativa e descritiva de abordagem teórica, utilizando como instrumentos uma entrevista semiestruturada e questionários abertos. Este questionário foi entregue às supervisoras da empresa a fim de entender como funcionam suas atribuições e como elas enfrentam os obstáculos diários. Também foi aplicada uma entrevista semiestruturada com o gestor geral da empresa a fim de colher informações que possam auxiliar e contribuir para responder ao objetivo desta pesquisa. Salienta-se que esta pesquisa foi baseada em importantes autores deste ramo, como Hirata (2004), Andrade (2004), Girão (2001), Souza (2016) dentre outros. Desta forma foi identificado que a presença majoritária de mulheres na empresa D'lu não possui relação direta com a existência de estereótipos de gênero relacionados ao mundo da moda.

Palavras-chave: gênero; divisão sexual do trabalho; estereótipos.

Abstract

This article aims to analyze the relevant factors for the majority presence of women in the positions of supervision of the group D'lu Modas in the municipality of Guarabira / PB. In this way, a qualitative and descriptive research of theoretical approach was sought, using as instruments a semi-structured interview and open questionnaires. This questionnaire was delivered to the company's supervisors to understand how their assignments work and how they deal with daily obstacles. A semi-structured interview with the general manager of the company was also applied in order to gather information that could help and contribute to the objective of this research. It should be noted that this research was based on important authors of this branch, such as Hirata (2004), Andrade (2004), Girão (2001), Souza (2016) among others. In this way

it was identified that the majority presence of women in the company D'lu has no direct relation with the existence of gender stereotypes.

Keywords: genre; sexual division of labor; stereotypes.

1. Introdução

Esta pesquisa aborda o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Desde o início das civilizações, as mulheres tinham a função apenas de “dona do lar”, e se esperava que quem suprisse as necessidades financeiras da família fosse o marido. Para o senso comum, as mulheres não necessitavam ganhar dinheiro, seu espaço era limitado apenas ao setor privado, ficando a esfera pública apenas para os homens.

Foi a partir da atuação dos movimentos feministas que as mulheres vieram conquistando seus direitos perante a sociedade. Mesmo depois de muitas lutas e algumas conquistas, as mulheres ainda sofrem diversas formas de discriminações, principalmente a inserção no mercado de trabalho, fato este que decorre de um processo histórico moldado por relações de gênero que caracteriza as mulheres como sexo inferior (HIRATA, 2007).

No entanto, mesmo com todas as subordinações e opressões, as mulheres conseguiram quebrar barreiras e ocupar funções no mercado de trabalho que antes eram desempenhadas apenas por homens, o que fez a sociedade mudar a forma de compreender seu papel na sociedade.

Contudo, a busca por um espaço no ambiente social e trabalhista foi conquistado após muitas batalhas enfrentadas e marcadas por vários acontecimentos que quebraram o paradigma da sociedade e derrubaram alguns preconceitos. Se homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, pode-se dizer que não poderá haver nenhum e qualquer tipo de discriminação na família, no local de trabalho e na sociedade.

Uma vez que o mercado de trabalho vem se mostrando em processo de crescimento, é visível a presença da mulher em diversos setores, contudo é importante ressaltar que esse processo ainda passa por uma variação de discriminações, principalmente no que tange as desigualdades salariais.

Isto posto, vamos analisar o grupo D'lu Modas, no que se refere à contratação de mulheres em seu quadro de funcionários, nas áreas de supervisão, de vendas, “operador de caixa” e “contas a pagar”.

O grupo Dlu Modas desempenha sua atividade comercial no município de Guarabira/PB, cidade que possui um comércio com um significativo crescimento. Conhecida popularmente como “Rainha do brejo”, Guarabira/PB é considerada cidade polo em meio a 30 cidades, todas tendo um forte vínculo com o município em questão por contar com um comércio com uma boa expansão. Com uma população próxima de 59 mil habitantes, possui quase 55 mil residentes, havendo, dentre estes, cerca de 29 mil mulheres. O grupo D'lu Modas se encontra dividido em sete lojas, nas quais todas são supervisionadas por mulheres. No geral, o quadro de colaboradores é composto por mulheres, que variam em idades de 20 a 35 anos.

Diante de tal situação, a presente pesquisa tem como objetivo analisar os fatores relevantes para a presença majoritária de mulheres nos cargos de supervisão do grupo D'lu Modas no município de Guarabira/PB.

