

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Curso de Especialização em Gestão de Negócios em Turismo

RELAÇÕES DE TRABALHO & RELAÇÕES DE GÊNERO NA HOTELARIA

Mirian Cleusa Fochi

Brasília – DF, maio de 2005.



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Curso de Especialização em Gestão de Negócios em Turismo

RELAÇÕES DE TRABALHO & RELAÇÕES DE GÊNERO NA HOTELARIA

Mirian Cleusa Fochi

Monografia apresentada ao Centro de Excelência em Turismo da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do certificado de Especialista em Gestão de Negócios em Turismo.

APROVADA POR

Brasília, maio de 2005

DEDICATÓRIA

Dedico ao meu esposo Flávio, mais um fruto de tantas mudanças ocorridas na minha vida, desde que o conheci... A você que tem tido tanta paciência, tanta dedicação e tanto amor em prol da felicidade e do bem estar de nossa família. Sem a sua força e apoio, o curso e esta monografia não teriam sido concluídos. Nos momentos de maior desmotivação e cansaço, lá estava você a me incentivar, ora com palavras, ora com silêncio... A você, meu marido, todo o meu amor, a minha admiração e a minha gratidão.

Aos meus filhos César Augusto e Ana Flávia que são, sempre, a mola propulsora de todas as minhas ações.

Aos meus amigos, grandes amigos. Peço desculpas por não listar todos. Mas os meus amigos sabem que estão aqui incluídos.

No entanto, não poderia deixar de dedicar este trabalho à Márcia Csik, minha melhor amiga, que tem me mostrado novos caminhos, que tem me impulsionado na busca de novos rumos e que tem me incentivado sobremaneira em tudo o que faço. Márcia, não foi à toa que nossos caminhos se cruzaram... Uma Força maior tornou isto possível.

Também não poderia esquecer de dedicar este trabalho à mais nova amiga que veio para ficar... À querida e perfeccionista Mara Rúbia, cuja garra motiva ao mais desolado ser humano. A VARIG deve ter muito orgulho de você... E eu, também. Muito obrigada!

AGRADECIMENTO

Agradeço à minha orientadora professora doutora Deis Siqueira, cujos ensinamentos provocaram grande inquietude em minha alma, e cuja competência e sensibilidade contribuíram para o meu aprimoramento intelectual, profissional e pessoal.

Minha gratidão e o meu muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho propõe-se a demonstrar em um estudo de caso, que conceitos estereotipados em relação a homens e mulheres sustentam contratos e relações de trabalho discriminatórias. No entanto, na hotelaria, cujos serviços possuem características que são, cultural e socialmente entendidas como sendo femininas (servir, cuidar, limpar, atender) reproduz-se a mesma lógica do mercado de trabalho em geral quando se analisam as relações salariais, de poder, de decisão e de valorização presentes nas relações entre homens e mulheres. De modo geral, nas relações de capital e trabalho, a equidade entre gênero é uma dificuldade ainda a ser rompida.

Palavras-chave: Conceitos Estereotipados. Equidade. Gênero. Hotelaria. Relações de Trabalho.

ABSTRACT

The present work is considered to demonstrate it in a case study, that concepts stereotype in relation the men and women support contracts and discriminatory relations of work. However, in it would hotel, whose services possess characteristics that are, cultural and socially understood as being feminine (to serve, to take care of, to clean, to take care of) multiply it in general same logic of the work market when if they analyze the wage relations, of being able, decision and valuation gifts in the relations between men and women. In general way, in the relations of capital and work, the fairness between sort is a still to be breached difficulty.

Word-key: Stereotype Concepts. Fairness. Sort. Hotel. Relations of Work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
1.1 Área Temática	9
1.2 Tema	9
1.3 Objeto de Estudo	9
1.4 Justificativa da Escolha do Tema	9
1.5 Objetivos	9
1.5.1 Objetivo Geral	10
1.5.2 Objetivos Específicos	10
1.6 Problemas	10
1.7 Pressupostos	11
1.8 Hipótese	11
2. MARCO TEÓRICO	12
3. METODOLOGIA	17
3.1 Coleta de dados	17
3.2 Procedimentos de coleta de dados	17
3.2.1 Levantamento	17
3.2.2 Coleta de dados	17
3.2.3 Fontes de Informação	17
3.2.4 Questionário	18
3.3 Método para Análise	18
3.3.1 Identificação da situação dos funcionários e funcionárias do hotel pesquisado	18
3.3.2 Análise qualitativa dos dados coletados	19
4. ANÁLISE DOS DADOS	20
4.1 Considerações	20
4.2 Resultado da Pesquisa	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
BIBLIOGRAFIA	33
ANEXOS	34

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 prevê que a mulher e o homem são iguais em direitos e obrigações. Porém, os dados estatísticos publicados por diversos órgãos do próprio Governo Federal: IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, nos mostram que, na prática, ainda hoje ocorrem discriminações ou um receio camuflado por parte das empresas na contratação de mulheres, além de oferecer menores salários para cargos e níveis de escolaridade iguais.

Embora o tratamento equitativo entre homens e mulheres esteja previsto na nossa Constituição, as representações sociais estereotipadas sobre homens e mulheres, geram relações assimétricas de poder entre masculino e feminino, nas relações cotidianas e nas práticas de trabalho.

Mesmo que tenha havido nas últimas décadas uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho, ela acaba reproduzindo, no ambiente de trabalho, o que lhe é cultural e socialmente atribuído, ou seja, lhe são reservadas as funções de servir, cuidar, limpar, etc... não lhes sendo dadas as mesmas oportunidade de ascensão profissional ou de assunção de cargos que detenham maior poder de decisão.

O projeto inicial previa uma pesquisa ampla entre os hotéis de Brasília com classificação entre quatro e cinco estrelas. No entanto, a grande dificuldade encontrada no que diz respeito à cooperação da rede hoteleira para efetuar o levantamento de dados, fez com que o projeto inicial de pesquisa fosse alterado para um estudo de caso.

Outra dificuldade encontrada foi a falta de pesquisas sobre o assunto na rede hoteleira. As entidades representativas ou que detêm dados sobre o segmento hoteleiro, não possuem dados com recorte de sexo (gênero).

1.1 Área Temática

Relações de trabalho e gênero na hotelaria.

1.2 Tema

Relações de trabalho e relações de gênero na hotelaria de Brasília.

1.3 Objeto de Estudo

Como se inter cruzam as relações de trabalho e de gênero num hotel quatro estrelas em Brasília.

1.4 Justificativa da Escolha do Tema

As relações de gênero no trabalho têm sido amplamente debatidas pela sociedade brasileira, especialmente no ano de 2004 que foi definido como o “ano da mulher no Brasil”.

A escolha deste tema foi feita, sobretudo, pela necessidade de melhor se compreender a presença de representações sociais estereotipadas sobre homens e mulheres, de relações assimétricas de poder entre masculino de feminino, nas relações cotidianas e nas práticas de trabalho.

