

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

CARMEM LIMA

**MULHER E TRABALHO: A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA FUNÇÃO DE
COBRADORA NO SISTEMA DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO NO
MUNICÍPIO DE CRICIÚMA-SC**

CRICIÚMA, JULHO DE 2011

CARMEM LIMA

**MULHER E TRABALHO: A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA FUNÇÃO DE
COBRADORA NO SISTEMA DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO NO
MUNICÍPIO DE CRICIÚMA-SC**

Monografia apresentada à Diretoria de Pós-graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC, para obtenção do título de especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Orientadora: Prof.^a (MSc). Elisiênia Cardoso de Souza Frasson Fragnani

CRICIÚMA, JULHO DE 2011

Dedico essa pesquisa a todas as mulheres que corajosamente trabalham e lutam com dignidade para realizarem-se como pessoa e como profissional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida e pela determinação para estar sempre aprendendo e me superando.

Agradeço aos meus pais, pela vida, e a minha vó Maria que me cuidou como filha, são responsáveis pelo que sou hoje. Aos meus filhos, Rodrigo, Marília e Vanessa pelo apoio e por sempre vibrarem com as minhas conquistas.

Agradeço aos amigos e familiares onde encontro sempre apoio e compreensão, principalmente a amiga Isabel pelo incentivo constante, a minha filha Marília e a minha sobrinha Luciana pelo auxílio dado na finalização dos trabalhos.

Agradeço a Elisiênia, minha orientadora, pela segurança e comprometimento durante a construção desta pesquisa.

Agradeço aos diretores do Grupo Tiscoski Barato, por abrirem as portas da empresa para a realização desse estudo, e principalmente a Coordenadora de RH Nadia, pelo estímulo valioso e permanente.

Agradeço de forma especial as cobradoras entrevistadas, pela acolhida, oportunidade e confiança, proporcionando trocas enriquecedoras.

E por fim agradeço aos profissionais da Pós-Graduação UNESC, pela paciência, compreensão e suporte, nesse longo período da estruturação desse trabalho.

*Dizem que a mulher
É o sexo frágil
Mas que mentira
Absurda!
Eu que faço parte
Da rotina de uma delas
Sei que a força
Está com elas...
[...]
Mulher! Mulher!*

Mulher
Erasmu Carlos
Composição : Erasmu Carlos - Narinha

RESUMO

A pesquisa objetivou analisar qual o significado do trabalho para mulheres que exercem a função de cobradoras do Sistema de Transporte Coletivo Urbano no município de Criciúma-SC. Tendo como ponto de partida o significado do trabalho através de estudos realizados por diversos autores dentro das áreas da Sociologia, Administração e Psicologia. O trabalho feminino iniciou a partir da Segunda Guerra Mundial, onde está cada vez mais inserida no ambiente de trabalho. Iniciou com atividades ditas “cuidadoras”, como doméstica, professora e enfermeira. Estando hoje presente em setores inimagináveis como servente de construção ou engenheiras. A pesquisa se justifica pela necessidade de analisar mais um dos redutos masculino (cobrador de ônibus) onde se presencia hoje maioria de profissionais mulheres. A metodologia contou com a participação de seis entrevistadas com mais de um ano de profissão, de campo, qualitativa e descritiva. Foi realizada mediante a submissão e parecer afirmativo do conselho de ética da Universidade. A aplicação da entrevista foi realizada entre os dias 27 de outubro de 2010 e 11 de janeiro de 2011. As entrevistas foram analisadas através da técnica de análise de conteúdo e comparativo ao referencial adotado, produzindo os resultados supracitados. O trabalho teve como sentido para essas mulheres com maior ênfase “o elemento de sobrevivência/sustento, satisfação e na sequência desafio/aprendizagem, desenvolvimento profissional e relacionamento com as demais pessoas. Considerando a trajetória profissional exerceram atividades relacionadas à agricultura, doméstica, professora para enfim serem cobradoras. Os preconceitos são percebidos como “brincadeiras” indicando, contudo, que na percepção da pesquisadora as entrevistas não conceituam o significado real da palavra preconceito, quando citados mencionam como “o lugar delas não é ali” e/ou que “buscam envolvimento amoroso”. Como estratégia de enfrentamento mencionaram o “respeito” para diminuir tais atitudes. Conclui-se de que é necessário ter um olhar diferente para essas mulheres, especificamente, que tem orgulho de sua profissão e precisam ser respeitadas por todos. É para aqueles que estudam o ser humano dentro das organizações, não é suficiente aceitar a ascensão da mulher no mercado de trabalho, mas compreender que são profissionais contribuindo com a construção de uma sociedade melhor.

Palavras-chave: Significado do Trabalho; Trabalho Feminino; Preconceito.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Significados do trabalho para as cobradoras	36
Quadro 2: Trajetória profissional	39
Quadro 3: Preconceitos profissionais	40
Quadro 4: Preconceitos familiares.....	40
Quadro 5: Estratégias para lidar com os preconceitos	41

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASTC – Autarquia de Segurança, Trânsito e Transporte de Criciúma

ACTU – Associação Criciumense de Transporte Urbano

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ZTL – Zelindo Trento Ltda

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Tema.....	11
1.2 Objetivos.....	11
1.2.1 Objetivo geral	11
1.2.2 Objetivos específicos	11
1.3 Justificativa	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 A Evolução do Trabalho e sua Interação com o Homem	14
2.2 Significado do Trabalho	18
2.3 A Evolução do Trabalho Feminino	22
2.4 Mulher Provedora.....	27
2.5 Preconceito.....	28
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	32
3.1 Tipos de Pesquisa.....	32
3.2 Abordagem Metodológica	32
3.3 Caracterização do Local de Estudo, Amostra e Critérios de Inclusão de Sujeitos de Pesquisa	33
3.4 Procedimentos e Instrumentos de Pesquisa.....	33
3.5 Análises dos Dados	34
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	35
5 CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICE	49
Apêndice A – Termo de Consentimento	50
Apêndice B – Roteiro da Entrevista.....	51
Apêndice C – Modelo da Entrevista	52
Apêndice D – Matéria Jornal	63

1 INTRODUÇÃO

Para uma população de 192.308 habitantes, segundo dados do IBGE (2010), e uma área de 235,6 km² Criciúma-SC disponibiliza de uma frota de 134 (cento e trinta e quatro) ônibus efetivos e reservas, que transportam por dia mais de cinquenta mil usuários, em sessenta e três linhas diferentes.

No município o Sistema Integrado de Transporte Coletivo Urbano, inaugurado em 1996, conta com três terminais de integração: Terminal da Próspera, Terminal Central e Terminal do Pinheirinho. Transformando linhas radiais em alimentadoras (que ligam os terminais aos bairros) e linha troncal (que corta a cidade sentido norte/sul) em corredor de ônibus, com faixas reservadas ligando os terminais entre si.

O Sistema Integrado é gerenciado pela Autarquia de Segurança, Trânsito e Transporte de Criciúma (ASTC), criada em 2009, pela Lei Municipal n. 5.390, substituindo a Empresa Pública de Trânsito e Transporte de Criciúma. A ASTC é uma entidade integrante da Administração Pública, vinculada ao chefe do Poder Executivo Municipal, que tem por finalidade, planejar, executar e acompanhar as ações do município relativo ao controle do trânsito e transporte, reduzindo acidentes em todo o limite do município de Criciúma-SC (CRICIÚMA, 2009).

O transporte coletivo urbano, no município de Criciúma-SC, através do Sistema Integrado, é operacionalizado pelas empresas Auto Viação Critur Ltda, Expresso Coletivo Forquilha Ltda, Expresso Rio Maina Ltda e Zelindo Trento e Cia Ltda (ZTL), reunidas na ACTU – Associação Criciumense de Transporte Urbano.

A Associação Criciumense de Transporte Urbano (ACTU, 2011) foi criada a partir da necessidade de se fundir ideais e objetivos das empresas que atuam no Transporte Coletivo Urbano de Criciúma-SC. A ACTU gerencia o Sistema de Bilhetagem Eletrônico, desde 2004, fazendo de Criciúma-SC a terceira cidade do Brasil a implantar este modelo de bilhetagem eletrônica. Através do banco de dados implantados para a operação do novo sistema foi possível integrar e fazer a gestão do mesmo. Acompanhamentos de todas as viagens geram informações valiosas ao planejamento e gestão das empresas, evoluindo, hoje, para um sistema automatizado e ágil.

Nas empresas que fazem parte da ACTU trabalham quatrocentos e quarenta e seis colaboradores no Sistema Integrado de Transporte Coletivo Urbano, dentre estes 127 (cento e vinte e sete) exercem a função de cobradores, sendo 58 (cinquenta e oito) homens e 69 (sessenta e nove) mulheres. Mostrando um percentual de 9% de mulheres a mais que homens.

O trabalho feminino sempre esteve presente na humanidade: antes a mulher cuidava da casa, da família, dos filhos e companheiros, e sem remuneração; hoje, ocupa espaço em diversos campos de trabalho, muitos deles ditos “masculinos”. Fazendo com que o mercado se posicione diante das mudanças que as mulheres estabelecem ao apresentarem necessidades diferentes dos homens no ambiente de trabalho.

É necessário considerar, no Brasil, o importante papel da constituição de 1988, que coloca homens e mulheres iguais perante a lei, e inclui as mulheres no mundo do trabalho masculino, abrindo espaços no mercado de trabalho, em cargos designados anteriormente somente aos homens. E que contribuiu para diminuir a desigualdade salarial e desvalorização do trabalho feminino, sempre presentes no ambiente de trabalho, e ainda não superadas (PERRELLI; TONELI, 2006).

Segundo os autores para permanecerem no ambiente de trabalho, predominantemente masculino, as mulheres precisaram mostrar competência diante de tarefas antes realizadas somente por homens. Enfrentando preconceitos, que muitas vezes começa mesmo dentro de casa.

Essa pesquisa foi realizada com seis cobradoras, das empresas Expresso Coletivo Forquilha Ltda e Expresso Rio Maina Ltda, com mais de um ano de empresa, buscando analisar como desempenham esse trabalho, anteriormente realizado somente por homens. Buscando analisar suas dificuldades e conquistas. A escolha das referidas empresas de transporte coletivo urbano se dá pelo fato delas conterem o maior número de mulheres nessa função e por serem as pioneiras em contratar mulheres como cobradoras.

O Grupo Tiscoski Barato, proprietário das empresas Expresso Coletivo Forquilha Ltda e Expresso Rio Maina Ltda (ambas no município de Criciúma-SC), Transporte Coletivos São Marcos (no município de Forquilha/SC) e Transgeraldo Transportes Ltda (no município de Tubarão/SC), é hoje o maior no ramo de Transportes Coletivos Urbanos no sul do Estado de Santa Catarina. Está no mercado de transporte coletivo urbano há 53 (cinquenta e três) anos e

operacionaliza 76%(setenta e seis) das linhas existentes dentro do Sistema Integrado de Transporte Coletivo Urbano de Criciúma-SC.

1.1 Tema

O significado do trabalho para mulheres que exercem a função de cobradoras do Sistema de Transporte Coletivo Urbano em Criciúma-SC.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Compreender o significado do trabalho para mulheres que exercem a função de cobradoras do Sistema de Transporte Coletivo Urbano em Criciúma-SC.

1.2.2 Objetivos específicos

- Compreender a trajetória profissional de cada mulher a partir de sua história de vida;
- Relacionar os preconceitos existentes no ambiente profissional e familiar;
- Identificar as estratégias para lidar com esses preconceitos.

1.3 Justificativa

O trabalho das cobradoras de ônibus em Criciúma-SC já chamava à atenção da pesquisadora desde os tempos de graduação, quando utilizava o transporte coletivo para estudar. O interesse renovou-se a partir do trabalho nas empresas Expresso Coletivo Forquilha Ltda e Expresso Rio Maina Ltda, ao indagar qual seria, para a mulher cobradora, o significado do seu trabalho. Assim, pretendeu-se com a pesquisa lançar um olhar sobre o mercado de trabalho feminino, e que tem como proposta compreender o significado do trabalho para a mulher adulta na função de cobradora do transporte coletivo urbano.

As empresas de transporte coletivo empregam mulheres na faixa etária acima de trinta e cinco anos, com a média de escolaridade de Ensino Fundamental Completo. Uma faixa com pouca opção de trabalho a não ser os trabalhos ditos “domésticos”.

As mulheres, desde o início de sua caminhada ao mercado de trabalho, têm encontrado obstáculos para transpor e, muitas vezes, resistências quanto a algumas profissões ou a idade para conseguirem um trabalho. Quanto mais o tempo passa para elas menos opções aparecem. O trabalho feminino é ainda muito vinculado a alguns setores específicos de trabalho: o trabalho de cuidados com a casa, cuidado com as pessoas, educacional ou de saúde. Quando é para exercer uma profissão antes exclusivamente masculina, a dificuldade aumenta.

As empresas Expresso Coletivo Forquilha Ltda e Expresso Rio Maina Ltda, foram as pioneiras ao contratarem mulheres adultas, na faixa etária acima de 35 anos, para atuarem como cobradoras no Transporte Coletivo Urbano, em 2002 (APÊNDICE D).