Ainda, cabe ressaltar que esta pesquisa tem como justificativa entender se a presença majoritária de mulheres dentro do grupo D'lu Modas está ligada à construção de estereótipos de gênero no que se refere à temática da moda.

2. Fundamentação Teórica

Dado que as transformações do mundo do trabalho têm evidência pela heterogeneidade desse espaço, e que os modelos de produção se apropriam nas diferenças de gênero e que por consequência se transformam em desigualdades, é importante discutir as mudanças e permanências na sistematização do trabalho e assim haja uma reflexão sobre a divisão do trabalho (SILVA e GITAHY, 2006).

Ainda para Silva e Gitahy, 2006:

O conceito de gênero busca estabelecer a distinção entre o sexo biológico e a construção social do masculino e do feminino, conceitos elaborados de modo relacional, inseridos em contextos específicos e permeados por relações de poder (SILVA E GITAHY, 2006. pg. 2).

Um fato característico da construção social acerca das relações de gênero no que remete nas diferenças entre homens e mulheres é a visão de que o sexo feminino é o sexo frágil, criado para procriar e satisfazer os desejos masculinos. Por consequência as mulheres se encontravam subordinadas ao setor privado, desempenhando apenas funções domésticas que, no entanto, não era visto como trabalho.

As mulheres, desde a origem das civilizações, ocuparam, um papel de subordinação e opressão, tidas como um mero objeto eram submissas aos homens e aos padrões impostos pela sociedade patriarcal (BICEGLIA, 2002). Ao analisarmos as peculiaridades das formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho, observa-se que o perfil do mercado de trabalho expressa, dentre outros aspectos, o resultado do processo histórico que conformou a sociedade brasileira (ANDRADE, 2004).

Sabemos que as mulheres têm em seu histórico, por séculos, a exclusão do meio político e social, no qual direitos e deveres de cidadão não eram legitimados, o acesso a educação era limitado, conforme o que julgavam necessário para cumprir o papel de esposa e dona de casa, contudo, presas ao espaço privado.

Ao longo dos anos mudanças importantes têm ocorrido na participação das mulheres no mercado de trabalho. Este processo se consolida a cada dia deixando de ser apenas uma oscilação temporária, tornando o processo de incorporação do contingente feminino um fenômeno social contínuo e persistente (GARCIA e CONFORTO, 2012, p.1).

Segundo Schlickmann e Pizarro (2013), ao refletirmos sobre o processo da evolução pessoal e profissional feminino, baseado de um percurso exaustivo, de grandes lutas, torna-se relevante a reflexão da igualdade de direitos na sociedade, pois nos remete a contextualizar o processo transformador no qual a mulher vem passando, o papel antes exercido de forma vulnerável a sociedade patriarcal, hoje retrata através das lutas uma nova visão das mulheres, as mulheres na sociedade em tempos futuros, propiciando a igualdade dos gêneros.

Nesse sentido, a divisão do trabalho atribuiu papéis a homens e mulheres de acordo com suas diferenças biológicas existentes entre os sexos,

com isso a função de cuidar do lar, dos filhos, foi atribuída às mulheres via de fatos era tida como de pouco valor social. Enquanto a responsabilidade de suprir as necessidades sociais da família e a produção de material foi delegada aos homens, tarefas cuja sociedade qualificava de grande valor (SOUSA e GUEDES, 2016).

Para Sousa e Guedes, 2016:

A divisão do trabalho proveniente das "relações sociais de sexo" reservou às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens, a esfera produtiva, estabelecendo uma relação assimétrica entre os sexos que cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade. As relações sociais entre os sexos se apresentam desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto à supremacia do outro. (SOUZA e GUEDES, 2016. pg. 3).

Nesse contexto, ao refletirmos a atuação das mulheres no mercado de trabalho nos tempos de hoje, vem se mostrando cada vez mais crescente. Embora seu ingresso a principio deu-se através da necessidade de contribuir com as despesas do lar, no entanto, atualmente houve uma mudança nesse quadro, em que a mulher toma posse de chefiar o espaço familiar, tornando-se responsáveis pelo sustento do lar (GIRÃO, 2001).

Sabemos que são muitos os desafios, sendo os padrões impostos pela sociedade os mais difíceis de serem questionados e rompidos, mas acreditamos que o caminho a ser seguido está no reconhecimento das diferenças e na promoção de uma educação crítica e transformadora.