A hotelaria, por se tratar de área diretamente ligada ao turismo e por seus serviços serem caracterizados, social e culturalmente, como femininos, foi a área escolhida para se realizar este estudo.

1.5 Objetivos

Os objetivos gerais, conforme Richardson (1989, p.23)¹, definem "*o que se pretende alcançar com a realização da pesquisa*". Os objetivos específicos, ainda segundo este mesmo autor, "*definem aspectos*

¹ Richardson, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

determinados que se pretende estudar e que contribuem para alcançar o objetivo geral".

O presente trabalho tem como objetivo geral e objetivos específicos os seguintes itens abaixo relacionados:

1.5.1 Objetivo Geral

Efetuar um estudo de caso para verificar como ocorrem as relações de trabalho, a partir da perspectiva de relações de gênero, num hotel de 4 estrelas de Brasília.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Verificar quais cargos são ocupados por mulheres e homens neste hotel pesquisado.
- Fazer um comparativo e uma análise entre homens e mulheres no que diz respeito à ocupação dos cargos no hotel.
- Fazer um comparativo e uma análise entre mulheres e homens no que diz respeito aos salários na hotelaria de Brasília.
- Fazer um comparativo e uma análise entre mulheres e homens no que diz respeito à distribuição nos cargos por estado civil, faixa etária e nível de escolaridade.

1.6 Problemas

Ao longo das últimas décadas, a inserção da mulher no mercado de trabalho vem se intensificando. Isso vem acontecendo não apenas pelo desejo de realização profissional ou, numa visão bastante otimista, pelo avanço, apesar de seus percalços, do movimento feminista, pelo reconhecimento da sociedade de que a mulher deve ser vista como um ser capaz e que merece tratamento igualitário, mas, principalmente, pela crescente

necessidade de aumento ou recomposição da renda familiar, haja vista o alto índice de desemprego ou a diminuição dos salários dos trabalhadores.

No entanto, embora as mulheres estejam cada vez mais presentes no mercado de trabalho, conceitos estereotipados em relação a homens e mulheres sustentam contratos de trabalho discriminatórios. Nem sempre para trabalho igual está a lógica do salário igual. Vai depender de quem o executa: se é homem ou se é mulher.

Percebe-se que, de uma forma geral, nas relações de capital e trabalho a incorporação da mulher nos cargos mais elevados e com salários compatíveis é uma dificuldade ainda a ser rompida.

1.7 Pressupostos

- A maior presença de mulheres no mercado de trabalho não significa relações simétricas de poder, isto é, de igualdade, quer seja na qualidade de trabalho quer seja na própria inserção nesse mercado;
- No mercado de trabalho de regiões metropolitanas há diferenças gritantes no que se refere às possibilidades de as mulheres conseguirem trabalho formal e de receber melhores salários.

1.8 Hipótese

Na hotelaria, cujos serviços possuem características que são cultural e socialmente entendidas como sendo femininas (servir, cuidar, limpar, atender), reproduz-se a mesma lógica do mercado de trabalho em geral quando se analisam as relações salariais, de poder, de decisão e de valorização presentes nas relações entre homens e mulheres (sexo, salários, cargos, nível de escolaridade).

2. MARCO TEÓRICO

Apesar de, historicamente, as mulheres pobres sempre trabalharem, atualmente vêm ocorrendo mudanças significativas no âmbito familiar, sobretudo no que diz respeito à redefinição de papéis e na questão da autoridade na relação entre homem e mulher. A divisão sexual do trabalho evidencia-se para as mulheres em tarefas que não exigem mão-de-obra qualificada e que passaram a ser consideradas “tarefas femininas”. Segundo a OIT (1996),

(...) as taxas de desemprego e subemprego da mulher são superiores às dos homens, e, apesar do número crescente de mulheres no mercado de trabalho, essa presença tem se limitado a (...) engrossar a categoria de trabalhadores desfavorecidos.

Para melhor entendimento, faz-se necessário estabelecer a diferença entre sexo e gênero. As reflexões abaixo descritas, extraídas do *site* <http://www.rhamas.org.br/refletindo.htm> permitem entender as diferenças e as conseqüências advindas dos estereótipos criados pela sociedade:

Se os homens são percebidos como mais corajosos, decididos e capazes, normalmente são reservados a eles os cargos mais importantes nas empresas e instituições e as suas ordens são a lei que passa a vigorar, mesmo que para isso utilizem o assédio sexual, o assédio moral e as ameaças para convencer.

Esses contratos de trabalho baseados em conceitos estereotipados (social e culturalmente construídos) levam as mulheres a terem grandes dificuldades de ascensão profissional. Além disso, as atividades atribuídas a elas quase sempre são baseadas nesses estereótipos o que dificulta a inserção no mercado de trabalho, refletindo diretamente na qualidade de seus empregos e na própria qualidade de vida.

A conciliação do trabalho em casa com uma atividade assalariada, em princípio, revela-se ideal. Na realidade, as disparidades

salariais entre homens e mulheres verificadas ao longo deste período têm a ver não com as qualificações detidas pelos trabalhadores, mas com as diferenças entre sexos e a divisão sexual do trabalho. A organização espacial do trabalho, a hierarquia de salários, a concentração das mulheres em determinadas categorias de empregos e em certos setores do mercado de trabalho ilustra uma segregação sexual no mercado de trabalho, decorrente da existência de uma “natural” divisão sexual do trabalho.

O conceito de “sujeito múltiplo” de Mouffe (1996)² traduz a multiplicidade de papéis que as mulheres assumem no cotidiano: são, ao mesmo tempo, mulheres, trabalhadoras, mães, companheiras, esposas, dentre outros. Apesar de considerar o trabalho remunerado necessário e legítimo porque é a expressão de sua preocupação com os filhos e com a família, a construção de uma identidade de dupla inserção no trabalho e na família para essas mulheres trabalhadoras soa como uma dupla obrigação e jornada ininterrupta de trabalho.

Os homens, historicamente, tinham que assegurar, para além da sua própria subsistência, a da família, sendo o seu salário sinônimo de criação de valor, enquanto que as mulheres em situações pontuais trariam um suplemento ao orçamento familiar, ficando as “domésticas” à margem do assalariado, sendo protagonistas de uma produção à qual não se associava valor econômico real. Socialmente defendeu - se, assim, o salário do “chefe de família”, da primazia concedida aos valores familiares.

Pesquisas efetuadas pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos , mostram que um percentual elevado de mulheres reproduz no mercado de trabalho, atividades com as mesmas características daquelas realizadas no ambiente doméstico, ou seja, atividades relacionadas com o servir, cuidar, limpar, atender, etc.

² Mouffe, C. apud Abramo. **O regresso do político**. Lisboa: Gradiva, 1996.