E desde então tem aumentado o número de profissionais mulheres que escolhem essa função, ainda que não seja considerada uma profissão pela CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Depois de ser campo de trabalho apenas masculino, durante muito tempo, a função de cobrador vem admitindo mulheres, que inseridas neste mercado vem enfrentando e transpondo muitos obstáculos. Obstáculos que exigem das mulheres coragem e persistência. O trabalho feminino que inicia por uma necessidade torna-se parte integrante, e frequente, na sociedade atual.

O trabalho feminino remunerado ganha destaque no período da Revolução Industrial, com a necessidade crescente de mão-de-obra, as mulheres passaram a exercer diversas funções no mercado de trabalho. Assim também na Primeira Guerra, as mulheres atuaram como enfermeiras, comerciantes, ou em atividades nas indústrias têxteis, enquanto os homens estavam na frente de batalha. Estrearam em tarefas tradicionalmente masculinas e, com isso, invadiram espaços que antes não ocupavam. O que representou mudanças na própria história da mulher e da sociedade.

Essa pesquisa pretende contribuir com a contínua ascensão da mulher no mercado de trabalho, e principalmente em redutos masculinos, reconhecendo seus valores e ideais, compreendendo o que significa o trabalho para elas dentro de um

universo antes apenas masculino, e quais mudanças sociais, profissionais, familiares e pessoais possam estar ocorrendo, mostrando sua capacidade e destacando-se como profissionais competentes, além de mulheres, mães, companheiras ou “cuidadoras”.

É visível que esse mercado sofreu mudanças após a entrada dessas mulheres, cujas necessidades diferenciam-se dos sujeitos masculinos. Mudanças sociais, culturais, comportamentais, ambientais que, mesmo gradativas, vão se tornando permanentes. Portanto, o trabalho feminino exerce atualmente uma importância dentro do mercado de trabalho, visto que as mulheres confirmam a cada dia que podem superar preconceitos, limites sociais, superando seus próprios limites individuais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os Psicólogos sempre se preocuparam com o que acontece dentro das organizações. O desenvolvimento da Psicologia Organizacional evidenciou que é indispensável se levar em conta a influência da cultura empresarial, das possibilidades biológicas e psicológicas dos trabalhadores, e de seu contexto externo como resultado de seu comportamento. Bem como as mudanças porque passam à sociedade como um todo, econômica, política, social, que interferem diretamente nas emoções e sentimentos que acompanham todas essas transformações.

2.1 A Evolução do Trabalho e sua Interação com o Homem

Oliveira (2006) em sua pesquisa sobre Psicologia e Trabalho traz definições diferentes sobre trabalho. Que variam conforme a cultura e a geração, principalmente a partir da Revolução Industrial, final do século XVIII e início do século XIX.

A autora enfatiza algumas definições de trabalho. Dentre elas destaca: Davies (1977 apud OLIVEIRA, 2006), que define trabalho como um meio pelos quais se produz bens e serviços, uma atividade instrumental executada por seres humanos, tendo como meta manter e preservar a vida e a produção de algo de valor para outras pessoas; e Marx que define trabalho como fonte de riqueza produzida pelo homem, mas retida pelo capitalismo, fazendo do homem um escravo do próprio trabalho. Para Marx (1867/1968), também citado por Cíntia Maria Teixeira (apud TEIXEIRA, 2009), em sua pesquisa sobre as mulheres no mundo do trabalho, a sociedade e as pessoas se desenvolvem através do trabalho, sendo assim uma atividade libertadora e um dos fatores de realização pessoal e profissional, por meio do qual se pode criar e transformar as coisas.

A partir da Revolução Industrial, que tem início na Inglaterra e depois se espalha pelo resto do mundo, o trabalho passou a ocupar um papel importante na sociedade, um meio de obter status social e econômico. Provocando profundas transformações na sociedade, como o aparecimento do operariado e a consolidação

do capitalismo como sistema dominante. A evolução do trabalho esteve sempre ao lado das transformações que ocorreram no mundo.

Chiavenato (1990), autor de diversos livros sobre o ambiente organizacional diz que o homem, ao longo de toda a sua história, sempre se reuniu em grupo para fazer coisas que sozinho não estaria apto. Fazendo surgir as organizações sociais, que foram se desenvolvendo até o estágio atual e assim constituíram-se as escolas, as igrejas, as empresas, as indústrias, os hospitais, etc. Entidades, públicas ou privadas, compostas por pessoas com objetivos comuns.

O homem sempre esteve empenhado em planejar, criar, executar, produzir e reproduzir. Evoluindo da economia simples, onde tudo era consumido pelo grupo, a intensificação do comércio, e aumento do consumismo até a globalização. A tecnologia se difundiu, tornando o trabalho, hoje, um esforço planejado e coletivo, no contexto do mundo industrial, na era da automação.

Desde o período de desenvolvimento do capitalismo industrial, século XIX, onde o grande êxodo rural gerou concentração de novas populações urbanas, decorrentes do acentuado aumento de produção nas cidades, fez surgir uma nova classe social, a operária, e o aumento da quantidade e variedade de empregos, fez o homem buscar novas relações de trabalho.

Em estudos sobre as psicopatologias do trabalho, Dejours (1992) informa que durante o século XIX as condições de trabalho eram desumanas: duração da jornada de trabalho de 12,14 ou até 16 horas, crianças empregadas (a partir dos 03, em alguns casos), salários muito baixos (insuficientes para o indispensável) e moradias precárias. Tornando a luta pela sobrevivência muito mais importante do que a preocupação com a própria saúde do trabalhador.

Para o autor as condições subumanas desses trabalhadores geraram:

Falta de higiene, promiscuidade, esgotamento físico, acidentes de trabalho, subalimentação, potencializam seus respectivos efeitos e criam condições de uma alta morbidade, de uma alta mortalidade e de uma longevidade formidavelmente reduzida (DEJOURS, 1992, p. 14).

As condições de trabalho da época ameaçavam a própria existência dos trabalhadores causando sérios acidentes, ameaçando a mão-de-obra existente, num período onde os movimentos sindicais e sociais ainda eram muito restritos. Até o momento em que a busca pela melhoria das condições dos operários surge como resposta à “explosão da miséria operária” (DEJOURS, 1992, p. 16). As lutas dos

operários têm como objetivos o direito à sobrevivência e à liberdade de organização, respaldado pelos sindicatos e associações de apoio, durante o século XIX.

A força operária cresceu e se consolidou a partir da Primeira Guerra Mundial, que causou uma mudança repentina na relação do homem com o trabalho, como a produção acentuada de produtos para a guerra, a mulher ocupando o lugar de quem foi para frente de batalha, os mortos e feridos de guerra. Para Dejours (1992, p. 19), “a partir da guerra, etapas importantes vão ser transpostas, ao mesmo tempo em que se perfila uma diversificação das condições de trabalho e de saúde”.

As conquistas trabalhistas eram muito lentas. As leis e projetos levavam muitas vezes nove, dez, até vinte anos para serem votadas e aprovadas. As leis que protegem a saúde do trabalhador foram votadas só a partir do final da Primeira Guerra, onde aparecem os primeiros fundamentos da medicina do trabalho. Redução da jornada de trabalho, férias pagas, acidentes de trabalho, salários, aposentadorias, indenizações, foram algumas das conquistas deste movimento operário.

A institucionalização da Medicina do Trabalho surge a partir da Segunda Guerra Mundial. Desde então a luta pela saúde do corpo do trabalhador, tornou-se tão importante quanto à luta pela sua sobrevivência, e mais posteriormente a luta pela saúde mental do trabalhador, com o crescimento do setor terciário. O que gerou discussões sobre o significado do trabalho, sobre a relação do homem com o trabalho, e o esforço mental e intelectual. A partir de então a vontade e o desejo dos trabalhadores confronta com o comando do patrão.

A luta pelo sustento desaprovava a permanência exagerada no trabalho. E a “luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das condições de trabalho. Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da organização do trabalho” (DEJOURS, 1992, p. 25).

Quanto à relação homem-trabalho, Dejours (1992), destaca dois conteúdos significativos: um em relação ao Sujeito (o trabalhador) e outro em relação ao Objeto (a tarefa). Em relação ao Sujeito destaca-se a dificuldade da tarefa, o que ela significa e o status que proporciona. Quanto ao Objeto a atividade de trabalho permite investimentos simbólicos (seus significados) e materiais (seu esforço físico ou intelectual). Esses dois conteúdos significativos devem ser entendidos de forma única, pois toda tarefa contém os dois termos.

Para o autor a significação do trabalho é individual, única. Porém, quanto mais a organização do trabalho enrijece, mais a divisão do trabalho é acentuada, tornando o produto final distante do trabalhador. Ele faz somente uma das partes que compõe o todo. O que pode fazer com que diminua o significado do trabalho para o sujeito.

Kanaane (1999), outro estudioso das relações de trabalho e o comportamento humano nas organizações destaca que, “as organizações exercem influência acentuada sobre os estados mentais e emocionais dos indivíduos que a compõe” (KANAANE, 1999, p. 59). As organizações podem agir como ambiente integrante ou que provoque a desunião entre seus colaboradores. Um ambiente de desunião é produto de ações manipuladoras, que ocasionam danos profundos na personalidade dos indivíduos e no clima organizacional provocando comportamentos indevidos.

As organizações sempre estiveram em busca de lucratividade e procuram adaptar o homem ao trabalho, através de treinamentos, por exemplo; e adaptar o trabalho ao homem por meio de equipamentos e de um ambiente de trabalho adequado, que possam proporcionar melhorias, satisfação e um maior rendimento.

Chiavenato (1985, p.17) diz que:

As pessoas nascem, crescem, são educadas, trabalham e se divertem dentro de *organizações*. Sejam quais forem os seus objetivos – lucrativos, educacionais, religiosos, políticos, sociais, filantrópicos, econômicos etc. –, as *organizações* envolvem tentacularmente as pessoas que se tornam mais e mais dependentes da atividade organizacional.

A vida do ser humano é influenciada direta e indiretamente pelas organizações, assim como as organizações são influenciadas pela maneira de ser de cada indivíduo. Tanto os indivíduos, como as organizações, possuem objetivos a realizar: a organização busca melhor produção, rendimento, redução de custos, satisfação das necessidades da clientela, etc.; quanto ao indivíduo busca alcançar objetivos pessoais como salário justo, lazer, conforto, oportunidade de carreira, segurança. E é na busca desses objetivos, organizacional e pessoal que a interação se constrói.

Para o autor, a interação entre empregados e a organização é um processo de reciprocidade, onde a organização realiza certas coisas pelo

trabalhador, como a remuneração, a segurança e o status e este responde desempenhando suas tarefas.

Dessa forma realiza-se um contrato formal e um contrato psicológico entre o empregado e o empregador. O contrato formal traz um acordo assinado onde ficam claras as tarefas, salários, horários, etc.; o contrato psicológico traz as expectativas do que poderão realizar juntos, organização e indivíduos. E ambos estão sempre em busca de superar essas expectativas, melhorando o relacionamento entre o indivíduo e a organização.

Segundo Kanaane (1999, p. 18) do ponto de vista psicológico “o trabalho provoca diferentes graus de motivação e de satisfação no trabalhador, principalmente, quanto a forma e ao meio no qual desempenha sua tarefa”, ativando mecanismos psicológicos que estimulam o trabalhador. Podendo ser um estímulo manipulado pelo sistema ou envolvê-lo numa participação comprometida e responsável, dando maior sentido à execução do seu trabalho.

E é através do trabalho e do significado que ele tem para o trabalhador que o indivíduo pode modificar-se, e modificar o próprio meio, através do processo de construção de relações de trabalho, na sociedade do qual ele faz parte.

2.2 Significado do Trabalho

Os primeiros estudos sobre o significado do trabalho podem ser atribuídos aos psicólogos Hackman e Oldhan (1975 apud CHIAVENATO, 1990), ao relacionarem o sentido do trabalho, útil, importante e legítimo para aquele que executa, à qualidade de vida no trabalho. Um trabalho que tem sentido possui três características essenciais: a) a variedade de tarefas que possibilitem a utilização de competências diversas; b) um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo; c) o retorno (*feedback*) sobre seu desempenho nas atividades realizadas.

Desde então, muitos estudos foram e são realizados em busca da compreensão do significado do trabalho para o homem. Segundo Tolfo e Piccinini (2007), em seus estudos sobre sentidos e significados do trabalho, que têm sua base no conceito de trabalho. As autoras trazem entre outras as definições de Marx (1993), de que trabalho deve ser compreendido como, “uma capacidade de transformar a natureza para atender necessidades humanas”; e a definição de W.

Codo (1997), que define trabalho como “uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado” (apud TOLFO; PICCININI, 2007, p. 38).

As autoras concluem que estudos diversos realizados por psicólogos, sociólogos, administradores e profissionais da comunicação social definem sentido e significado como sinônimos. “Etimologicamente a palavra sentido origina-se do latim *sensus*, que remete à percepção, significado, sentimento, ou ao verbo *sentire*: perceber, sentir e saber” (HARPER, 2001 apud TOLFO; PICCININI, 2007, p. 39).

A pesquisa literária de Tolfo e Piccinini (2007) apresenta as diversas atribuições e significados do trabalho descritos por diferentes estudos. Trazendo o conceito de significado e sentido ora separados, ora, como um único elemento. Temos então a distinção entre significado, o que se pensa, e sentido do trabalho, para que serve. Significado seria a:

[...] a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação de seu trabalho no resultado da tarefa), para o grupo (o sentimento de pertença a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho), ou social (o sentimento de executar um trabalho que contribua para o todo, a sociedade) (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

E sentido seria a serventia da tarefa efetuada para a organização da qual fazem parte, além da satisfação ao desenvolvê-la e se desenvolver pessoal e profissionalmente tendo autonomia para o desempenho dessas tarefas (TOLFO; PICCININI, 2007).