3. Metodologia

A presente pesquisa se propôs a compreender os fatores relevantes para a presença majoritária de mulheres nos cargos de supervisão do grupo D'lu Modas da cidade de Guarabira-PB, como também entender se a contratação dessas mulheres se relaciona com os padrões pré-estabelecidos pela sociedade, no qual representamos papéis femininos e masculinos, posto que, funções relacionadas a moda são atribuídas as mulheres.

Portanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e abordagem teórica, fundamentada no instrumento da entrevista semiestruturada, seguido por questionário aberto, com a finalidade de extrair a opinião desses sujeitos de maneira detalhada. Em seguida, se insere o método da análise de conteúdo a fim de compreender o material colhido.

Assim, o questionário foi aplicado a todas as cinco supervisoras das lojas do grupo D'lu Modas, no qual apresentou um roteiro de forma direta e específica. O grupo D'lu Modas divide-se em sete lojas: D'lu Mulher, D'lu Masculina, D'lu Kids, D'lu in Cativa, Chá de Bebê in D'lu, Mercato in D'lu e TNG in D'lu, todas com sede no município de Guarabira/PB.

Desta forma, buscou-se levar em consideração a percepção destas mulheres enquanto ocupantes de cargos de supervisão e suas eventuais dificuldades encontradas para a conciliação do trabalho no setor público com o trabalho do setor privado (trabalho doméstico).

Em seguida, optou-se por realizar entrevista semiestruturada com o gestor geral do grupo D'lu Modas, com a finalidade de entender as razões pelas quais os cargos de supervisão são direcionados à mulheres, como se dá o processo de seleção para o referido cargo, e de que maneira são distribuídas as atribuições para as supervisoras.

Nesse sentido, o questionário teve como finalidade entender a perspectiva das mulheres enquanto trabalhadoras em cargos de supervisão, as suas atribuições e os fatores que levaram a escolha de mulheres para o cargo de supervisão relacionando com construção histórica da imagem das mulheres e os papéis atribuídos a elas por consequência das relações de poder entre os sexos.

Assim, a aplicação das entrevistas semiestruturadas objetivou ouvir a visão do administrador do grupo D'lu Modas de modo mais aprofundado e explicativo, a fim de que fosse possível compreender e comparar alguns aspectos acerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho como também a relação da divisão sexual do trabalho dentro da empresa.

4. Resultados e discussão dos dados

4.1 – Instrumento e sujeitos da pesquisa

A presente pesquisa se propôs a compreender os fatores relevantes para a presença majoritária de mulheres nos cargos de supervisão do grupo D'lu Modas no município de Guarabira/PB. Sendo assim, utilizou-se como técnica de pesquisa os instrumentos “questionário aberto” e “entrevista”, tendo como finalidade a colheita das informações percebidas pelos colaboradores que se dispuseram a expor sua opinião. Posteriormente a isso, aplicou-se o método da análise de conteúdo para apreciar e compreender o material obtido.

Diante disto, os questionários foram aplicados a cinco mulheres que compõem o quadro de funcionários(as) da empresa D'lu Modas na função de supervisão. Assim, o questionário possuía o caráter estruturado, uma vez que, o mesmo traria mais informações a serem exploradas. Desta forma, buscou-se compreender se o fato de as supervisoras serem todas do gênero feminino seria resultado da reprodução dos estereótipos de gênero impostos pela sociedade, isto é, se as mulheres são escolhidas para esta função pelo fato da sociedade impor que elas se sobressaem na área da moda.

Neste sentido, a aplicação da entrevista semiestruturada com o proprietário da empresa objetivou investigar, a partir de sua perspectiva de gestor da empresa, que motivações o levaram a preencher os cargos de supervisão com indivíduos do gênero feminino, indo de encontro aos índices de divisão sexual do trabalho em que as mulheres não tendem a ocupar funções de supervisão como regra.

Portanto, foi feito um comparativo entre a opinião das supervisoras com a do proprietário da empresa, e em seguida concluído com o cruzamento das respostas dos participantes, no qual foi extraído o máximo de informações cabíveis a temática.

Por fim, tornou-se de suma importância descrever não só o perfil socioeconômico de cada mulher contribuinte da pesquisa, como também ter a finalidade de preservar o anonimato das/do participantes. Sendo assim, serão utilizadas na pesquisa as identificações: S1, S2, S3, S4, S5 para as supervisoras e G1 para o proprietário e gerente das lojas D'lu, para assim

manter o grau de confiabilidade das respostas durante o questionário e a entrevista.