É pensado como “natural” que caiba prioritariamente às mulheres, as responsabilidades com o mundo doméstico e em especial com o cuidado e a criação dos filhos. Uma construção que é social e cultural é justificada como natural, destino da biologia.

Nas famílias pobres, as responsabilidades das mulheres geralmente são muitas: além de serem responsáveis pelas tarefas domésticas, pela administração da casa e pela educação dos filhos, elas ainda exercem uma atividade remunerada fora de casa para ajudar no orçamento familiar. Em muitos casos, elas são a “chefe da casa e da família” e arcam sozinhas com todas as despesas, o que tem contribuído para o fenômeno chamado “*feminização da pobreza*”.

Segundo Saffioti (1987)³ há um processo de naturalização dos processos socioculturais, pois essas funções foram criadas socialmente quando a família se estruturou dessa forma, com a mulher exercendo “naturalmente” sua função de mãe e no cuidado com o lar. Enquanto que ao homem, quando do surgimento da divisão social do trabalho, com a geração do excedente, separando o espaço da produção e o da reprodução, coube o exercício dos afazeres fora do âmbito privado do lar. A partir daí a identidade social, segundo a autora, foi socialmente construída.

É de extrema importância compreender como a naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher e outras categorias sociais constitui o caminho mais fácil e curto para legitimar a “superioridade” dos homens, assim como a dos brancos, a dos heterossexuais, a dos ricos. (Saffioti, 1987:11)⁴.

A presença feminina nas ocupações precárias tem aumentado Abramo (1998)⁵. Além destes aspectos, a análise desenvolvida por Abramo

³ Saffioti, Heleieth I. B. **O poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

⁴ Ibidem, 1987, p. 11.

⁵ Abramo, L.A . e Rangel, A.P **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

aponta para duas situações recorrentes em outras partes do mundo: a precarização e a segmentação do trabalho. A segmentação pode ser *vis-à-vis* aos empregos permanentes e qualificados, que se situam nas chamadas empresas cabeças, enquanto os desqualificados e temporários estão nas empresas mãos.

O mesmo autor afirma que,

deve-se chamar atenção para as práticas diferenciadas existentes no interior da classe trabalhadora. Significa dar um novo estatuto à diversidade no mundo do trabalho e aos processos de construção da(s) complexa(s) subjetividade(s) que ocorrem no seu interior (Abramo, 1998, p. 40).

Analisando-se a RAIS 2003 pode-se observar que, embora tenha havido um crescimento do emprego formal feminino (3,4%) maior que o masculino (2,8%), manteve-se, no entanto, a mesma situação quanto ao seu *status* salarial em relação ao homem, ou seja, de um modo geral a mulher continua ganhando menos do que o homem, mesmo ocupando os mesmos cargos e executando as mesmas funções, o que confirma a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Continuando a análise, percebe-se que o rendimento médio da mulher equivalia, em 2003, a 80,3% do rendimento do homem. Se levarmos em consideração o nível de escolaridade, a situação é ainda pior: quando possuidoras de nível superior incompleto, recebem o correspondente a 60% e quando possuidoras de nível superior completo, recebem o correspondente a 57,4% dos ganhos do homem.

Mais grave ainda é a situação se compararmos o percentual médio do rendimento da mulher em relação ao homem em 2002, que era de 82%, e de 57,9% (para as que possuíam nível superior completo) e 61,3% (para as que possuíam nível superior incompleto).

Isto demonstra que a discriminação de gênero agravou-se de 2002 para 2003 quando se esperava que deveria ter diminuído. Faz-se necessária uma análise mais profunda do que levou ao agravamento dessa situação, mas, de qualquer forma, os números mostram que a questão de gênero no mercado de trabalho é uma realidade cruel que deve ser combatida para que a sociedade tenha condições de chegar à equidade.

Considerando-se que a compreensão das relações de gênero implica em se compreender as relações entre homens e mulheres e não apenas mulheres, o estudo inclui tanto homens quanto mulheres.

3. METODOLOGIA

A pesquisa efetuada é analítica, pois se trata de levantamento de dados, identificação e análise das características e dos elementos fundamentais das relações de gênero.

3.1 Coleta de dados

3.2 Procedimentos de coleta de dados

3.2.1 Levantamento

Tendo em vista a grande dificuldade encontrada no que diz respeito à cooperação da rede hoteleira para efetuar o levantamento de dados, optou-se por um estudo de caso.

3.2.2 Coleta de dados

- reunião inicial com a área de Gestão de Pessoas do hotel selecionado para expor o objetivo do trabalho;
- após a reunião inicial e acertada a parceria para obtenção dos dados, foi entregue o questionário para preenchimento pelos funcionários e funcionárias do hotel;
- recebimento dos questionários , compilação e análise dos dados.

3.2.3 Fontes de Informação

- Pesquisa de campo (hotel);
- Bibliográfica (livros, estudos do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, estudos

da CUT-Central Única dos Trabalhadores, IBGE, RAIS e outros, periódicos, revistas, etc...)

- Internet.

3.2.4 Questionário

O questionário aplicado levantou dados sobre:

- sexo;
- faixa etária,
- cor;
- estado civil;
- quantidade de filhos;
- se é chefe de família;
- nível de escolaridade;
- Estado de origem;
- Estados onde já morou;
- local de residência atual;
- cargo ocupado;
- faixa salarial;
- o que mais gosta e o que menos gosta no trabalho;
- qual o maior sonho profissional; e
- se, profissionalmente, há diferenças entre homens e mulheres e quais seriam.

3.3 Método para Análise

3.3.1 Identificação da situação dos funcionários e funcionárias do hotel pesquisado

- média salarial de mulheres e homens;
- média etária de mulheres e homens;
- média de escolaridade de mulheres e homens;
- onde mora a maioria;

3.3.2 Análise qualitativa dos dados coletados

- análise da média salarial em relação ao sexo;
- análise da média salarial em relação ao grau de instrução;
- análise dos cargos ocupados por homens e mulheres;
- qual a faixa etária dos que possuem os maiores salários;
- qual a faixa etária dos que ocupam os principais cargos;
- quais os maiores sonhos profissionais por sexo;
- análise do que mais e menos gostam por sexo;
- análise da percepção das diferenças entre homens e mulheres na profissão;

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Considerações

A dificuldade de se efetuar a pesquisa com a rede hoteleira de Brasília e que culminou com a mudança do projeto inicial, que previa uma pesquisa ampla sobre o assunto, repetiu-se quando da pesquisa no hotel selecionado. Dos oitenta (80) funcionários, apenas 24 aceitaram participar da pesquisa e responder ao questionário. O motivo alegado era de que estavam com excesso de trabalho. Se houve outras causas, estas não foram explicitadas.

4.2 Resultado da Pesquisa

Para o levantamento de dados em relação aos cargos, convencionou-se como:

- Execução (limpeza, telefonista, recepcionista, arrumação, auxiliar cozinha, lavanderia, etc...);
- Gerência média (chefe de seção, governanta, gerente de restaurante, gerente de vendas, etc...), e
- Alta Gerência (gerente geral, sub-gerente).