Morin (1996 apud TOLFO; PICCININI, 2007, p. 39) definiu sentido do trabalho como uma construção afetiva formada por três partes: o *significado*, que seria as representações que o indivíduo tem de sua tarefa e o valor atribuído a ela; a *orientação*, o que ele busca e o que o motiva para aquela ação e a *coerência*, a harmonia entre ambos, homem e trabalho.

Baseados nessa definição e nas definições de Hackman e Oldham (1975 apud TOLFO; PICCININI, 2007), podemos dizer que entre aquilo que o indivíduo acredita e o que ele busca mostra o sentido do trabalho para ele. Destacando que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada ao significado que esse indivíduo dá ao trabalho. Podendo alterar-se com o passar do tempo, vindo a gerar novos comportamentos e atitudes.

Para os autores Paul Muchinsk (2004), em sua obra, Psicologia Organizacional e Roberto Kanaane (1999), em seu livro, O comportamento humano nas organizações, o trabalho é a característica central e definidora da vida da maioria dos indivíduos e o status profissional desempenha um papel importante no senso de identidade, autoestima e bem-estar psicológico de uma pessoa.

Para Muchinski (2004), completa enfatizando os vários significados do trabalho: o religioso, o econômico, o psicológico e o filosófico. O *significado religioso* é um meio de controlar e reprimir nossos sentimentos, um processo árduo, deliberadamente carregado de dificuldades, um meio de facilitar nosso crescimento pessoal; o *significado econômico* diz que o trabalho nos proporciona os recursos financeiros para nossa sobrevivência e a aspiração para melhorarmos nossa qualidade de vida material; o *significado psicológico* nos dá uma fonte de identidade e união com outros indivíduos, além de ser uma fonte de realização pessoal, nos dá uma estrutura de tempo – quando precisamos ir para o trabalho e quando não estamos trabalhando para nos dedicarmos a outras atividades; e o *significado filosófico* que seria nossa missão de vida, extraíndo significado de desenvolver e dar trabalho aos outros.

Dessa forma, podemos entender também as representações que o trabalhador faz em relação a si e ao seu trabalho, podendo analisar as expectativas, os sentimentos, e perspectivas que os colaboradores possuem sobre a realidade organizacional. “as posições assumidas pelo indivíduo no trabalho estão relacionadas ao valor, significado (denotação) e significação (conotação) que o mesmo possui em dado contexto social” (KANAANE, 1999, p. 96).

O que irá influenciar as suas ações no ambiente de trabalho e fora dele, e o significado que o indivíduo elabora sobre a realidade de seu entorno.

Os indivíduos mantêm os significados construídos gradativamente pelas representações individuais, baseada em valores, normas e sistemas de comunicação. Esses significados reproduzem-se e se misturam a outros significados coletivos, sendo devolvida a sociedade com novos valores, acrescidos de novas informações, conteúdos, sentimentos e percepções individuais.

O autor, em sua pesquisa, considera algumas reflexões acerca da relação que o homem mantém com o trabalho, atribuindo-lhe significados tais como: fonte de prazer e de satisfação; perspectivas de progresso e de desenvolvimento pessoal; autoatualização e desafios; elemento de sobrevivência, em que os fatores: salário,

segurança, poder, *status*, afiliação, entre outros, passam a ocupar posições essenciais nas concepções que determinados grupos sociais elaboram sobre o mesmo.

Da mesma forma, são construídas as representações sociais de gênero. Podemos dizer que gênero não está diretamente ligado as diferenças fisiológicas entre homem e mulher,mas às diferenças sexuais. O que e como homem e mulher deve ser é diferente em cada cultura e cada época.

O significado do trabalho também é definido por Goulart (2009) em sua pesquisa sobre o significado do trabalho como sendo

Um conjunto de crenças, valores e atitudes em relação ao ato de trabalhar, construídos antes e durante o processo de socialização do labor, com variações dependendo das experiências subjetivas e situacionais que ocorrem no âmbito do emprego e da organização (GOULART, 2009, p. 2).

A autora ressalta que existem duas escolas que explicam como são analisados ou compreendidos o significado do trabalho: uma determinista e outra situacionista. A determinista diz que construímos e assimilamos os valores sobre o significado do trabalho, durante a infância e dificilmente se modificam; a escola situacionista destaca que esses valores são construídos a partir das experiências dos indivíduos e suas interpretações sobre elas, podendo mudar ao longo da vida.

Buscando definir os significados que os trabalhadores dão ao seu trabalho a equipe de investigação MOW (Meaning of Work Internacional Resarch Team), em 1900, realizou pesquisas em oito países e apresentou três dimensões como resultado do agrupamento dos fatores relatados na pesquisa. São elas:

1. Centralidade do trabalho, importância do trabalho;
2. Normas sociais sobre o trabalho, aspectos éticos, recompensas, direitos e deveres;
3. Resultados valorizados do trabalho, os motivos que levam a trabalhar.

Essas pesquisas, juntamente com outros estudos mostram que:

As pessoas, em sua maioria, mesmo que tivessem condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de se relacionar com os outros, de se sentir com parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação, de ter um objetivo a ser atingido na vida (MORIN, 2001 apud TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

A mesma pesquisa foi realizada no Brasil com gestores e alunos de curso de especialização de São Paulo e Porto Alegre, demonstram que “o trabalho continua essencial na vida das pessoas e que estas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para suas atividades dentro das organizações e também para a sociedade” (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40). Destacando também que o papel de garantir a sobrevivência, segurança e reconhecimento são essenciais para dar sentido ao trabalho.

A saúde do trabalhador depende do prazer durante o trabalho quando utiliza suas competências e sua liberdade, e da qualidade das relações que conseguimos manter com as outras pessoas, não só no trabalho como em casa também. Dando sentido no trabalho ao esforço dispensado pela tarefa executada. O que permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador.

2.3 A Evolução do Trabalho Feminino

Segundo Teixeira (2009), a presença da mulher no mercado de trabalho se destaca a partir das guerras mundiais, com a necessidade de assumir as responsabilidades dos homens durante o período da guerra, e também depois que as guerras acabavam, pois muitos soldados morriam ou eram mutilados e suas esposas ou mães assumiam suas funções. Desde então a mulher vem se integrando ao mundo do trabalho, superando desconfianças, preconceitos e opressões. E muitos estudos são realizados para conhecer esse caminho.

No Brasil, desde o período Colonial, sempre se esperou da mulher ser boa mãe, educando os filhos, boa esposa administrando a casa e sendo submissa ao patriarca. Esse perfil feminino ainda perdura, fazendo da mulher mesmo quando trabalha fora do lar, responsável pelos trabalhos domésticos (ALMEIDA, 2007).

As mulheres de camadas sociais mais populares segundo Almeida (2007), sempre trabalharam, mostrando que diferentes mulheres, de diferentes camadas sociais, têm diferentes objetivos em relação ao trabalho. Para as camadas sociais da classe média o objetivo em relação ao trabalho, além do benefício financeiro é também de realização profissional, individual. Já nas famílias das classes populares, o objetivo familiar está acima dos interesses pessoais, onde “o trabalho feminino assume muito mais o sentido de um benefício para a família do que uma afirmação da individualidade” (SARTI, 2003 apud ALMEIDA, 2007, p. 441).

As autoras Jussara Brito e Vanda D'Acri (1991), no Referencial de Análise para o Estudo da Relação Trabalho, Mulher e Saúde, concentram seus estudos sobre a saúde do trabalho citando as diferenças entre essas e os trabalhadores nas condições e processos produtivos. Analisando os processos que determinaram a opressão feminina nas relações de trabalho, além da dupla jornada no trabalho em casa cuja responsabilidade compete a elas. O estudo delimita os aspectos biológicos, coletivo e social.

Para as autoras a questão da mulher trabalhadora, tem como referência o patriarcalismo, onde prevalece o homem, como superior, e a mulher, como inferior, resultado de um processo construído ao longo da história. O homem é o responsável pelo sustento da família e a mulher como responsável pela reprodução e o cuidado com a família. “As mulheres recebiam salários mais baixos que os homens, na suposição patriarcal de que parte de seus custos de reprodução estariam cobertos pelos salários dos homens” (BRITO; D'ACRI, 1991, p.203).

O papel complementar da mulher se fortaleceu no capitalismo, onde o espaço público (extra-lar) e privado (dentro do lar) ficaram separados. Assim, podemos dizer que as mulheres servem ao capital de duas formas: através de sua força de trabalho; e também através do trabalho doméstico, fazendo com que cheguem diariamente às fábricas, escritórios e comércio milhares de trabalhadores (PENA, 1981 apud BRITO; D'ACRI, 1991, p. 205).

A partir desta perspectiva, o trabalho da mulher fora do âmbito doméstico, executado em troca de salário, chegou a ser considerado como um fenômeno passageiro [...] os quais, quando superados, restabeleceriam a natural divisão do trabalho entre homens e mulheres (HOLZMANN, 2000, p. 260).

Para Brito e D'Acri (1991), a realização feminina não se resume a sua participação no mundo da produção, mas também em sua atuação na sociedade e em seu pleno desenvolvimento como pessoa, o que muitas vezes torna-se difícil pelo espaço ocupado pelas obrigações domésticas.

A inserção da mulher no mundo do trabalho tem revelado mudanças em toda a dinâmica familiar, nas questões sociais, conjugais, criação e educação dos filhos. Principalmente na classe média:

Mesmo tendo as mulheres das camadas médias conquistado o direito ao trabalho e à escolarização, continuam a lhes ser atribuídos antigos valores e funções, tais como submissão, abnegação, tarefas domésticas, cuidados infantis, entre outros (BIASOLI-ALVES, 2000 apud ALMEIDA, 2007, p. 413).

Dados confirmados nas famílias estudadas por Fleck e Wagner (2003, p. 36) onde as mulheres “mesmo estando por igual ou maior tempo que seus maridos fora do âmbito do lar, eram responsáveis pela maioria das atividades domésticas e pelo cuidado em relação aos filhos”. Destacam também o fato de apesar de toda mudança nos padrões familiares, os papéis tradicionais de família ainda são esperados por todos os membros da família. Aparecendo nos estudos a culpa da mulher pela ausência no lar e a renúncia ao lazer e convivência conjugal.

Bruschini (1995), destaca os movimentos feministas que colaboraram para as profundas mudanças nos padrões de comportamento e nos valores referentes ao papel da mulher e que, a presença feminina cada vez maior nos diversos setores de trabalho, altera a formação da identidade feminina, hoje cada vez mais voltada para o trabalho lucrativo. A melhoria da escolaridade e a diminuição do número de filhos também contribuíram para a disponibilidade feminina ao trabalho.

No artigo *A Bipolaridade do Trabalho Feminino no Brasil Contemporâneo*, Bruschini e Lombardi (2001), refletem sobre o trabalho feminino comparando as mulheres com trabalho doméstico, um segmento especificamente feminino e as mulheres com graduação em Medicina, Arquitetura, Direito e Engenharias, profissões de prestígio e reduto masculino.

Na década de setenta, a maioria da mão-de-obra doméstica feminina era de jovens, solteiras e sem filhos, prevalecendo como a principal porta de entrada para o mundo do trabalho. A partir dos anos oitenta passaram a ser mais velhas, casadas e com filhos, demonstrando que os afazeres e responsabilidades familiares já não eram mais impedimentos para que essas mulheres entrassem no mundo do trabalho. Não esquecendo, porém, que o cuidado com filhos pequenos (menores de 02 anos) ainda limitam algumas mulheres ao mercado de trabalho.

As autoras apontaram que a falta de creches e muitas vezes os parentes, que poderiam dar esse suporte, residem em locais distantes dos familiares. Fazendo com que essas mulheres adiassem a possibilidade de trabalharem fora para se dedicar aos cuidados de filhos menores.

Das mulheres que ocupam os cargos mais remunerados como ocupações técnicas, científicas, artistas e assemelhadas podemos dizer que o espaço ocupado por elas foi aos poucos aumentando, através de movimentos pioneiros de avanços da participação feminina em ocupações antes, predominantemente, redutos masculino.

Para Perrelli e Toneli (2006), a constituição de 1998 impulsionou a igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. Porém, a mulher sempre esteve às voltas com a família e suas responsabilidades, o que acaba por limitar sua participação integral às exigências do mercado de trabalho. O trabalho feminino depende não só da oferta de mão-de-obra, de qualificações, das suas necessidades econômicas, mas de todos esses fatores que podem estar influenciando suas escolhas e possibilidades de exercer uma atividade remunerada como desejaria. Onde poderia conciliar suas responsabilidades familiares e profissionais.

Os significados que a mulher atribui às questões de trabalho e maternidade são dinâmicos de acordo com as diversas situações que enfrenta no seu dia-a-dia (ALMEIDA, 2007).

Perrelli e Toneli (2006), também trazem dados sobre os anos oitenta onde as mulheres mais velhas e com responsabilidades familiares, foram as que mais aumentaram sua participação no mercado de trabalho. Revelando mudanças no setor empregatício como propostas de benefícios, mesmo que sejam através de leis, para essas mulheres comprometidas com questões familiares.