A respondente identificada por S1 tem estado civil solteira, 26 anos de idade, não possui filhos, seu nível de escolaridade é ensino médio, se autodeclara parda, reside com quatro pessoas; a respondente S2 tem 36 anos de idade, é casada, têm três filhos, seu nível de escolaridade é ensino médio, se autodeclara parda, reside com quatro pessoas; a respondente S3 tem 32 anos de idade, é casada, não possui filhos, seu nível de escolaridade é nível superior, se autodeclara branca, reside apenas com seu marido; a respondente S4 tem 27 anos de idade, casada, tem um filho, seu nível de escolaridade é ensino superior, se autodeclara parda, reside com três pessoas e a entrevistada S5 tem 31 anos, solteira, possui um filho, seu nível de escolaridade é ensino médio modalidade Magistério, se autodeclara parda e reside com quatro pessoas.

Por fim, o participante identificado por G1 tem 32 anos de idade, é casado, possui dois filhos, é pós-graduado na área de administração de empresas, se autodeclara branco e reside com três pessoas.

4.2 – Análise dos dados

O estudo dos dados desta pesquisa apresenta a técnica de análise de dados qualitativos, que por sua vez é denominado método da **análise de conteúdo**. De acordo com MORAES (1999, p. 2)

Essa metodologia de pesquisa faz parte de uma busca teórica, com um significado especial no campo das investigações sociais. Constitui-se em bem mais do que uma simples técnica de análise de dados, representando uma abordagem metodológica com características e possibilidades próprias.

O questionário se dá através de perguntas abertas, na qual o pesquisador utiliza um conjunto de questões definidas, no qual permite ao informante responder livremente, usando linguagem própria e emitir opiniões, e consiste em traduzir os objetivos da pesquisa com a finalidade propiciar determinado conhecimento.

A entrevista em estudo se dá de forma semiestruturada, na qual o/a entrevistador/a utiliza um conjunto de questões predefinidas, que lhe auxilia ao longo da entrevista, possuindo, entretanto, certa flexibilidade para inserir outras perguntas pertinentes ao longo da conversação e assim obter o máximo de informações diante das respostas da pessoa entrevistada.

Os questionários e a entrevista em análise foram realizados pela pesquisadora do projeto A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma análise do grupo D'lu Modas, como referência na empregabilidade de mulheres no período de agosto a dezembro de 2017 no âmbito da disciplina pesquisa e técnicas do Curso de Gestão Comercial. O questionário foi elaborado pelo pesquisador de forma simples e direta para que o respondente compreenda com facilidade o que esta sendo perguntado. A entrevista foi aplicada utilizando um gravador de voz, ferramenta bastante utilizada na realização de trabalhos científicos. A estrutura foi previamente planejada, tendo sido elaborado um roteiro da entrevista que será seguidamente objeto de uma breve análise.

4.2.1 – Liderança e suas atribuições x dificuldades enfrentadas no mundo do trabalho

Segundo Chiavenato (2004), para ser um líder a pessoa deve ter a capacidade de interpretar objetivos e missões, priorizando o planejamento, para a execução de atividades em equipe, com o intuito na agilidade em solucionar eventuais problemas e conflitos como também delegar obrigações aos seus subordinados de forma a se qualificar como um bom líder.

De acordo com Cirolini e Noro (2008) a presença das mulheres no mercado se dá de forma evidente na atualidade, à medida que o mercado de trabalho vem se mostrando em seu processo de crescimento, é visível a presença das mulheres em diversos setores, antes desempenhadas somente por homens, em cargos de liderança e chefia,

Para Schlickmann e Pizarro (2013) as mulheres executivas se sobressaem por sua dinâmica na área técnica e gerencial, ressaltando que as mulheres conseguem vencer seus obstáculos profissionais e diários. Contudo,

buscam a valorização e a igualdade dos direitos com os homens, no mercado de trabalho.

A articulação entre o trabalho remunerado e o doméstico ainda é ponto de tensão na vida das mulheres. Para tanto, são questões que devem ser abordadas e discutidas a fim de compreender o quanto as mulheres, mesmo vivenciando esses conflitos, avançaram no mercado de trabalho.

Neste sentido, o posicionamento dos sujeitos do estudo revelou que em meios as dificuldades e a relação patriarcal que historicamente foi construída em relação às mulheres no mercado de trabalho e especificamente em cargos de liderança, vem se destruindo, ficando perceptível na fala da S4 e S5 quando questionamos em relação as suas atribuições dentro da empresa, procurando identificar se elas têm autonomia e exercem na prática a função de liderança:

Em relação à loja, em tudo o que é certo dentro das minhas responsabilidades na loja, eu tenho total responsabilidade de decisão (S4).