Dos 24 questionários respondidos, 20 dos que responderam ao questionário eram ocupantes de cargos de execução, 03 ocupantes de cargos de gerência média e 01 ocupante de cargo de alta gerência.

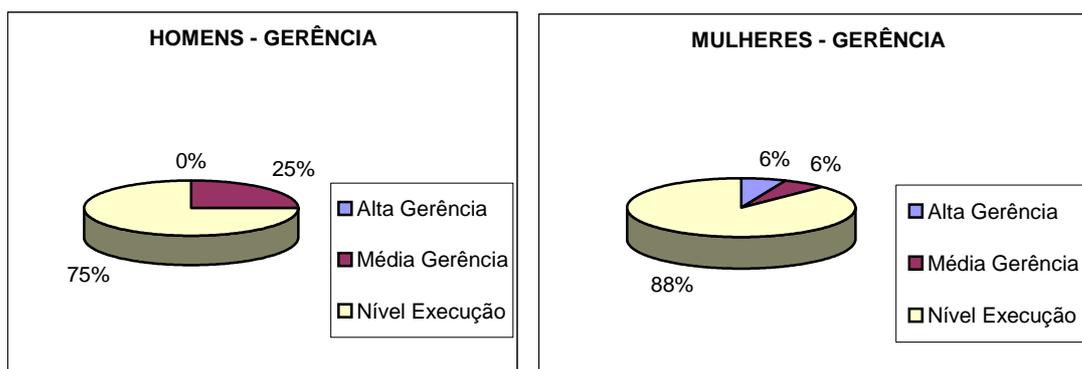
A análise dos cargos ocupados por mulheres e homens permite uma comparação mais adequada e revela que foi menos favorável para as mulheres.

Sexo

- Ocupantes de cargos de execução que responderam ao questionário:
 - Feminino: 14
 - Masculino: 06
- Ocupantes de cargos de gerência média que responderam ao questionário:
 - Feminino: 01
 - Masculino: 02
- Ocupante de cargo de alta gerência que respondeu ao questionário:
 - Feminino: 01

As mulheres brasileiras mesmo estando em maior número populacional do que os homens, sempre tiveram uma participação inferior no mercado de trabalho.

Gerência



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

A taxa de participação dos homens é superior à das mulheres fator que pode ser explicado, mesmo que hoje em menor grau, pela manutenção de um modelo de família segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas retardando a sua entrada no mercado de trabalho.

No mercado de trabalho em geral em posições mais valorizadas há uma forte concentração de homens e nas de menor prestígio e recompensa (execução), se situam majoritariamente as mulheres. Isto pode ser verificada na tabela anterior aonde a participação das mulheres em cargos de média gerência foi de 6% e dos homens 25%.

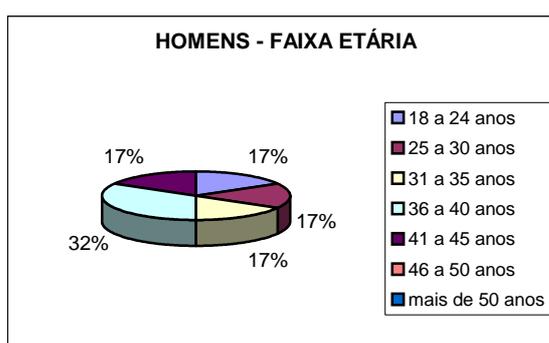
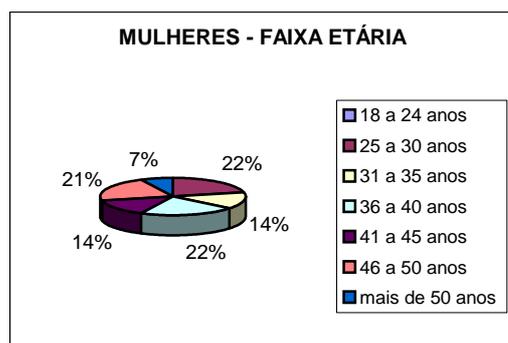
Execução: por faixa etária

Masculino:

18 a 24 anos	(1)
25 a 30 anos	(1)
31 a 35 anos	(1)
36 a 40 anos	(2)
41 a 45 anos	(1)

Feminino

18 a 24 anos	(0)
25 a 30 anos	(3)
31 a 35 anos	(2)
36 a 40 anos	(3)
41 a 45 anos	(2)
46 a 50 anos	(3)
mais de 50 anos	(1)



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

Do ponto de vista da faixa etária, observa-se uma presença mais expressiva das mulheres com idade entre 25-30 anos (22%), e entre 36-45 anos (22%). Em contrapartida, os homens apresentam maior participação percentual na faixa de 36-45 anos (32%) estando em percentuais iguais nas demais faixas etárias (17%). É importante ressaltar que na faixa etária de 25-30 anos, as mulheres registraram percentuais superiores (22%) aos dos homens

(17%). Outro dado importante é o de que as mulheres aparecem com um percentual significativo (21%) na faixa etária entre 46-50 anos enquanto que o percentual de homens nesta mesma faixa etária é nulo.

Execução: por cor

Masculino

Branca (3)

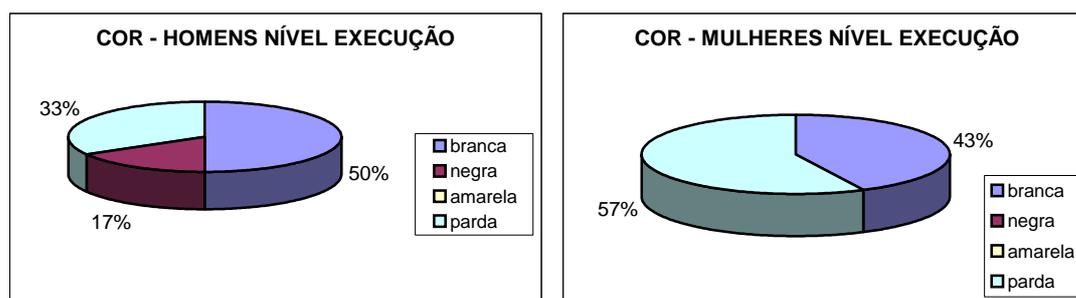
Negra (1)

Parda (2)

Feminino

Branca (6)

Parda (8)



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

Sabemos que é impossível em um país com tamanhas desigualdades sociais como o Brasil, separar gênero e raça, pois tais categorias, principalmente no mercado de trabalho, são sistemas interconectados de relações e significados.

No hotel pesquisado, a predominância é de homens brancos e de mulheres pardas nos cargos de execução (contínuos, vigias, pessoas de limpeza, etc).