As mulheres então, progressivamente começam a superar as diversas representações pejorativas acerca do feminino, até então associado a características vistas como inferiores e com menos valor do que os atributos associados ao mundo masculino, por exemplo: o forte se sobrepõe ao frágil, o corajoso ao covarde, o alto ao baixo, o arrojado ao tímido (AMARAL, 1999 apud PERRELLI; TONELI, 2006, p. 33).

O aumento das mulheres empregadas é um fenômeno mundial e suas escolhas profissionais bastante variadas. Aumentou o número de mulheres em áreas tradicionalmente masculinas. Entretanto, principalmente durante o período em que os filhos são menores e dependem delas, a maioria que pode escolher, escolhe trabalhar meio período.

Segundo Bruschini e Lombard (2001), em seu estudo *Instruídas e Trabalhadeiras*, trabalho feminino no final do século XX, o aumento do número de mulheres com escolaridades acima do Ensino Médio e com Ensino Superior contribui para que permaneçam no mercado de trabalho mais exigente.

No ensino superior, os percentuais femininos mais elevados encontram-se nas áreas de lingüística, letras e artes (83%), nas ciências humanas (82%), nas ciências biológicas (74%) e nas ciências da saúde (67,6%) [...] ainda que em menor número, as mulheres são também maioria nas ciências exatas e da terra [...] arquitetura/urbanismo e direito [...] engenharia/tecnologia (BRUSCHINI; LOMBARD, 2001, p.168).

Para as autoras, a ruptura de guetos, espaços tipicamente femininos, demonstram efeitos benéficos da entrada da mulher no campo profissional. Apesar dos dados de 1998 revelarem que a crescente parcela de mulheres atuando no mercado de trabalho formal, um grande número delas, 36% ou 10 milhões, “situavam-se em nichos precários de trabalho, seja como trabalhadoras domésticas, seja realizando atividades não remuneradas ou trabalhos destinados ao consumo próprio ou do grupo familiar” (BRUSCHINI; LOMBARD, 2001, p.174).

Muitos fatores contribuíram para a participação feminina no mercado de trabalho, e podemos destacar um deles, verificado na pesquisa de Perrelli e Toneli (2006), que seria o aumento do avanço tecnológico, pois facilitou as tarefas exigidas nos equipamentos, diminuindo a necessidade de força física (atribuída aos homens).

Outro fator importante são as diversas leis que ao longo dos anos foram se consolidando e hoje já estão incorporadas ao dia-a-dia da mulher trabalhadora, que são regidas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Leis como as que regem o direito à licença maternidade, amamentação, etc. assim como as que protegem as mulheres através de proibições como diferenças salariais, e outras discriminações por cor, sexo, idade ou assédio sexual.

As mulheres, tanto da classe média como popular, empenham um esforço contínuo não só para ocuparem um lugar no mercado de trabalho, e que seja valorizado, mas continuam conciliando o trabalho fora de casa, com o trabalho de cuidados com a sua família. Participantes contínuas das transformações históricas e sociais presenciadas nos últimos anos.

2.4 Mulher Provedora

Fleck e Wagner (2003), destacam em seu estudo sobre mulheres provedoras, que hoje o modelo tradicional de classe média brasileira, em que o homem era o único responsável pelo sustento da família, e a mulher permanecia em casa com os afazeres domésticos, já mudou.

Bruscini e Lombardi (2001) relatam em seus estudos sobre a mulher no final do século XX, que prossegue o aumento percentual de famílias chefiadas por mulheres, principalmente nas classes mais populares.

Para Montali (2006), a partir de 1990 estabeleceu-se um novo padrão de famílias onde a mulher-cônjuge assume o papel de coprovedora aumentando sua inserção no mercado de trabalho, devido a separações ou desemprego do companheiro.

Segundo dados do IBGE, entre 1998 e 2008, houve um significativo aumento de mulheres na condição de pessoa de referência (25,9% para 34,9%) do domicílio. Um dado importante apontado pelo Instituto foi o crescimento da proporção das mulheres declaradas como pessoa de referência, apesar da presença de um cônjuge (2,4% para 9,1%).

Referente estas mudanças as autoras ressaltam que:

[...] um dos aspectos mais desafiantes a ser mencionado envolva a necessidade de essas mulheres conciliarem as funções familiares com as acadêmicas e profissionais. Estes estudos apontam as transformações nos papéis e funções delegados para homens e para mulheres que possuem uma carreira, dedicam-se a uma profissão e precisam seguir criando e educando os filhos (SOUZA et al, 2001 apud FLECK; VAGNER, 2003, p. 31).

Bruschini e Lombardi (2001 p. 162), apontam que um dos fatores que mais interfere no trabalho feminino é quando os filhos são pequenos. A responsabilidade pelo cuidado e educação dos filhos, limita a saída da mulher para o mercado de trabalho remunerado, principalmente se os rendimentos são insuficientes para cobrir custos que envolvem o cuidado infantil. Porém, destaca em outro estudo que “transformações demográficas, culturais e sociais têm afetado as mulheres e as famílias brasileiras”.

Transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos setenta e pela presença cada vez mais atuante das mulheres nos espaços políticos, alteraram a constituição da identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001, p. 162).

Conforme o IBGE (2010) as mulheres trabalham em média 36 horas semanais, enquanto os homens trabalham 43,9 horas. Em compensação, mesmo atuando no mercado de trabalho, as mulheres ainda são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, dedicando em média 22 horas por semana a essas atividades contra 9,5 horas dos homens ocupados.

As mulheres, nas maiorias das casas, desempenham todas as tarefas domésticas e cuidam de sua família. Antes de irem para o trabalho cozinham, limpam, zelam pelos filhos e companheiros ou se encarregam de encontrar alguém que os faça.

2.5 Preconceito

Apesar de leis existentes há muitos anos que defendem os direitos humanos universais, Bornia (2007) em seus estudos sobre Discriminação, Preconceito e Direito Penal discorre sobre os diversos preconceitos, e constata que apesar de todo aparato judicial para coibir tais atos, é ainda um fato constante em nosso dia-a-dia. Resquícios culturais resultado de longos anos de desrespeito e opressão.

O dicionário Priberam (2011) define preconceito como: “s. m. 1. Ideia ou conceito formado antecipadamente e sem fundamento sério ou imparcial. 2. Opinião desfavorável que não é baseada em dados objetivos. 3. Estado de abuso, de cegueira moral. 4. Superstição”.

Para Bornia (2007, p. 33), “A Universalidade, a dignidade, a identidade e a não-discriminação são conceitos centrais em matéria de direitos humanos, na medida em que se ampliam a todos os campos”.

Para a autora entende-se preconceito por:

[...] o conceito ou opinião formados antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; julgamento ou opinião formada sem levar em conta os fatos que o contestam. Trata-se de um prejulgamento, isto é, algo já previamente julgado (BORNIA, 2007, p. 68).

Definindo discriminação, a autora (BORNIA, 2007, p. 67) diz ser uma prática que “requer uma imagem mental negativa da vítima, existente a princípio, para que se perpetue o tratamento diferenciado, a ação propriamente dita”.

A discriminação pode ser vista, segundo Oaxaca (1987 apud JACINTO, 2005, p. 532), como diferenciação entre objetos e indivíduos. “É um termo geralmente empregado para distinções que são socialmente inaceitáveis e economicamente ineficientes”.

O preconceito e a discriminação da mulher no mercado de trabalho se dão de várias formas. Chies (2010) levanta algumas questões importantes quando menciona que as profissões construídas historicamente como masculinas são mais valorizadas em comparação com a gama de profissões consideradas femininas. Porém, quando as mulheres ocupam um espaço em profissões tidas como masculinas, a força de trabalho destas mulheres é concebida como inferior. A autora ressalta que a posição de subordinação da mulher na família é refletida na posição de inferioridade também no ambiente profissional.

Para a autora:

[...] a inferioridade feminina é delineada pelos estereótipos remetidos as mulheres, visto que esses condizem com aspectos alheios ao poderio político e econômico, as lideranças. Todavia, esses estereótipos manifestam-se como instrumentos do preconceito (CHIES, 2010, p. 512).

O preconceito em relação às mulheres surge, conforme a autora, quando o indivíduo não consegue se posicionar com senso crítico perante as questões de sua própria cultura, assim não percebe, que a sua visão pré-concebida da realidade é resultado justamente de sua incapacidade de reconhecer que essa realidade pode ser vista de outra maneira.

Chies (2010), destaca que a situação diferencial de homens e mulheres na sociedade, e especificamente no ambiente profissional, justifica-se pelo fato do trabalho feminino ser algo secundário frente ao trabalho masculino. A esse respeito, Chies, explica que a ideia de trabalho secundário é estruturado pela imagem da família onde a mulher é responsável pelo serviço doméstico e o homem como o principal, exclusivo provedor da família. Sendo assim, o acesso e melhores condições a um trabalho é algo priorizado ao homem.

A autora, ainda levanta dois fatos importantes a respeito das diferentes formas de discriminação que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho: as mulheres recebem uma remuneração abaixo dos homens para o mesmo cargo e possuem menos possibilidades de ocuparem uma posição de comando, ou seja, as posições de chefia ainda são ocupadas pelos homens, mesmo que estes tenham os mesmos ou menores anos de escolaridade.

Hirata (2004 apud PERRELI; TONELI, 2006), destaca que a adaptação das mulheres nos postos de trabalho masculino melhora quando se remove preconceitos e discriminação no ambiente de trabalho.

Bruschini e Lombardi (2001), afirmam em suas pesquisas, que as diferenças de rendimentos entre homens e mulheres não é uma situação recorrente apenas no Brasil. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, para o período de 1991/1996, no Brasil, o rendimento recebido pelas mulheres em trabalhos não agrícolas correspondia a 72% daquele recebido pelos homens; na França, o ganho feminino equivalia a 81% do masculino e no Japão a 62%.

Segundo Sheila Grecco (2002), em reportagem da VEJA, "*Elas já são maioria na firma*", pesquisas realizadas pelo instituto Ethos e pela Fundação Getúlio Vargas, em meados de 2001, apenas 6% dos cargos de chefias das 500 maiores empresas brasileiras eram ocupadas por mulheres. Uma das justificativas, conforme citado na reportagem de VEJA se dá pelo fato de que ainda não houve tempo para as mulheres chegarem ao topo, pois estão no mercado há relativamente pouco tempo.

Thomas Case, um dos entrevistados de VEJA e presidente do Grupo Catho- renomada consultoria de colocação profissional com sede em São Paulo, diz que é natural que as mulheres tenham um currículo menos qualificado e também possuam menos experiência que os homens. Case ainda afirma que a diferença nada tem a ver com discriminação sexual, mas com a qualificação. Porém, Jaime Mezzer, diretor adjunto em 2002 da Organização Internacional do Trabalho, critica a visão de currículos superiores. Para Mezzer, não se pode qualificar experiência em bloco, quando se compara o currículo de 32 milhões de homens com os 22 milhões de mulheres no mercado brasileiro.

Conforme Grecco (2002), alguns países desenvolvidos criaram mecanismos para facilitar a ascensão das mulheres ao mercado de trabalho. Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França e Suécia mantêm programas bastante

evoluídos para que as mães possam deixar seus filhos aos cuidados de profissionais enquanto trabalham. Este sistema de ensino integral possui creche com acompanhamento escolar para cuidar das crianças. Eles são importantes e fundamentais, porque as estatísticas demonstram que os filhos diminuem a chance da mulher entrar no mercado de trabalho.

Apesar das transformações sociais ocorridas nos últimos anos no Brasil, conforme afirma Chies (2002), os polos principais de tensão ainda se manifestam na discriminação dirigidas as mulheres. Safiotti (1987 apud CHIES, 2002), argumenta que apesar do capitalismo ter levado homens e mulheres à subordinação no mercado de trabalho, ainda é sobre as mulheres que recai o patriarcado mantido em diferentes organizações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipos de Pesquisa

O tipo de pesquisa utilizado foi qualitativo. A abordagem qualitativa se caracteriza, segundo Leopardi (2001, p. 132), pela “representação de um fato, relativo ao mundo perceptivo, subjetivo e não mensurável concebido como próprio das ciências sociais”. Os estudos qualitativos descrevem a complexidade, em maior nível de profundidade, entendendo as particularidades do comportamento de cada sujeito pesquisado (DIEHL, 2004). Para Diehl (2004, p. 52), a pesquisa qualitativa apresenta-se de forma descritiva, “com enfoque na compreensão e na interpretação à luz dos significados dos próprios sujeitos e de outras referências afins da literatura”.

3.2 Abordagem Metodológica

A metodologia utilizada foi a de estudo de caso multi-variado que segundo Gil (2007, p. 54) “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”. Proporcionando informações com maior profundidade. A pesquisa teve caráter exploratório e descritivo: a pesquisa exploratória envolve um “levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que ‘estimulem a compreensão’”; a pesquisa descritiva visa “descrever as características de uma população específica, utilizando técnicas padronizadas de coleta de dados” (GIL, 2007, p.41-42). Assim, podem cumprir com o objetivo de proporcionar uma visão geral, porém, descrevendo o fenômeno estudado com mais detalhes. Nesse caso, o universo profissional feminino representado por determinadas cobradoras.

Dessa forma, a pesquisa torna-se importante ao abordar um determinado assunto e grupo, mas que poderá configurar etapa para a ampliação em outros estudos.