Temos a autonomia de tomar as cabíveis decisões em relação às vendas e horários dos colaboradores (S5).

Nesse sentido, ao cruzarmos as respostas das supervisoras com as do gestor, foi identificado que as prerrogativas a elas impostas são limitadas, porém é visível que dentro das atribuições concedidas, as supervisoras têm autonomia, e exercem de fato o que foi falado por elas no questionário.

De acordo com as respostas das participantes desta pesquisa, foi percebido que existem dificuldades em conciliar o trabalho doméstico com o trabalho remunerado. Quando perguntamos se elas conciliavam o trabalho doméstico com o trabalho fora de casa. Uma das entrevistadas respondeu da seguinte forma: “Na maioria das vezes é difícil conciliar. Se não tivesse meu marido seria muito mais complicado, pois tenho filhos, graças a deus que meu marido me ajuda” (S2).

As respostas se deram de modo semelhante, no qual às respondentes compartilham de características similares, a exemplo de serem casadas e terem filhos, partilham do mesmo pensamento de existir uma dificuldade no que diz respeito em conciliação entre trabalho doméstico/trabalho remunerado e encontra a solução na divisão das tarefas com o marido. Como mostra a fala

da entrevistada (S4) “É um pouco complicado, mas tem que ser dividido do jeito certo, meu marido me ajuda e assim da tempo para os dois trabalhos”.

4.2.2 – A relação de papéis sexuais e estereótipos de gênero.

As mulheres constroem sua identidade a partir de suas experiências, as quais são elementos fundamentais para determinação de sua posição dentro da sociedade. Nesse sentido, a pesquisa buscou tanto evidenciar as percepções individuais das mulheres em relação à existência de papéis sexuais, como também entender a compreensão delas diante de uma suposta existência de estereótipos de gênero como requisito para a contratação de mulheres para o cargo de supervisoras na empresa D’lu Modas.

Neste sentido, é importante entender como se deu a seleção para o cargo de supervisora, para isso foi questionado quais foram às etapas que elas passaram para chegar ao cargo de supervisora, e todas responderam de forma semelhante:

Primeiramente, iniciei no setor de vendas, depois de alguns meses passei a trabalhar no caixa, e após um tempo fui promovida a supervisora (S1).

Comecei na empresa como vendedora me destaquei e passei para o caixa, fui me aperfeiçoando e então passei para o cargo de supervisora (S2).

Comecei como vendedora depois foi para o caixa e em seguida promovida a supervisora (S3).

Na minha primeira etapa passei na seleção para vendedora, depois passei a trabalhar no caixa, me sobressai na pro atividade e organização e passei a trabalhar no escritório e logo após fui promovida a supervisora (S4).

Entrei na loja como consultora de moda, com oito meses fui promovida a caixa e dois anos depois fui promovida a supervisora (S5).

Também foi questionado quais características as supervisoras acreditam possuir e que tenham contribuído na sua seleção ao cargo:

Liderança, pensamento positivo, elogiar e criticar na hora certa para o crescimento individual do colaborador e de toda a equipe (S3).

Liderança, simpatia, autonomia e muitos fatores que contribuem em autoconhecimento e no crescimento na empresa e no

desenvolvimento interpessoal dos colaboradores e sempre amando o meu trabalho, executando de forma prazerosa (S5).

Diante disto, no que se refere à autoafirmação de suas características, foi percebido que as supervisoras não sentem em nenhum momento a presença de fatores de gênero como influência em sua contratação, e que a capacidade de liderança e o crescimento dentro da empresa parecem surgir através de seus esforços diários.

Ao confrontarmos as respostas das supervisoras com a do gerente (proprietário) quando questionamos os critérios que ele utiliza para a escolha de suas supervisoras, as respostas se mostram, em síntese, de forma factual e objetiva:

Bom! Analiso de forma sistemática cada funcionária, suas qualidades, seu espírito de equipe, de liderança, seu desempenho e principalmente no quesito “vestir a camisa da empresa” (...) a funcionaria que se sente dona da empresa, que (...) trabalha em prol do crescimento da empresa. Isto conta muito na hora da escolha (G1).