Execução: por estado civil

Masculino:

Solteira(o) (1)

Casada(o)/Vive maritalmente (4)

Outros (1)

Feminino:

Solteira(o) (5)
 Casada(o)/Vive maritalmente (4)
 Divorciada(o)/Separado(a) (4)
 Outros (1)



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

Analisando-se a distribuição por estado civil, verifica-se que há uma predominância significativa de homens casados ou que vivem maritalmente (66%), enquanto que entre as mulheres há uma predominância das solteiras (35%).

Isto reforça a idéia de que no mercado de trabalho é dada preferência para mulheres cuja possibilidade de afastamento por licença-maternidade seja menor.

Quantidade de filhos: por gerência

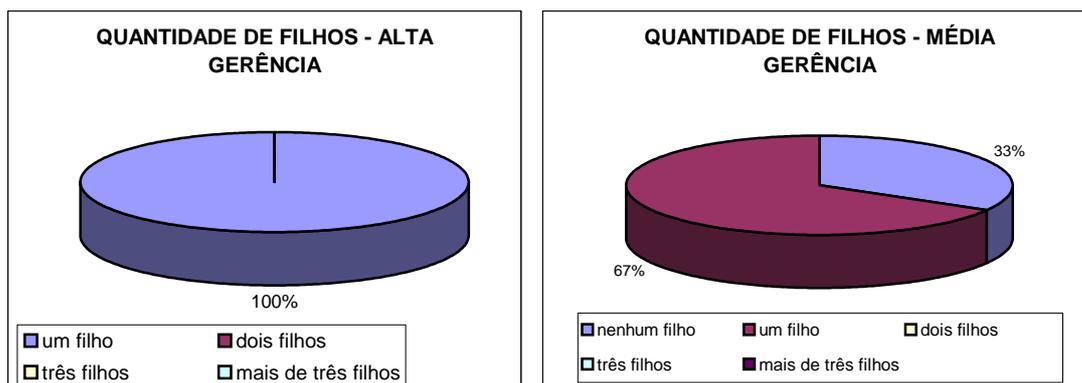
Alta Gerência:

Um (1)

Média Gerência:

Nenhum (1)

Um (2)



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

Nos cargos gerenciais, a quantidade de filhos é pequena. Pode-se deduzir daí que o grau de conhecimento (os que responderam ao questionário possuem, no mínimo segundo grau completo) seja fator influenciador na decisão sobre a quantidade de filhos.

Execução: quantidade de filhos

Masculino

Dois (3)

Três (2)

Mais de três (1)

Feminino

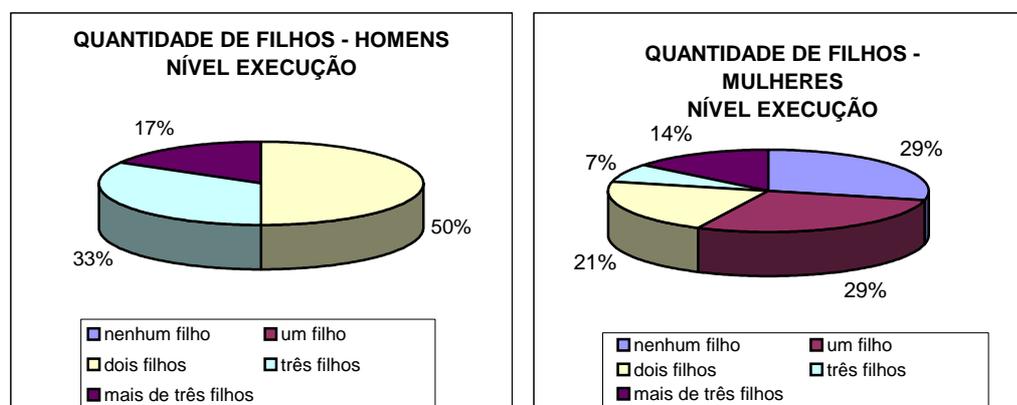
Nenhum (4)

Um (4)

Dois (3)

Três (1)

Mais de três (2)



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

Nos cargos de execução, a quantidade de filhos é maior se comparada aos cargos de gerência, especialmente no caso dos homens. Já no caso das

mulheres, os percentuais em relação aos homens é menor. No entanto, é preciso considerar que nos cargos de execução a maior parte das mulheres é solteira (35%) o que justifica a quantidade de filhos menor.

Chefe de família – por Gerência

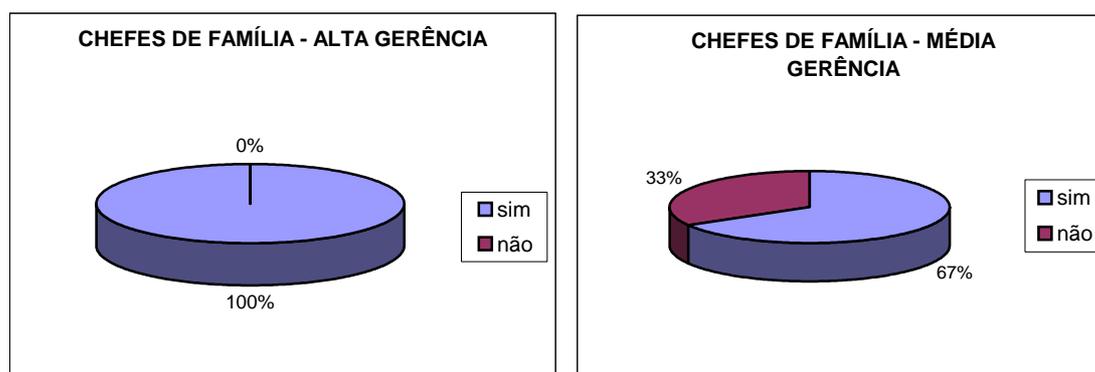
Alta Gerência:

Feminino
Sim (1)

Média Gerência:

Masculino
Sim (1)
Não (1)

Feminino
Sim (1)



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

Na alta gerência, 100% é chefe de família. Há que se considerar que apenas uma pessoa desse nível de gerência respondeu ao questionário. Na média gerência há percentual idêntico (50%) entre os homens e mulheres.

Chefe de família – Execução:

Masculino
Sim (6)

Feminino
Sim (10)
Não (4)



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

Nos cargos de execução, 100% dos homens que responderam ao questionário são chefes de família. No caso das mulheres há um percentual menor e há que se considerar, novamente, que 35% das mulheres nestes cargos são solteiras e, portanto, há uma probabilidade maior de não serem chefes de família.

Nível de escolaridade

A existência de barreiras de acesso ao mercado de trabalho tem levado as mulheres à busca de maior nível de escolaridade, como forma de assegurar a conquista de novas ocupações e de mantê-las ao longo do tempo. Segundo a RAIS de 2002, de um modo geral, cerca de 54,0% das mulheres tinham o curso superior completo contra 48,2% dos homens.