3.3 Caracterização do Local de Estudo, Amostra e Critérios de Inclusão de Sujeitos de Pesquisa

A pesquisa foi realizada com cobradoras do Sistema de Transporte Coletivo Urbano da cidade de Criciúma-SC, tendo como amostra cobradoras que trabalham nas empresas Expresso Coletivo Forquilha Ltda e Expresso Rio Maina Ltda, que pertencem ao Grupo Tiscoski Barato.

O tamanho da amostra, em conformidade com a abordagem metodológica de estudo de caso, foi de seis (06) cobradoras, com experiência de no mínimo um (01) ano trabalhando na função de cobradora do transporte público urbano, ininterruptos. A idade mínima dessas cobradoras é de 30 anos (considerando as fases de desenvolvimento: adulto e meia-idade), um critério de seleção adotado pelo Grupo. As participantes foram selecionadas aleatoriamente dentro do quadro de cobradoras, sendo três (03) da empresa Expresso Coletivo Forquilha Ltda e três (03) da empresa Expresso Rio Maina Ltda. Foram utilizados horários de intervalo ou término do trabalho, visto que essas profissionais trabalham em turno matutino/vespertino ou vespertino/noturno. As entrevistas ocorreram entre os dias 27/10/10 e 11/01/11, com duração média de 30 (trinta) minutos.

O tempo de permanência das cobradoras nas empresas deve-se ao fato de poder investigar com mais profundidade a vida profissional dessas mulheres. A escolha por essas empresas deve-se ao fato de terem sido as pioneiras no Transporte Coletivo Urbano da cidade de Criciúma-SC a contratarem mulheres cobradoras e por deterem o maior número de profissionais atuando.

3.4 Procedimentos e Instrumentos de Pesquisa

Após parecer do Comitê de Ética em pesquisa, a pesquisadora levantou o nome das cobradoras que atendem aos critérios de inclusão e sorteou o nome das seis participantes. Realizou-se o contato com as mesmas expondo os objetivos da pesquisa e agendando um horário para as entrevistas. Foi exposto o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A) e após ser aceito, se procedeu com a coleta de dados e posterior análise.

A entrevista semiestruturada (APÊNDICE B) buscou detalhar os objetivos do projeto de pesquisa. Apoiado na fala de cada participante sobre seus valores e

sentimentos. A entrevista foi aplicada de forma individual, com duração variável, dependendo de cada sujeito. A mesma foi gravada e depois transcrita para análise (APÊNDICE C).

3.5 Análises dos Dados

Os dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo, que consiste em agrupar os temas similares. Posteriormente, classificando e categorizando os temas, através da compreensão da estrutura da entrevista, para posterior articulação entre eles e o referencial teórico selecionado (BAUER; GASKELL, 2003).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo principal dessa pesquisa foi compreender o significado do trabalho para mulheres que exercem a função de cobradoras do Transporte Coletivo Urbano do Municipal de Criciúma-SC. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com seis (06) cobradoras embasadas no referencial teórico adotado.

O Sistema de Transporte Coletivo Urbano de Criciúma-SC conta com 127 (cento e vinte e sete) cobradores, sendo 69 (sessenta e nove) mulheres e 58 (cinquenta e oito) homens, confirmando hoje a prevalência do sexo feminino entre esses profissionais. A amostra contou com seis (06) cobradoras, escolhidas pelo critério de tempo de serviço, com mais de um ano (01) na função, sorteadas aleatoriamente entre as duas empresas do Grupo Tiscoski Barato, que trabalham em Criciúma-SC, Expresso Coletivo Forquilha Ltda e Expresso Rio Maina Ltda.

Ao iniciar a análise dos conteúdos coletados observou-se que as cobradoras possuem entre trinta e dois e cinquenta e três anos. Duas delas são solteiras, uma divorciada com filhos, e três são casadas, duas com filhos e uma não tem filhos ainda. Quanto ao tempo de exercício da função, apresentam um período de experiência entre dois a seis anos. Dessas cobradoras, três possuem o Ensino Fundamental Completo e três o Ensino Médio Completo.

Foram realizadas entrevistas com as seis (06) cobradoras, aqui identificadas como *Sujeito 1 (S1)*, *Sujeito 2 (S2)*, *Sujeito 3 (S3)*, *Sujeito 4 (S4)*, *Sujeito 5 (S5)* e *Sujeito 6 (S6)*, mediante os procedimentos éticos envolvidos. Visando responder ao objetivo principal dessa pesquisa, foram estabelecidos alguns grupos para a análise de conteúdo, baseadas nas perguntas que orientaram a pesquisa. A ordem dos sujeitos está determinada pela ordem em que ocorreram as entrevistas.

Desde os primeiros estudos sobre o significado do trabalho para o homem como dos psicólogos Hackman e Oldhan (1975 apud CHIAVENATO, 1990), ele está relacionado à qualidade de vida do trabalhador. E para o trabalho ter sentido os estudiosos apresentam três características fundamentais: variedade de tarefas, trabalho não-alienante e o retorno do seu desempenho.

Assim aparece nas falas das cobradoras entrevistadas que apesar do trabalho ser rotineiro, ele é dinâmico, trazendo a cada dia, novos desafios e novas

relações de trabalho, e o retorno (feedback) que recebem dos passageiros, como elogios, confiança para conversar assuntos pessoais, e até presentes, dão a elas a dimensão do desempenho dispensado em suas tarefas diárias.

Dessa forma, o objetivo geral da pesquisa procura compreender, por meio da análise do conteúdo das entrevistas, qual o sentido do trabalho para as cobradoras, destacando-os. O Quadro 1 demonstra os dados obtidos e a frequência com que foram citados.

Quadro 1: Significados do trabalho para as cobradoras

Significado do Trabalho	Frequência
Desafio / Aprendizagem	S1, S2, S4
Desenvolvimento profissional e pessoal	S3, S6
Elemento de sobrevivência	S1, S2, S3, S4, S5, S6
Fonte de satisfação	S1, S2, S3, S4, S5, S6
Relacionamento com as pessoas	S1, S3, S6

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando os dados obtidos na pesquisa, analisando o significado do trabalho para as cobradoras, poder identificar seu trabalho com o resultado final (o destino do passageiro) e o sentimento de pertença a um grupo, conforme Tolfo e Piccinini (2007) faz com que o indivíduo sinta-se útil e importante naquilo que realiza. *“Os meus passageiros, assim, no caso, me tratam super bem, né? Até na rua, assim, no caso eles vem, eles me reconhecem e me cumprimentam”* (S2).

Kanaane (1999) confirma que os indivíduos constroem gradativamente os significados do trabalho através dos valores e normas que aprendem ou vivenciam. Produzindo novos significados que devolvidos à sociedade, surgem como novos sentimentos e comportamentos individuais. O autor enfatiza algumas características sobre o trabalho: fonte de satisfação; perspectiva de desenvolvimento profissional e pessoal; desafio; elemento de sobrevivência.

[...] o significado que um indivíduo (ou grupo social) atribui ao trabalho estão relacionados ao status que o mesmo ocupa em determinado contexto. Da posição do indivíduo na empresa emergem as concepções sobre o trabalho e as possíveis e prováveis contradições existentes em determinado ambiente organizacional (KANAANE, 1999, p. 100).

O trabalho para o autor é uma fonte de prazer e de realização. As representações que as pessoas elaboram sobre sua realidade, seu entorno, influenciam suas condutas, direcionando suas atitudes no ambiente de trabalho e também fora dele.

Segundo os diversos significados, destacados por Muchinsky (2004) as cobradoras apresentam o significado econômico como principal significado do trabalho para elas ao proporcionar os recursos financeiros. Todas as cobradoras disseram que o trabalho significa sustento, sobrevivência da família, duas delas especificaram que trabalham para ajudar o marido, contribuindo com a renda familiar:

[...] é um sustento da família. Porque assim, ó, se tu não trabalha tu não tem sustento (S1).

Pra mim, no caso, trabalhar [...] eu trabalho, assim, pra no caso, tipo ajudar o marido. Então, no caso pra mim é um sustento, uma renda (S2).

A princípio é uma questão de sobrevivência. Porque se tu não trabalha tu não vai ter como se vestir, se manter. A não ser nas custas de alguém (S4).

Olha, significa muita coisa. Porque se você não trabalhar, como sobreviver não tem (S5).

As cobradoras foram unânimes quanto ao trabalho como fonte de satisfação, que segundo Kanaane (1999), do ponto de vista psicológico o trabalho ativa mecanismos de motivação que estimulam o trabalhador, provocando diferentes graus de satisfação, tornando-se um fator de equilíbrio e de desenvolvimento para cada uma delas:

[...] o meu trabalho, se alguém perguntar eu comento, comento com o maior prazer, porque eu acho que todo trabalho é válido (S1).

Agora aqui eu já sou outra pessoa. Eu falo sempre lá em casa, agora eu tô vivendo [...] eu saio de casa com vontade de trabalhar (S3).

O desafio/aprendizagem foram também relacionados ao sentido do trabalho, três das entrevistadas disseram que aprenderam muito desde que começaram a trabalhar como cobradoras:

[...] Aí eu tive que fazer um processamento de como conversar, ver se aquela pessoa gosta de alguma coisa que tu conversa. Então tu tem que fazer todo o processo. Que aí então conforme tu vai conversando, tu vai conhecendo a pessoa que trabalha contigo, ou mesmo o usuário que tu tem que saber responder as vezes uma pergunta [...] (S1).

A gente cresce bastante [...] com as pessoas eu aprendi a ser mais aberta. [...] porque eu era mais fechada (S2).

Hoje assim eu tenho mais facilidade de comunicação, não tem? Eu consigo mais me expressar [...] com mais facilidade e ter aquele impulso de conversar com a pessoa que eu não conheço, entende? (S4).

Para Morin (2001 apud TOLFO; PICCININI, 2007) trabalho é mais do que uma fonte de sustento, é um meio de se relacionar como os outros, de se sentir parte de um grupo ou sociedade. Assim como uma das cobradoras entrevistadas ao dizer que trabalho significa também, *“relacionamento melhor com as pessoas”* (S1).

Goulart (2009), destaca o significado do trabalho sobre o ponto de vista de duas escolas: determinista e situacionista. Nos resultados obtidos através das entrevistas prevalece a escola situacionista que enfatiza os valores e significados construídos a partir das experiências dos indivíduos. *“Parece que eu cresci muito”* (S4). Todas as entrevistadas foram construindo e reconstruindo seus significados durante sua trajetória de vida, suas experiências vivenciadas com a família, com outros trabalhos e com a sociedade da qual fizeram ou fazem parte.

Outro objetivo da pesquisa, mostrado no Quadro 2, foi compreender a trajetória profissional de cada entrevistada. Todas as cobradoras tiveram experiências que passam pelos cuidados com o outro, como babá, cozinheira, domésticas, ou prestação de serviço, como atendentes. Segundo Bruschini e Lombardi (2001) a mulher sempre foi encarregada de trabalhos relacionados ao cuidado com os outros como o trabalho doméstico, as atividades sem remuneração e as atividades de produção para consumo próprio e do grupo familiar.

Para Perrelli e Toneli (2006), as escolhas profissionais femininas são bem variadas, conforme a pesquisa apontou. O autor também coloca que aumentou o número de mulheres em área tradicionalmente masculinas. Hoje, as entrevistadas, como cobradoras, estão exercendo a tarefa de atendimento ao público, porém estão numa função que era exclusivamente masculina.

Dentre os percursos profissionais das cobradoras temos:

Quadro 2: Trajetória profissional

Sujeitos	Trajetória profissional
S1	Babá Cozinheira / Missionária Confeiteira Supermercado Empregada Doméstica / Babá Cobradora
S2	Copeira Doméstica Serviços Gerais Cobradora
S3	Ajudava na roça Doméstica Cozinheira Cobradora
S4	Doméstica Produção Confecção Revisora Confecção Serviços Gerais Malharia Passadeira Malharia Cobradora
S5	Ajudava na roça Professora Cobradora
S6	Produção Calçados Produção Malharia Faxineira Caixa Supermercado Lavação carros Faxineira Cobradora

Fonte: Dados da pesquisa.

Pelas informações acima ficou muito claro e evidente que essas profissões sempre tiveram aprovação pela sociedade. Principalmente o emprego doméstico que é um dos “maiores guetos femininos, pois os afazeres domésticos são tidos como responsabilidade da mulher”, que trabalham fora ou dentro do lar (BRUSCINI; LOMBARDI, 2001, p. 68).

Porém, quando a mulher busca uma profissão antes dita “masculina”, encontra barreiras para transpor. Uma delas é o preconceito por parte dos homens e também das próprias mulheres.

Sendo assim, foi levantada esta questão junto às entrevistadas. No Quadro 3 estão relacionados os preconceitos profissionais e no Quadro 4, os preconceitos familiares destacados por elas.

Quadro 3: Preconceitos profissionais

Profissionais	Freq.
“Ah uma mulher” os homens falavam, no início.	S2
Ele (homem) acha que a gente tem que ceder.	S6
Esposas de motoristas que não aceitam o marido trabalhar com cobradora.	S2
Motorista ficou dois meses sem conversar com cobradora.	S4
Motorista não queria ajudar durante viagem.	S6
Piadinhas “sem graça”: como tirar o lugar dos homens.	S1
Quando conversa com motorista, cobrador, falam que está paquerando, namorando escondido.	S1

Fonte: Dados da pesquisa.