Ainda com relação à contratação de apenas mulheres para o cargo de supervisora foi questionado o motivo deste fato e obteve-se o seguinte relato:

Não é algo imposto pelos donos, o fato ocorre por que, durante a seleção, as mulheres procuram mais pela vaga de emprego, então consequentemente contratamos mais mulheres, nosso quadro de colaboradores é composto por 98% de mulheres, os donos tem mais opções de escolha entre as mulheres. Ser homem não impede que eles entendam de moda e montem looks (S3).

Em síntese, as participantes do estudo relatam em seus depoimentos que não existem evidências relativas à reprodução de estereótipos de gênero na contratação das trabalhadoras, e de acordo com o relato do gerente (proprietário), as informações são equivalentes quando foi questionado o motivo de nomear apenas mulheres para o cargo de gerências:

O motivo, se da pelo fato de que o quadro de funcionários é composto por 98% de mulheres. Porém acredito que em breve teremos um homem no cargo de supervisor dentro de nossa empresa (G1).

É interessante observar que, apesar da percepção da maioria das entrevistadas acerca da não existência de estereótipos como influência na

contratação de um número elevado de mulheres na empresa D'lu Modas, fica claro a existência desse fato não por parte da empresa, neste caso, mas pela visão da sociedade como um todo, visto que a procura pelo cargo de vendedor(a), em suma, é realizado por mulheres, e isso nos remete à análise que a sociedade enxerga o trabalho direcionado à moda como um atributo ou assunto de interesse exclusivo das mulheres. Como consequência, observa-se a existência de um número reduzido de homens nesta função.

5. Conclusões

No presente artigo, é possível observar a presença majoritária de mulheres no cargo de supervisoras na empresa D'lu. A partir da pesquisa realizada, analisando-se as informações através do método análise de dados, é possível concluir que, embora as mulheres sejam a maioria na ocupação dos cargos relacionados ao mundo da moda na empresa D'lu Modas, este fato não aparenta ter relação direta com a reprodução de estereótipos de gênero por parte do proprietário da empresa, mas pela relação indireta e socialmente construída, em que se perfaz uma construção histórica que associa as mulheres a cargos relacionados à moda, havendo assim uma escassa demanda de homens nesse setor.

Logo, conclui-se que a reprodução de estereótipos de gênero que estabelece a filtragem de homens e a preponderância de mulheres nos cargos de supervisão da empresa D'lu não é realizada interna e deliberadamente pela administração geral da empresa, mas externamente pelos mecanismos sociais de reprodução desses estereótipos.

Nesse sentido, é necessário que haja uma desconstrução em relação à divisão sexual do trabalho, a fim de quebrar paradigmas enraizados na nossa cultura sexista e preconceituosa. Contudo, é necessário que as empresas se reinventem, incentivando a cultura plural da diversidade, rompendo com as perspectivas machistas, preconceituosas e patriarcais que insistem em se manter em nossa sociedade.

6. Referências

ANDRADE, Adriana Strasburg de Camargo. Mulher e trabalho no Brasil dos anos 90. Campinas, Sp. {s.n}, 2004.

BICEGLIA, Tania Regina. *A mulher e a evolução histórica de suas conquistas na legislação civil e constitucional brasileira*. Presidente Prudente/SP- p.6,28 de novembro/2002. Disponível

em:<<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/juridica/article/viewfile/47/5>>. Acesso em: 21 março de 2017.

CIROLINI, Vicente; NORO, Greice de Bem. A participação da mulher na gestão das cooperativas: um estudo realizado na Cotrisel. *Disciplinarum Scientia. Série: Ciências Sociais Aplicadas*, S. Maria, v. 4, n. 1, p. 29-43, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

GARCIA, Lucia dos Santos e CONFORTO, Ecléia. A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar. Disponível em<www.fee.tche.br/sitefee/download/jornadas/2/h7-03.pdf> Acesso em 15 de março de 2018

GIRÃO, I.C.C. *Representações sócias de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho*. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cod. Pesquisa [online]*. 2007, vol.37, n. 132.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. *Revista Educação*, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

SCHLICKMANN, Eugenia; PIZZARO, Daniella, 2012, A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob ótica da liderança. *Revista Borges, Estudos Contemporâneos em Ciências Sociais Aplicadas*, v. 3, nº 1, julho de 2013.

SILVA, Nanci Stanck; Gitahy, Leda Maria Caira. *Genero e divisão sexual do trabalho no Brasil*. *Cadernos de genero e tecnologia* v.2, n.8 (2006)

SOUZA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a ultima década. *Estud. Av.* vol.30 nº87. São Paulo May/augu.2016.3.