Segundo a FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos (2004):

“As mulheres possuem maior nível de escolaridade do que os homens, em torno de 43,5% delas possuem nível superior completo, em comparação com cerca de 36,5% dos homens. Estes percentuais refletem o que vem sendo apontado pelos censos realizados pelo IBGE nas últimas décadas, que é maior a escolarização das mulheres brasileiras, comparadas aos homens do país”.

No hotel pesquisado, verificou-se que quanto maior o grau de escolaridade maior também o cargo ocupado. Na alta gerência, a titular do cargo possui graduação completa e na média gerência todos possuem o segundo grau completo.

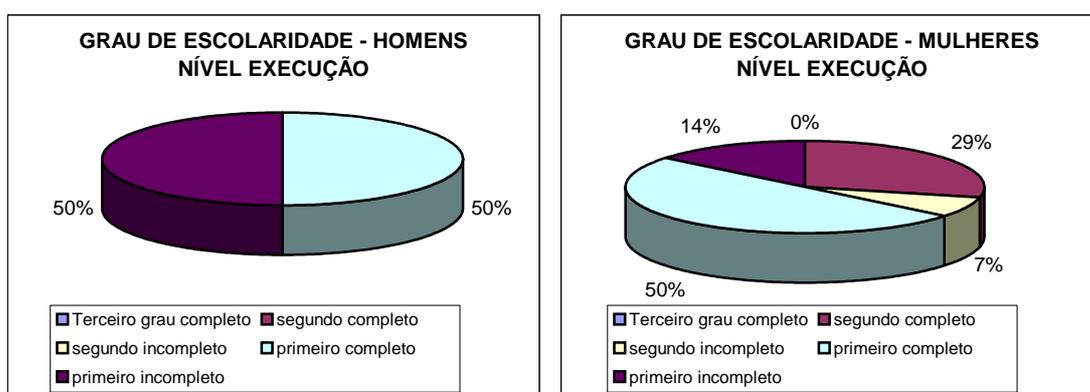
Nível de Escolaridade - cargos de execução

Masculino

primeiro grau incompleto (3)
primeiro grau completo (3)

Feminino

primeiro grau incompleto (2)
primeiro grau completo (7)
segundo grau incompleto (1)
segundo grau completo (4)



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

Os dados mostram uma maior escolaridade das mulheres nos cargos de execução. Isto mostra que, no hotel pesquisado, tende a ocorrer o mesmo fenômeno do mercado de trabalho geral cujo grau de escolaridade das mulheres é maior do que o dos homens.

Faixa salarial – cargos gerenciais

Na alta gerência a faixa salarial situa-se entre 6 a 10 salários mínimos e na média gerência temos um homem cuja faixa salarial é a mesma da alta gerência um homem e uma mulher na faixa salarial entre 2 e 4 salários mínimos.

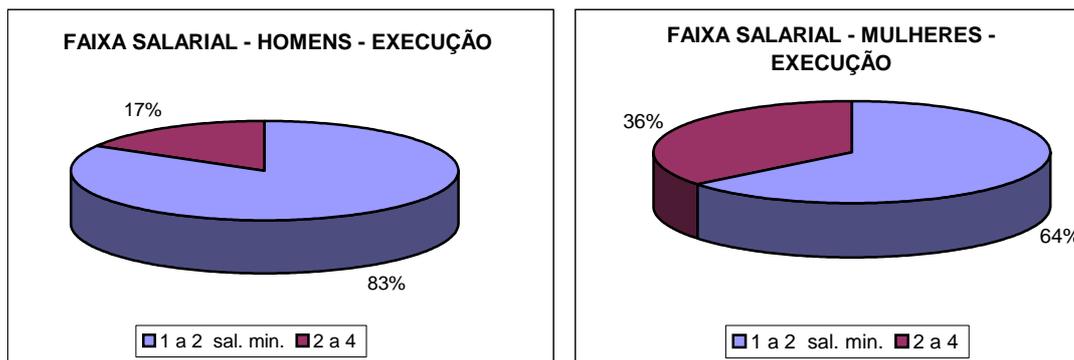
Faixa salarial – cargos de execução – por sexo

Masculino

Entre 1 e 2 salários mínimos (5)
Entre 2 e 4 salários mínimos (1)

Feminino

Entre 1 e 2 salários mínimos (9)
Entre 2 e 4 salários mínimos (5)



Pesquisa de campo. Brasília, 2005

Se observarmos a remuneração de homens e mulheres nos cargos de execução, o percentual de homens concentrados na faixa salarial mais baixa é maior do que a de mulheres.

Conclusões

Pode-se observar através da análise de dados que no hotel pesquisado tende a ocorrer a mesma situação verificada no mercado de trabalho em geral no que diz respeito ao nível de escolaridade das mulheres. Nos cargos de execução, as mulheres com o Segundo Grau completo são 29% e os homens 0%.

Outra constatação que também tende a reproduzir o que ocorre no mercado de trabalho em geral é que as mulheres estão distribuídas num percentual superior ao dos homens (88%) nos cargos de execução, ou seja, em cargos de menor responsabilidade e menores salários, enquanto o percentual de homens é de 75%.

Portanto, mesmo na hotelaria cujos serviços possuem características cultural e socialmente entendidas como sendo femininas (servir, cuidar, limpar, atender) há uma tendência à reprodução da mesma lógica do mercado de trabalho em geral.

Um dos mecanismos sociais e ideológicos fundamentais para que as desigualdades de gênero continuem se reproduzindo é o fato de que ideologicamente uma série de conceitos são desenvolvidos na sociedade para

justificá-las, visando transformar o que são desigualdades sociais em desigualdades naturais. Para se contrapor a essa idéia podemos lembrar da célebre frase de Simone de Beauvoir "ninguém nasce mulher, mas torna-se mulher" e pensar que a divisão de papéis e de funções na sociedade e conseqüentemente no mercado de trabalho é uma diferença que foi produzida histórica e socialmente e que é mantida a cada dia.

Conclusões das questões abertas

No caso das mulheres a pergunta **“o que você mais gosta no seu trabalho?”**, teve, predominantemente como resposta, o trabalho e os colegas. Já no caso dos homens, as respostas foram bem variadas, indo desde “das brincadeiras” até “lidar com leis trabalhistas”.

Para a pergunta **“o que você menos gosta no seu trabalho?”**, teve predominância respostas como “ a desordem, a falta de respeito, o pouco tempo para os familiares, a pouca dedicação de outros, etc..”. no caso das mulheres, e “trabalhar na segunda feira, serviços de última hora, da equipe e do setor, do mau companheirismo, da gerente, etc...” no caso dos homens..

Para a pergunta **“em termos profissionais, qual é o seu maior sonho?”**, a maior parte das mulheres que responderam ao questionário, referiram-se à aquisição de bens, sendo que um número bem menor sonha em aperfeiçoar-se mais, trabalhar em empresas maiores ou mudar de profissão. Quanto aos homens, a predominância é ter um melhor salário e crescer dentro da empresa ou mudar de profissão.