Observou-se pelos relatos das entrevistadas que os preconceitos profissionais aparecem sempre no início do trabalho, porém, à medida que demonstram profissionalismo e cobram respeito pelo seu trabalho a ideia inicial se dissipa e começam a se tornar colegas, formando uma equipe de trabalho, cujo principal objetivo é o respeito e o bom atendimento ao cliente.

Quadro 4: Preconceitos familiares

Familiares	Freq.
Cunhado pensa que leva cantadas	S5
Irmã pensa, porque está no meio de homens, já vai aprontar	S3
Irmã acha perigoso	S4
Tia não quer que as filhas sejam cobradoras	S2

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos preconceitos familiares percebeu-se que não há preconceitos na família nuclear (esposo, filhos) das cobradoras entrevistadas, e alguns preconceitos entre a família extensa (irmãos, tios, cunhados), que por não participarem do dia-a-dia das cobradoras têm um conceito sobre seu trabalho. Acreditam que o trabalho diário, entre homens e mulheres, gera intimidades entre eles.

As cobradoras que participaram deste estudo consideram o apoio da família importante para exercerem melhor o seu trabalho e, contam que os filhos e/ou companheiros são seus maiores incentivadores. As que são solteiras dizem que a maioria dos familiares compreende e incentiva o seu trabalho.

Apenas três cobradoras relataram preconceito vivido, usando o termo preconceito, mas não por ser cobradora, porém outras formas de preconceito como racial, sobrepeso ou regionalista.

[...] morenos, negros, vamos supor, ele já queria era pra cozinha. Não era pra um serviço bom. [...] Então ele (motorista) chegava (no refeitório) gritava, ele batia na mesa (se fazendo de surdo) (S4).

Ah, o preconceito assim, eu digo que é um preconceito, de ser gordinha (S2).

Não sou daqui, sou de fora. Não sei se é preconceito, mas [...] fiquei quatro anos sem conseguir emprego (S5).

Esta forma de discriminação verificada acima se dá pelo fato desses indivíduos pertencerem ao sexo feminino (serem mulheres). Pois de acordo com Chies (2010), a inferioridade feminina é delineada pelos estereótipos remetidos às mulheres.

O preconceito que não é identificado como tal faz parte natural da vida da maioria das mulheres, que consideram normal os homens fazerem “brincadeiras de mau gosto” a respeito delas. E estando dentre desse contexto social onde essas “brincadeiras” são comuns, não se dão conta de que sofrem preconceitos diariamente.

No Quadro 5 as cobradoras relatam algumas das estratégias para lidar com preconceitos:

Quadro 5: Estratégias para lidar com os preconceitos

Estratégias	Freq.
Conversar e dizer que não gostou da brincadeira	S1
Fazendo amizades com os passageiros	S3, S4
Respeito	S1, S2, S3, S4, S5, S6
Sentir orgulho da profissão	S1, S2, S3, S4

Fonte: Dados da pesquisa.

As cobradoras foram unânimes em dizer que a principal estratégia para lidar com os preconceitos, classificados por elas como brincadeiras, é o respeito.

Toda brincadeira tem limite, mas agora quando partir pro mau gosto, alguma brincadeira que não te fez bem pra ti, eu acho que tu tem que chegar e conversar (S1).

Se ele avançar é porque eu permiti (S4).

Porque assim a gente ri a gente brinca, mas tem respeito um pelo outro (S5).

Apesar de encontrarem alguns preconceitos no ambiente de trabalho e familiar essas cobradoras gostam muito do seu trabalho e dizem sentir orgulho dele:

Tem que se orgulhar do que faz, porque é o teu sustento, é uma coisa que tu faz porque tu necessita ou a empresa necessita [...] Eu acho que orgulho de tu tá trabalhando é a coisa mais bonita que tem (S1).

E hoje eu adoro, eu não troco por nada [...] (S2).

O que eles procuram “é pelo profissional” (S3).

Eu saio de casa eu saio agradecendo a Deus (S4).

E que a calma, paciência e atenção que elas têm melhoram o relacionamento no trabalho:

Porque eles dizem que a mulher é mais calma, a mulher é mais paciente, a mulher é mais atenciosa, então tem tudo isso que encaixa, né?! (S1).

Nossa ela é muito parceira, bem animada, bem amiga mesmo. O que eu puder fazer pra ajudar, eu ajudo. E o que não puder fazer, também eu não atrapalho (S2).

Ou às vezes comentam: “oh, fulana de tal, não é boa para trabalhar com ela”. Ou, “contigo dizem que é bom trabalhar, né?” (S3).

Uma das cobradoras relata que hoje já está mudado, que os homens aceitam a mulher trabalhar também, *“antigamente o homem não ia se rebaixar pra ganhar menos do que a mulher. E a mulher, ele dizia, que era feita pra cozinha pra pilotar o fogão e a máquina de lavar [...]”* (S4).

Mas o maior preconceito a que todas se referem é que por trabalharem com homens, motoristas e cobradores, vão estar se envolvendo emocionalmente com eles. *“[...] porque muitas pessoas não sabem que tu tem uma amizade e que tu conversa coisas com a pessoa que tá do teu lado trabalhando. Então eles levam sempre pro outro lado. Uma brincadeira assim: ‘Ah é, tá de paquerinha’”* (S1).

E pode-se perceber durante as entrevistas a preocupação que essas mulheres têm em se colocar como profissionais no ambiente de trabalho e de serem respeitadas como tal. Ainda encontram homens que pensam que o lugar delas é em casa cuidando dos companheiros, dos filhos e da casa, mas a maioria dos homens consegue entender o grande papel da mulher como companheira e parceira na história e renda doméstica.

A mulher assim como o homem busca no espaço da organização encontrar o equilíbrio psicológico que a faz sentir satisfação no que faz, enquanto busca o sustento para si e seus familiares.

5 CONCLUSÃO

Esse estudo teve como objetivo principal analisar qual o significado do trabalho para cobradoras no transporte coletivo urbano da cidade de Criciúma. Tendo como ponto de partida o significado do trabalho para o homem, buscou-se compreender através do estudo de diversos especialistas, o que é para o homem trabalho. Trabalho deve ser compreendido como uma relação de transformação entre o homem e a natureza, gerando significado através da tarefa executada, seja individual ou coletiva, e o que ela representa para a sociedade a qual pertence. Numa dimensão social o trabalho deve ser capaz de contribuir e ser benéfico para a sociedade.

Tendo como relevância social e científica, além do significado do trabalho para as mulheres entrevistadas, o presente estudo procurou abordar a entrada dessas cobradoras em um ambiente anteriormente masculino.

O homem sempre esteve ligado ao trabalho, antes apenas para seu próprio consumo, depois como base de troca e de renda. E através dos tempos foi se organizando e descobrindo novos campos de trabalho. E além de proporcionar sobrevivência e estabilidade o trabalho possibilita as pessoas, através de um ambiente facilitador, exercer seu potencial profissional levando-o a plena realização. O trabalho tem grande importância no destino pessoal das pessoas, confirmando sua importância como fator de equilíbrio psicológico.

As mulheres, hoje, têm um perfil diferente daquele do início do século XX, pois além das tarefas domésticas de cuidar da casa, do companheiro e dos filhos, somam a essas tarefas, as responsabilidades dos cargos que ocupam. As mulheres tiveram que estrear num espaço da sociedade, predominantemente masculino, com profissões ditas “masculinas”, cuja ideia de mulheres atuando junto aos homens, ou no lugar deles, ainda é rejeitada por muitos empresários.

As cobradoras relataram durante as entrevistas que o significado principal do trabalho para elas é de sustento próprio ou da família. E apresentam mais características positivas do que negativas em relação à função que exercem.

Observa-se que apesar da função de cobrador apresentar a mesma remuneração para ambos os sexos, percebe-se nas falas das entrevistadas e nos estudos que antecederam as entrevistas que o trabalho feminino é um complemento

ao salário do companheiro ou dos filhos. Porém, experimentam uma autonomia diferente daquela quando estão apenas em casa.

As mulheres ocupam postos em organizações e instituições públicas e privadas. Nos últimos anos, a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Está presente em todos os cargos masculinos. E registram-se grandes transformações no ambiente de trabalho. Aos poucos, segundo especialistas, valores femininos começam a ser absorvidos pelas companhias, como a importância do relacionamento interpessoal, da cooperação no lugar de competição e uso de motivação e persuasão em vez de ordem e controle.

A trajetória profissional das cobradoras entrevistadas mostra que tiveram início em trabalhos domésticos, em profissões ditas femininas, comuns entre as mulheres. Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas as cobradoras entrevistadas.

É importante destacar que apesar desse estudo apresentar uma função onde a mulher ganha o mesmo salário do homem, ainda está presente na sociedade atual muitos postos de trabalho, onde há desigualdade salarial entre ambos, revelando que ainda há um desafio a ser superado.

Como psicólogo organizacional e do trabalho, se faz necessário repensar as práticas organizacionais que podem estar impregnadas de preconceitos e realizar perfis profissiográficos espelhadas nas habilidades de cada ser humano e não na diferenciação de gênero.

REFERÊNCIAS

ACTU. ASSOCIAÇÃO CRICIUMENSE DE TRANSPORTE URBANO. **Insitucional > Quem somos**. 2011. Disponível em: < <http://www.actu.com.br/quem.php>>. Acesso em: 14 jun. 2011.

ALMEIDA, Leila Sanches de. Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. **Revista do Departamento de Psicologia – UFF**, Niterói, v. 19, n. 2. p. 411-422, jul./dez. 2007. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v19n2/11.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2010.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003. 516 p.

BORNIA, Josiane Pilau. **Discriminação, Preconceito e Direito Penal**. Curitiba, PR: Juruá, 2007. 177 p.

BRITO, Jussara Cruz de; D'ACRI, Vanda. Referencial de análise para estudo da relação trabalho, mulher e saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 201-214, abr./jun. 1991. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/csp/v7n2/v7n2a06.pdf>>. Acesso em: 2 nov. 2010.

BRUSCHINI, Cristina. Mulher e trabalho: políticas de recursos humanos em empresas de ponta. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 95, p.13-24, dez.1995. Disponível em < <http://educa.fcc.org.br/pdf/cp/n95/n95a02.pdf>>. Acesso em: 9 fev. 2010.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria R. Instruídas e Trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, n. 17-18, p. 157-196. 2001. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a07.pdf>>. Acesso em 26 set. 2010.

CRICIÚMA. Lei n. 5390 de 11 de novembro de 2009. Dispõe sobre a extinção da empresa pública de trânsito e transporte de Criciúma – EPTC e a criação da autarquia de segurança, trânsito e transporte de Criciúma – ACTU, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/forpgs/form_vig.pl>. Acesso em: 22 jul. 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1985.

_____. **Iniciação à administração de pessoal**. São Paulo: MacGraw-Hill, 1990.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de Gênero e Identidade Profissional no Campo do Trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507-528, mai./ago. 2010. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/13.pdf>>. Acesso em 5 abr. 2011.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DIEHL, Astor A. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

FLECK, Ana Cláudia; WAGNER, Adriana. A mulher como principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em Estudos**, Maringá, v. 8, num. esp., p. 31-38, 2003. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/pe/v8nspe/v8nesa05.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2010.

GIL, Antonio C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

GOULART, Patrícia Martins. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 47-55, jun. 2009. Disponível em: < <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v12n1/v12n1a05.pdf>>. Acesso em: 8 fev. 2010.

GRECCO, Sheila. Elas já são Maioria na Firma. **VEJA**, ed.1739, 20 fev. 2002. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/2002>>. Acesso em 24 jun. 2011.

HOLZMANN, Lorena. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente as inovações tecnológicas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 2, n. 4, p. 258-273. jul./dez. 2000. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/soc/n4/socn4a10.pdf>>. Acesso em 10 fev. 2010.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades@**: Criciúma-SC. 2010. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>>. Acesso em 24 jun. 2011.

JACINTO, Paulo de Andrade. Diferenciais de Salários por Gênero na Indústria Avícola da Região Sul do Brasil: uma análise com micro dados. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 3, p. 529-555, jul./set. 2005. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/resr/v43n3/27745.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2011.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações**: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1999.

LEOPARDI, Maria Tereza. **Metodologia da Pesquisa na Saúde**. Santa Maria, RS: Pallotti, 2001.

MONTALI, Lilia. Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. **Revista Brasileira**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 223-245, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev_inf/vol23_n2_2006/vol23_n2_2006_4artigo_p223a245.pdf>. Acesso em: nov. 2010.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

OLIVEIRA, Luciana V.. **Psicologia e Trabalho**. 2006. 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2006.

PERRELLI, Marly Terezinha; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. Mulheres do petróleo: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas. **Psicologia Argumento**, Curitiba: Champagnat, v. 24, n. 46, p. 31-38, jul./set. 2006. Disponível em: <<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/PA?dd1=447&dd99=view>>. Acesso em: 26 set. 2010.

PRIBERAM. **Preconceito**. 2011. Disponível em: <<http://www.priberam.pt>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

PROBST, Elisiana Renata. A Evolução da mulher no mercado de trabalho. **ICPG**, p.1-8, 2004. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 2 nov. 2010

TEIXEIRA, Cintia Maria. As mulheres no mundo do trabalho: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços públicos e privados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, n. 2, v. 25, p. 237-244, abr./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a12v25n2.pdf>>. Acesso em: 9 fev. 2010.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, n.19, Edição Especial 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>>. Acesso em: 9 fev. de 2010.