Para a pergunta **“ Em termos profissionais, há diferenças entre os homens e as mulheres? Por favor, a(s) aponte, caso haja diferença(s)”**, a maioria dos homens respondeu “não” . As mulheres apontam diferenças no salário e no profissionalismo, na dedicação e na organização, embora a maioria entenda que não há diferenças e que “as mulheres estão chegando lá” ou que “a maioria está se igualando aos homens”.

As questões abertas do questionário, acima descritas, demonstram que, embora ambos busquem um maior aperfeiçoamento profissional, as mulheres preocupam-se com a desordem, a falta de tempo para a família, a falta de dedicação e de respeito dos demais, e os homens preocupam-se mais com o ter que trabalhar, com os serviços de última hora e demonstram que têm mais problemas de relacionamento interpessoal. Esse “modo de ver e agir” demonstra na prática, a ocorrência da força dos conceitos estereotipados em relação ao que é típico de homem e de mulher.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hoje, diante de um processo de globalização com dimensões econômicas, sociais, políticas e culturais bastante perceptíveis, é colocado um desafio aos movimentos sociais principalmente àqueles que discutem questões relativas às mulheres. É necessário desenvolver ações por reconhecimento cultural e ao mesmo tempo por uma melhor redistribuição econômica. Assim, além das mulheres buscarem reconhecimento cultural (fim das *concepções sexistas e "machistas"*) elas devem também trazer para as suas discussões questões relativas a redistribuição econômica (igualdade no mercado de trabalho).

Os dados apresentados nesse trabalho dialogam com o debate acerca da redistribuição econômica, ou seja, há um problema "econômico" a ser resolvido para que haja "igualdade de oportunidade" entre homens e mulheres.

No hotel pesquisado embora as mulheres possuam uma participação bastante significativa no número total de funcionários ainda encontram barreiras para ocupar cargos de maior prestígio, apesar de encontrarmos uma mulher num cargo da alta gerência.

Evidenciar e analisar esses dados é uma tarefa muito importante e necessária, entretanto, se aspectos de ordem "cultural" não forem igualmente abordados (dando assim um significado "social" aos números) corre-se o risco de atacar um único lado do problema. Portanto, um sistema cultural que não afirma e respeita as diferenças não produzirá mudanças ou avanços, sobretudo no mercado de trabalho. Tomar posse dessa perspectiva e igualmente, de um conceito mais amplo de justiça social pautado nas lutas por reconhecimento e redistribuição é de extrema importância à formulação das reivindicações e à obtenção de conquistas pelas mulheres.

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMO, L. ABREU, A. R. **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo: ALAST//SERT, 1998.
- ANDRADE, A. L. Forna, Aminatta. **Mãe de todos os mitos**: como a sociedade modela e reprime as mães. Rio de Janeiro: Ediouro, 1999.
- BRUSCHINI, Cristina e HOLLANDA, Heloisa Horizontes plurais – **Novos Estudos de Gênero**. Fundação Carlos Chagas – Editora 34. 1ª. Edição – 1998.
- CIEC/ECO/UFRJ. **Estudos Feministas**.VOL 1 N.1/93.
- CIEC/ECO/UFRJ. **Estudos Feministas**.VOL 2 N.3/94.
- CIEC/ECO/UFRJ. **Estudos Feministas**. NÚMERO ESPECIAL/2o. Sem/94.
- CIEC/ECO/UFRJ. **Estudos Feministas**. N.0/92.
- CFH/CCE/UFSC. **Estudos Feministas**. VOL 9 N.1/2001.
- IFCS/UFRJ. **Estudos Feministas**. PPCIS/UERJ VOL 4 N.1/96.
- IFCS/UFRJ. **Estudos Feministas**. PPCIS/UERJ VOL 3 N.2/95.
- IBGE. **Censo demográfico 2000**: características da população e dos domicílios: resultados do universo. Rio de Janeiro: IBGE, 2001.
- IBAM/UNICEF. **Mulher e Políticas Públicas** – RIO DE JANEIRO, 1991.
- MOUFFE, C. **O regresso do político**. Lisboa: Gradiva, 1996.
- OIT. **Encontro tripartite sobre implementação de políticas públicas voltadas à diversidade**: relatório.Genebra: OIT, 1996.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987.
- SEADE.. **Revista Mulher e Trabalho** – São Paulo – junho de 2002 no. 8.
- SEADE. **Revista Mulher e Trabalho** – São Paulo – FEVEREIRO de 2003 no. 11.
- SOARES, V. at All. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004. 1ª. Edição, 2004.
- SCOTT, Joan. Gênero: **Uma Categoria Útil para a Análise Histórica**. Tradução: SOS CORPO. Recife-PE. 1989.

ANEXOS

Anexo 1.

A aluna de pós-graduação do Curso Gestão de Negócios Turísticos da UNB, Mirian Cleusa Fochi, está desenvolvendo uma pesquisa sobre como ocorrem as relações de trabalho e gênero na hotelaria de Brasília. Com esse objetivo, solicitamos sua colaboração, respondendo ao questionário abaixo. Não se preocupe, responda honestamente, pois o seu nome não será solicitado. Obrigada!

1. Sexo:

- 1.1. Feminino ()
- 1.2. Masculino ()

2. Faixa Etária:

- 2.1. 18 a 24 anos ()
- 2.2. 25 a 30 anos ()
- 2.3. 31 a 35 anos ()
- 2.4. 36 a 40 anos ()
- 2.5. 41 a 45 anos ()
- 2.6. 46 a 50 anos ()
- 2.7. mais de 50 anos ()

3. Cor:

- 3.1. Branca ()
- 3.2. Negra ()
- 3.3. Amarela ()
- 3.4. Parda ()

4. Estado Civil:

- 4.1. Solteira(o) ()
- 4.2. Casada(o)/Vive maritalmente()
- 4.3. Divorciada(o)/Separado(a) ()
- 4.4. Outros ()

5. Quantidade de filhos:

- 5.1. Nenhum ()
- 5.2. Um ()
- 5.3. Dois ()
- 5.4. Três ()
- 5.5. Mais de três ()

6. É a (o) chefe (e) da família:

- 6.1. Sim ()
6.2. Não ()

7. Nível de Escolaridade:

- 7.1. primeiro grau incompleto ()
7.2. primeiro grau completo ()
7.3. segundo grau incompleto ()
7.4. segundo grau completo ()
7.5. graduação incompleta ()
7.6. graduação completa ()
7.7. pós-graduação incompleta ()
7.8. pós-graduação completa ()
7.9. Mestre ()
7.10. Doutor (a) ()
7.11. Outros ()
7.12. ()Especifique_____

8. Estado de Origem:

9. Estados onde já morou:

10. Local de Residência (Pano piloto, Taguatinga, Sobradinho, etc...):

11. Cargo que Ocupa:

Obs.: **Execução** (limpeza, telefonista, recepcionista, arrumação, auxiliar cozinha, lavanderia, etc....)

Gerência Média (Chefe de seção, Governanta, Gerente de restaurante, Gerente de vendas, etc...)

Alta Gerência (Gerente Geral, Sub-Gerente)

- 11.1. Execução ()
11.2. Gerência Média ()
11.3. Alta Gerência ()

12. Faixa Salarial:

- 10.1. entre 1 e 2 salários mínimos ()
10.2. entre 2 e 4 salários mínimos ()
10.3. entre 4 e 6 salários mínimos ()
10.4. entre 6 e 10 salários mínimos ()
10.5. entre 10 e 20 salários mínimos ()
10.6. mais de 20 salários mínimos ()

13. O que você mais gosta no seu trabalho?

14. O que você menos gosta no seu trabalho?

15. Em termos profissionais, qual é o seu maior sonho?

16. Em termos profissionais, há diferenças entre os homens e as mulheres? Por favor, a(s) aponte, caso haja diferença(s).

Anexo 2.

TABELA 1
Taxa de participação, por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1998/2004

(em %)

Período	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1998	57,6	68,6	47,7	61,8	70,8	54,2	56,7	68,4	46,1
1999	57,2	67,4	48,1	62,0	70,1	55,2	58,3	68,6	49,0
2000	57,7	67,7	48,9	62,7	70,6	55,9	58,9	69,2	49,7
2001	58,4	67,6	50,1	63,1	70,7	56,7	58,6	68,5	49,6
2002	58,8	67,8	50,9	64,4	72,0	57,9	57,5	66,7	49,3
2003	60,4	68,5	53,1	64,5	71,9	58,1	57,9	67,8	49,1
janeiro/2004	60,6	68,2	54,0	65,3	72,8	58,9	58,0	67,6	49,5
fevereiro/2004	60,0	67,5	53,7	65,1	72,6	58,7	57,7	67,2	49,2
março/2004	60,2	67,8	53,5	64,4	71,8	58,2	57,6	67,0	49,2
abril/2004	60,4	67,9	53,9	63,5	70,7	57,4	58,1	67,4	49,7
maio/2004	60,7	68,2	54,1	63,6	70,8	57,5	58,4	67,6	50,2
junho/2004	60,8	67,9	54,4	64,2	71,2	58,3	58,3	67,8	49,8
julho/2004	60,8	67,8	54,5	64,5	71,0	58,9	58,3	67,6	49,8
agosto/2004	61,0	68,2	54,5	64,4	71,0	58,8	58,3	67,4	50,2
setembro/2004	61,1	68,8	54,3	64,2	70,8	58,7	58,7	67,1	51,0
outubro/2004	60,8	68,8	53,7	64,4	71,6	58,4	58,1	66,8	50,3
novembro/2004	60,9	68,7	53,9	65,0	71,6	59,4	57,3	66,0	49,5
dezembro/2004	60,6	68,0	54,1	65,1	71,9	59,4	56,8		

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE

TABELA 2
Distribuição dos ocupados, por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1998/2004

(em %)

Período	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1998	100,0	58,0	42,0	100,0	54,2	45,8	100,0	58,7	41,3
1999	100,0	56,9	43,1	100,0	53,9	46,1	100,0	57,4	42,6
2000	100,0	56,3	43,7	100,0	53,6	46,4	100,0	56,9	43,1
2001	100,0	56,1	43,9	100,0	53,4	46,6	100,0	57,2	42,8
2002	100,0	55,6	44,4	100,0	53,0	47,0	100,0	56,0	44,0
2003	100,0	55,5	44,5	100,0	52,9	47,1	100,0	56,9	43,1

janeiro/2004	100,0	54,6	45,4	100,0	53,4	46,6	100,0	56,2	43,8
fevereiro/2004	100,0	53,9	46,1	100,0	53,5	46,5	100,0	56,7	43,3
março/2004	100,0	54,4	45,6	100,0	53,2	46,8	100,0	56,7	43,3
abril/2004	100,0	54,2	45,8	100,0	53,3	46,7	100,0	57,0	43,0
maio/2004	100,0	54,5	45,5	100,0	53,0	47,0	100,0	56,7	43,3
junho/2004	100,0	54,5	45,5	100,0	53,0	47,0	100,0	57,2	42,8
julho/2004	100,0	54,2	45,8	100,0	52,3	47,7	100,0	56,9	43,1
agosto/2004	100,0	54,4	45,6	100,0	52,5	47,5	100,0	56,6	43,4
setembro/2004	100,0	54,2	45,8	100,0	52,1	47,9	100,0	56,1	43,9
outubro/2004	100,0	54,6	45,4	100,0	52,2	47,8	100,0	56,1	43,9
novembro/2004	100,0	54,6	45,4	100,0	51,9	48,1	100,0	55,9	44,1
dezembro/2004	100,0	54,4	45,6	100,0	52,4	47,6			

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego

e Desemprego Elaboração: DIEESE

TABELA 3
Rendimento médio real dos assalariados, por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1998/2004

(em Reais de janeiro de 2004)

Período	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1998	852	919	749	1608	1689	1496	956	1027	845
1999	823	887	733	1630	1721	1508	941	1022	824
2000	802	864	715	1516	1623	1373	929	1011	812
2001	805	874	709	1533	1647	1389	918	998	804
2002	807	864	728	1511	1606	1386	909	922	782
2003	731	793	648	1331	1431	1202	833	893	750
dezembro/2003	727	804	625	1300	1409	1157	862	926	774
janeiro/2004	746	824	645	1314	1424	1171	852	900	785
fevereiro/2004	756	826	660	1321	1428	1186	840	883	780
março/2004	754	820	669	1312	1407	1188	843	880	790
abril/2004	745	804	670	1297	1398	1161	859	911	788
maio/2004	743	822	645	1303	1372	1209	859	916	778
junho/2004	763	826	686	1331	1388	1257	862	924	771
julho/2004	757	827	668	1356	1389	1315	844	902	761
agosto/2004	758	816	686	1357	1410	1293	835	886	763
setembro/2004	749	826	649	1374	1445	1288	825	880	747
outubro/2004	746	800	676	1372	1467	1257			
novembro/2004	747	815	663	1374	1474	1252			

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego Elaboração: DIEESE

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Apesar de ter aumentado a proporção de mulheres no total de ocupados do Distrito Federal, o seu padrão de ocupação no mercado de trabalho regional ainda se mostra bem mais frágil que o observado para o tipo de contratação do trabalhador do sexo masculino.

Grande parte das mulheres trabalhadoras tem contrato de trabalho assalariado na empresa privada ou no setor público, tal como ocorre para o trabalhador homem.

No entanto, seguindo o processo geral de assalariamento observado nos últimos anos, a porcentagem de mulheres com esse tipo de contrato já foi maior.