APÊNDICE

Apêndice A – Termo de Consentimento



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO PARTICIPANTE

Estamos realizando um projeto para a Monografia de Pós-Graduação “Mulher e trabalho: a participação da mulher na função de cobradora no sistema coletivo de transportes urbanos no município de Criciúma-SC”. A Sra. foi plenamente esclarecida de que participando deste projeto, estará participando de um estudo de cunho acadêmico, que tem como um dos objetivos compreender qual o significado do trabalho para mulheres que exercem a função de cobradoras do Sistema Coletivo de Transportes Urbanos em Criciúma-SC? Embora a Sra. venha a aceitar a participar neste projeto, estará garantido que a Sra. poderá desistir a qualquer momento bastando para isso informar sua decisão. Foi esclarecido ainda que, por ser uma participação voluntária e sem interesse financeiro a Sra. não terá direito a nenhuma remuneração. Desconhecemos qualquer risco ou prejuízos por participar dela. Os dados referentes a Sra. serão sigilosos e privados, preceitos estes assegurados pela Resolução nº. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, sendo que a Sra. poderá solicitar informações durante todas as fases do projeto, inclusive após a publicação dos dados obtidos a partir desta. Autoriza ainda a gravação da voz na oportunidade da entrevista.

A coleta de dados será realizada pela acadêmica Carmem Lima ((48) 9618-1767) do curso de Pós-Graduação Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho da UNESC e orientado pela professora Elisiênia Cardoso de Souza Frasson Fragnani ((48)88378960). O telefone do Comitê de Ética é 3431.2723.

Criciúma (SC) _____ de _____ de 2010.

Assinatura do Participante

Apêndice B – Roteiro da Entrevista

1. Qual o significado do seu trabalho atual? Como é ser cobradora?
2. Conte como foi a sua trajetória profissional, começou a trabalhar com que idade? Em qual função?
3. Há preconceitos em ser cobradora, na família e no ambiente profissional?
4. Como você lida com os preconceitos?

Apêndice C – Modelo da Entrevista

Após o contato inicial com a cobradora, escolha do lugar para a entrevista, explicou-se o processo de gravação e posterior transcrição da entrevista, bem como o sigilo do sujeito entrevistado e assinatura da carta de consentimento, e passa-se ao início da entrevista:

E: Então, o nosso estudo é sobre as cobradoras do transporte urbano de Criciúma-SC. Então assim ó, como primeira pergunta: Eu gostaria de saber qual é o significado do trabalho pra ti hoje, como cobradora. Que significado que ele tem pra ti?

S1: Bom, eu acho que o significado, assim é uma coisa que eu digo assim, é um sustento da família. Porque assim, ó, se tu não trabalha tu não tem sustento. Então, isso foi muito bom a empresa ter dado uma oportunidade pra mim né?! Como eu to já faz muito tempo. Mas eu acho assim o trabalho é o sustento duma família, entendesse? Então eu acho assim esse trabalho foi muito importante pra mim, ele me ensinou muita coisa, eu gosto de trabalhar aqui... O pessoal que trabalha comigo, eu acho excelente porque tem partes boas, tem partes ruins. Então a gente tem que saber dividir, entendesse? O bom e o ruim. Tu tens que pegar o que é bom e deixar o ruim pro lado.

E: Isso mesmo.

S1: E assim, às vezes eu penso muita coisa... com os usuários, com os motoristas, cobradores. Mesmo secretárias, aqui dentro do escritório mesmo, às vezes a gente vem conversar, a gente aprende muita coisa. Então tudo é válido no trabalho. No trabalho tudo o que tu aprender de bom é tudo válido.

E: Tá certo. Então não é só pela sobrevivência, então? Também por aquilo que tu aprende.

S1: Isso, também pelo que eu aprendo.

E: Porque trabalhos existem outros, mas tu optou por ser cobradora.

S1: É, bem dizer eu não optei por ser cobradora. Mas assim, foi uma oportunidade que teve num momento que eu tava desempregada.

E: Certo.

S1: Porque assim ó, se tu tem uma oportunidade de te empregar num lugar, sabendo que te chamaram pra trabalhar e tu não pegar? Estando desempregado.

Aí tu não favorece nem a ti. Porque de repente é a oportunidade que tu tá tendo pra aprender mais coisas.

E: Certo.

S1: Entendes? Porque a empresa tem, tem empresa que tu pode subir de cargo, tu pode ter um relacionamento melhor com as pessoas, aprender certas coisas com as pessoas. E foi o meu caso, eu aprendi muita, muita coisa aqui nessa empresa.

E: Isso, já fazem seis anos, né, e dois meses que tu trabalha na empresa?

S1: Faz seis anos e dois meses.

E: Certo. Então assim, antes de trabalhar aqui, qual era tua profissão? Tu trabalhava aonde?

S1: Bom, antes de eu trabalhar aqui eu trabalhava num Supermercado.

E: Ah, num Supermercado.

S1: Como confeiteira. Ali também era um emprego que tu trabalhava com o povo, tinha bastante funcionário. Mas não era assim, como vou te dizer... Que aqui era só homem né, aí começaram a botar mulher. Lá não, lá era misturado homem e mulher. Mas a convivência de uma empresa e outra é bem diferente, não tem igualdade assim, é bem diferente. Vê um emprego lá, a empresa é diferente, aqui é outro. Mas graças a Deus, eu me di bem, to bem contente, muito bom.

E: É nessa empresa tu gosta de trabalhar?

S1: Eu gosto de trabalhar, eu gosto de trabalhar.

E: Tu falou que o trabalho né, tu trabalhava lá e que tem uma diferença do local de trabalho. Essa diferença é porque tem mais homens nessa empresa ou é o próprio serviço? O que tu considera assim de diferente?

S1: Não, é assim né, o serviço lá no Supermercado era totalmente diferente, eu mexia com pão, eu mexia com alimento.

E: Certo.

S1: Aqui eu já não mexo com alimento, eu mexo com dinheiro, com as pessoas. Mais contato com as pessoas, lá eu mexia mais em torno da comida. Mas tinha mais contato com as pessoas funcionários e com as pessoas de fora também. Aqui não, aqui o contato é mais com o ser humano, com as pessoas, com os usuários, com os funcionários da empresa, então aqui é mais com as pessoas.

E: Assim, tu como uma das primeiras cobradoras. Então, fazia pouco tempo que existia cobradoras mulheres. Então quando tu iniciou teu trabalho tu sentiu algum

preconceito, por tu ser mulher? Dos próprios clientes, ou dos outros colegas, motoristas, cobradores? Existe algum preconceito em relação a ser mulher?

S1: Não, eu não achei preconceito nenhum, porque quando eu comecei a trabalhar como cobradora, principalmente as pessoas que entram no ônibus: “Oh, que legal uma cobradora” né. Então eles achavam que era uma coisa diferente, não é mesmo? Aí foi onde, eu no começo, é meio aí porque tu não tem amizade, tu não tem intimidade com as pessoas. Aí eu tive que fazer um processamento de como conversar, ver se aquela pessoa gosta de alguma coisa que tu conversa. Então tu tem que fazer todo um processo. Que aí então conforme tu vai conversando, tu vai conhecendo a pessoa que trabalha contigo, ou mesmo o usuário que tu tem que saber responder as vezes uma pergunta, saber o que responder. Então é um processo que tu vai...

E: Vai aprendendo com o tempo.

S1: Vai aprendendo com o tempo. Nunca tu aprende de um dia para o outro. Tu não tem? Porque eu já aprendi muita coisa, muita, muita coisa.

E: É. Então assim, pelo que tu ta me colocando, em relação aos clientes tu não teve dificuldade nenhuma?

S1: Não.

E: Aceitam muito bem o fato de tu ser uma mulher, né? Tranquilo. E em relação ao motorista que trabalha contigo ou que trabalha nas empresas né, e os outros cobradores, existe algum preconceito com a mulher?

S1: Não, é comigo eu não senti tipo de preconceito nenhum. Porque assim, eu acho que tu tem que conhecer o teu parceiro de trabalho, pra tu ter um relacionamento legal. Se tu acha que não dá, tu tem que chegar conversar com essa pessoa, dizer assim ó: “essas coisas eu não gosto, ou eu gosto”. Então tudo dentro do, da conversa.

E: O que seriam essas coisas, por exemplo? Dê um exemplo de uma situação que tu precisou estar se colocando assim, se colocando.

S1: Por exemplo, brincadeira...

E: Brincadeira, tá.

S1: Brincadeira de mal gosto. Toda brincadeira tem limite, mas agora quando partir pro mau gosto, alguma brincadeira que não te fez bem pra ti, eu acho que tu tem que chegar e conversar.

E: Existiu alguma situação assim que tu precisou se colocar, diante de alguém que tava fazendo alguma brincadeira que tu considerou de mau gosto?

S1: Já, já.

E: Tu pode falar sobre isso assim. Não precisa citar nomes, né, apenas a situação.

S1: Não, é assim ó. Teve umas brincadeiras de mau gosto, vamos dizer assim, ah tu é tal fulana, não sei o que, tu ta conversando com aquele motorista, não sei lá o que... É coisa assim, porque muitas pessoas não sabem que tu tem uma amizade e que tu conversa coisas com a pessoa que tá do teu lado trabalhando. Então eles levam sempre pro outro lado. Uma brincadeira assim: “Ah é, tá de paquerinha” Tem esse tipo de coisa, essa.

E: Ah entendi. Ah tá.

S1: [...] de namora escondido, essas coisas.

E: Sim.

S1: Mas eu nunca levei, brincadeira que eu sei que não serve pra mim, que era uma brincadeira, eu nunca levava a sério. Eu sempre chamava do lado e conversava com a pessoa certa né. Já digo “eu não gosto dessa brincadeira, eu sou uma pessoa assim, assim e assado.” Graças a Deus todo mundo entendeu, até hoje motorista, cobrador. Eu tenho amizade com todo mundo, me dou super bem com todo mundo. Eu nunca tive problema de ir parar na direção por causa disso. Graças a Deus tá tudo certo assim, nesse tipo assim, é esse tipo de brincadeira.

E: Que é comum entre os homens e estão sempre brincando né...

S1: E daí eles falam esse tipo de coisa e não tem nada a ver uma conversa que eu tô tendo com o cobrador ou com o motorista que tá ali.

E: Aham. E daí tu consegue te colocar e daí manter o respeito.

S1: É daí eu converso. Porque eu acho que toda conversa, se tu gostou ou se não gostou. Se tu gostou tu pode até não falar nada, ou sair rindo numa boa. Agora se tu não gostou, tu não pode chegar e desisti. Tu tem que chegar e conversar, no momento que tu ficar quieta, ele vai ficar fazendo brincadeiras mais difícil ainda e vai complicar mais ainda. Então, tu tem que chegar e conversar no começo da.. Mas isso, graças a Deus, me saio muito bem.

E: Que bom. Tu mora com quem? Né, tu disse que é solteira. Tu mora sozinha ou mora com alguém?

S1: Não. Eu não moro, a minha irmã é que mora comigo.

E: Entendi. Tens uma irmã que mora contigo.

S1: Tem a minha irmã que mora comigo.

E: Certo. Ela é solteira também?

S1: Ela é solteira, mas tem um namorado.

E: Mas tem um namorado. Ah tá, e assim, na tua família, tu sente algum preconceito em relação ao teu trabalho?

S1: Não, na minha família eles sempre me apoiaram. O que eu to fazendo, o que eu sempre quis né, eles sempre me apoiaram. Apesar que a minha família é longe né, mora lá no oeste de Santa Catarina né. Mas quando eu vou de férias, ou quando liga né, ah eles sempre incentivam.

E: É porque tu até colocou assim, que não foi uma decisão “ah, vou ser cobradora”, surgiu a oportunidade e tu decidiu trabalhar

S1: Isso.

E: Porém fazem seis anos que tu tá na empresa, é porque tu gosta. Isso já é uma decisão tua né. Porque tu poderia ter saído e procurado um outro lugar pra trabalhar.

S1: Isso.

E: Então a gente considera que tu já esteja. Que tu gosta, disso que tu faz. Tu tem intenção de subir de cargo, de ter uma promoção. Tu almeja algum cargo além desse de cobradora pra ti?

S1: Olha assim, se surgir uma oportunidade... Porque não né. Se a empresa me chama pra conversar, pra eu subir de cargo, ou pra assumir outro cargo é porque eu me esforcei pra chegar até ali. Se surgir eu não vou dizer não, depende do cargo que a empresa vai dar. Se eu acho que eu sou compatível com aquele trabalho, eu não vou dizer não, eu vou ter uma oportunidade de subir de cargo e ter outra experiência, como eu tive a experiência de cobradora.

E: De cobradora. Tá. E assim, o que que mudou pra ti como pessoa, assim. Do começo do teu trabalho como cobradora pra hoje. Durante estes seis anos assim, relacionado com esse teu trabalho, tu sente que mudou alguma coisa na tua vida, em ti como pessoa, no teu jeito de ser, mudou?

S1: Mudou um monte.

E: É? O quê?

S1: Me mudou como pessoa. Assim, porque a vida ensina a gente. E como a vida ensina, tu tem que pegar o que a vida ensina de melhor pra tu se esforçar, pra tu mudar. Porque quando eu entrei aqui eu era uma pessoa muito revoltada, entendesse. Porque certas coisas na vida acontecem, e às vezes a gente. Acontece

porque tem que acontecer, às vezes tem muita gente que diz “isso é coisa do destino”. Não é coisa do destino, é porque acontece. Então assim, eu acho que mudou muito, mudou o meu relacionamento com o ser humano.

E: É...

S1: Principalmente com o ser humano. Mudou um monte. Mudou, olha eu não vou dizer que é 100%, mas olha, bastante. Como tratar as pessoas.

E: Tu era diferente. Como é que tu era?

S1: É. Assim ó, as pessoas falavam qualquer coisa pra mim eu já brigava. Por causa da minha revolta não tem? Mas agora, com o tempo vai minimizando. As pessoas falavam qualquer coisa, eu não gostava, eu já me revoltava, já botava a boca. Eu já ficava nervosa, não gostava não tem? Então, com o relacionamento com as pessoas, eu consegui livrar isso aí da minha vida. Agora eu sou uma pessoa, bem eu sempre fui uma pessoa calma. Mas agora assim, como acontece umas coisas que a gente não quer que acontece e acontece não só na vida da gente. Então tu vai criando uma mágoa, uma dor. Então aquilo ali, qualquer coisa que tu falou ou que mexeu naquela ferida, tu já sabe que doeu, então tu já sabe que tu vai falar alguma coisa que. Mas como assim, com o relacionamento com as pessoas, com os passageiros, com o pessoal da empresa, com a minha família me incentivando, eu fui mudando isso. O que favoreceu, o que foi bom mesmo, foi o contato com as pessoas que mudou esse...

E: Então o fato de tu trabalhar como cobradora te ajudou muito a mudar esse teu comportamento em relação às pessoas?

S1: Isso. As pessoas. Porque assim agora eu entendo, tratar uma pessoa como ela é. Antes eu não sabia distinguir o que era uma coisa. Hoje eu sei. Porque se tu chegar aqui e falar grossa comigo eu vou ser, eu vou tentar falar boazinha contigo, eu vou ser calma, tudo perfeito. Agora se eu vejo que tu altera a voz comigo, eu não vou poder ter a calma que eu tenho que ter pra conversar contigo. Eu vou ter que pedir, dar um tempo, acalmar, pra depois nós conversar. Porque daí nós não vamos entrar num acordo.

E: Isso tu aprendeu aqui no teu trabalho?

S1: Eu aprendi aqui no meu trabalho. Porque tem muitas pessoas, uma pessoa é diferente da outra, então como convive a gente consegue ver, analisar. Porque eu sou uma pessoa assim, eu tento gravar muita coisa, daí quando eu tenho um

tempinho eu analiso pra ver o que aconteceu, porque isso. Então, aqui foi mudando, mudou muito a minha vida, muito mesmo. Muito, muito mesmo.

E: No ambiente profissional, tu me falou que também não existe preconceito em relação a tu ser mulher né? Mas como que é o relacionamento de vocês mulheres com os outros cobradores, motoristas. Não existe o preconceito no caso da rejeição né, por ser mulher, mas vocês notam algum tipo de comportamento diferente, alguma coisa que vocês pensam, só porque eu sou mulher isso acontece...

S1: É, aquelas piadinhas sem graça, não tem? Porque é mulher, porque não sei o que, tiraram o lugar dos homens, não sei o que.

E: Eles falam isso?

S1: É, às vezes eles falam né, na brincadeira...

E: Na brincadeira...

S1: Na brincadeira, mas mesmo assim eles falam. Tem que saber levar nesse tipo de coisa. Porque se tu não souber, aí complica bastante o teu relacionamento, o teu ambiente de trabalho né?! Mas a piadinha é frequente.

E: É frequente?

S1: É.

E: E quem é mais que faz? É o cobrador mesmo, ou é o motorista?

S1: É mais o motorista.

E: É mais o motorista?

S1: É mais o motorista.

E: Tu acha que eles preferem os homens como cobradores ou pra eles tanto faz?

S1: Ah, tem motorista que prefere homem, tanto faz pra cada um, tem muita gente que prefere mulher.

E: Ah.

S1: Porque eles dizem que a mulher é mais calma, a mulher é mais paciente, a mulher é mais atenciosa, então tem tudo isso que encaixa né?!

E: É um pouco de cada então?

S1: Um pouco de cada, mas a maioria deles prefere mulher.

E: Tá. E muitas vezes, tu fica ali no terminal do Pinheirinho, colaborando com os coordenadores, algumas vezes...

S1: Isso.

E: Em relação aos coordenadores ali?

S1: Não.

E: Ali tudo bem também, tranquilo? Tudo bem o relacionamento com eles?

S1: Tudo bem. É tranquilo. Ali eles me ajudam muito, me ensinam.

E: Ah é? Ali que tu consegue aprender algumas coisas além da tua função?

S1: Ali eu aprendi muito. Ali mesmo foi..

E: A tua escola.

S1: Ali foi. Porque assim ó, negócio de troca de ônibus, esse tipo de coisa de explicar o malote, explicação de sacolinha. Isso ali eu aprendi tudo com eles. Então, bem dizer eu faço quase que um tipo um coordenador ali. Se botar na minha mão, eu sou capaz de dirigir tranquilo. Só que assim, é um ambiente que tu tem que saber levar, porque é um... é muita coisa.

E: Certo.

S1: Mas com o tempo aprende na, porque não tem coisa que tu não aprende, tudo na vida se aprende. Mas graças a Deus, porque tem domingo que eu trabalhei sozinha e me sai bem, não deu problema nenhum.

E: Ah, que bom!

S1: É. Ali foi a minha escola mesmo, porque ali eu aprendi muita coisa. Porque eles são muito bom, eles ensinam.

E: Eles ensinam, dividem, né?!

S1: Dividem.

E: Tá. Tu gosta de falar sobre o teu trabalho para outras pessoas, ou tu não. Tu tem orgulho de falar o que tu é?

S1: Não é assim ó, o meu trabalho, se alguém perguntar eu comento, comento com maior prazer, porque eu acho que todo trabalho é valido. Porque pode ser uma faxineira, pode ser.. Tem que se orgulhar do que faz, porque é o teu sustento, é uma coisa que tu faz porque tu necessita ou a empresa necessita. Eu acho assim, que tu tem, é isso aí mesmo. Tu tem, é uma coisa assim, tu tem que saber fazer ali naquela hora. Porque todo emprego é um emprego e vai bem. Eu acho que orgulho de tu ta trabalhando é a coisa mais bonita que tem.

E: É, quando tem um problema que precisa resolver e que tu sabe resolver, tu sente como? Que tu ta ajudando a empresa, que tu ta fazendo porque é só uma obrigação ou tu tens o compromisso com a empresa assim, em resolver os problemas as situações que aparecem?

S1: Não, eu acho que quando surge algum problema, eu acho que eu to resolvendo porque é o meu dever de funcionário, por causa da empresa, ou pra mim; porque se eu to resolvendo certo problema, eu to aprendendo certas coisas. Então é isso aí.

E: E quando alguém critica a empresa? Né, um cliente que critica a empresa. Tu sente que ele ta te criticando também, tu não tem nada com isso? Como é que ti vê isso assim?

S1: Eu, é, eu vejo esse tipo de coisa assim ó. Todo ser humano tem crítica. É difícil o ser humano que não tem. Então, a empresa, eu acho assim quando falam mal da empresa, ou alguma coisa criticando a empresa, depende a pessoa e depende a pergunta eu dou a resposta. Porque se for assim, um funcionário criticando a empresa: o que que tu ta fazendo aqui. Se a empresa te deu uma oportunidade e tu ta criticando a empresa, então eu acho que não tem nem lógica tu estares aqui. Agora, se é outra pessoa de fora, um passageiro, um usuário, então é assim, eu digo ó: o que eu posso fazer pra te ajudar, é tu ligar pra empresa, ver qual é o melhor pra ti e resolver o problema dentro da situação que ocorre o problema né?

E: A gente pode até, não sei se tem mais alguma coisa que tu gostaria de falar, assim sobre o teu trabalho. Acho que a gente abordou bastante coisa aqui né? E eu gostaria de fazer uma pergunta em relação assim ó: Tu me falou em relação ao teu comportamento a partir de quando tu começou a trabalhar aqui. E eu gostaria de perguntar, assim, uma parte mais pessoal, porque até mudou a forma como tu trabalhava. Tu trabalhava numa confeitaria, então era mais dentro, mais escondidinha, vamos dizer assim né, e hoje tu trabalha diretamente com o público né. Como cobradora, ou mesmo quando tu ta ali no terminal colaborando com os coordenadores. Tu como pessoa, fisicamente mudou, o teu jeito de te vestir, o teu jeito de te apresentar, mudou a partir do momento que tu foi trabalhar como cobradora?

S1: Aah. Mudou, mudou bastante.

E: É? O que que mudou assim?

S1: É assim, eu tento me arrumar mais, passar um creme assim. A gente fica mais vaidosa né.

E: Mais vaidosa.

S1: Porque tem que agradar esse público, porque se tu ta sabendo que tu ta num lugar e que tu tem que ter uma presença. Tu tem que ficar um pouquinho mais vaidosa, se vestir adequado, não colocar uma roupa rasgada, eu vou. Eu tento, eu

tento ser sempre mais bonitinha, mais ... pra ter uma presença melhor né. E aonde o ambiente se torna melhor se tu estás...

E: Jóia, isso mesmo. Se tu ta bem, né?

S1: Se tu ta bem, as pessoas vão sentir que eu to bem. E se eu não to bem, as pessoas vão sentir que eu não to bem. É isso que eu sinto, agora não sei as outras pessoas, né.

E: Isso, tu acha que aos poucos tu fosse mudando isso, esse jeito?

S1: Isso, eu fui crescendo muito, eu cresci muito depois que eu peguei aqui.

E: É? Humm. Então ta certo, tem mais alguma coisa que tu gostaria de estar falando, comentando?

S1: Eu acho que era isso aí mesmo.

E: Com quantos anos tu começou a trabalhar?

S1: Com quantos anos eu comecei a trabalhar?

E: É.

S1: Ah, eu trabalhei bem cedo porque a gente trabalhava na roça com o pai né. E de dia a gente estudava né?! Porque com 7 ou 8 anos a gente já trabalhava, porque aí de dia a gente ia estudar e depois do meio-dia a gente ia pra roça.

E: Ia pra roça.

S1: Daí eu trabalhei muito cedo. E sempre trabalhei, eu nunca assim fiquei parada, tal. Eu sempre trabalhei.

E: Ta. E emprego mesmo assim, em algum lugar.

S1: Emprego eu trabalhei.

E: Com que idade?

S1: Eu sai da casa do meu pai eu tava com 18 anos. Aí fui trabalhar como babá, numa casa, daí conheci um padre né, aí ele me convidou pra ir para L. Daí conversei com o pai, com a mãe, pra trabalhar lá. No Seminário mesmo, com os seminaristas, os padres. Aí eles tinham uma escola de menores, que eles pegavam os menores da rua. Era uma tipo escola do Bairro da Juventude assim.

E: Certo.

S1: Entendesse?

E: Tá.

S1: Aí fui. Eu pedi pro pai e pra mãe. O pai e a mãe não quiseram deixar eu ir. Mas daí o padre foi lá, conversou. Daí a mãe disse pra ele: se tu cuidar bem da minha

filha, ela pode ir. Daí eu fui. Fiquei 8 anos lá com eles trabalhando. Eu era cozinheira deles.

E: Ahm, certo.

S1: Daí eu vim pra cá. Daí eu trabalhei como doméstica por 3 anos ali. Daí sai dali eu trabalhei como doméstica mais 5 anos. Eu trabalhava como doméstica de manhã e a tarde eu trabalhava, cuidava, era babá de duas crianças, que a mulher fazia faculdade. Depois dali e daí peguei aqui. Daí comecei a trabalhar aqui e to aqui até hoje.

E: Ta, mas antes tu trabalhou no Supermercado.

S1: Isso. Ah, não, quando eu sai da mulher, eu trabalhei três anos lá e daí sai e vim trabalhar aqui.

E: E a tua intenção é trabalhar por aqui, se aposentar por aqui... O que é que tu pensa?

S1: Aposentada eu já sou.

E: Tu já é aposentada?!

S1: Já, por tempo de serviço.

E: Nossa!

S1: É a minha intenção é ficar por aqui.

E: É ficar por aqui?

S1: É ficar por aqui. Porque eu tenho minha casinha própria né?!

E: Aham

S1: Eu comprei minha casinha, tudo certinho. Aí também sair daqui. Agora lá no pai tá tudo certinho. Todo mundo já pegou sua divisão de terra, suas coisas tudo certinho. Aí vou ficar por aqui. Aí tem a minha irma que mora comigo, aí no final do ano ela já casa, não tem? Mas aí ela vai morar um tempo comigo, que daí eles não tem casa pra morar até comprar a casa deles. Aí vão ficar por aqui. Vamos ver o que vai acontecer. Até lá.

E: Então (risos) certo. Que bom. Então tá a gente pode encerrar né, dessa forma, e eu agradeço sua colaboração.

S1: Então tá certo.

E: Muito obrigada.

Apêndice D – Matéria Jornal

Início do Trabalho de Cobradoras em Criciúma-SC, Julho de 2002

TRIBUNA DO DIA

Ano 46 - Nº 3.923

CRICIÚMA, TERÇA-FEIRA, 2 DE JULHO DE 2002

R\$ 1,00

www.tribunadodia.com.br



Mulheres chegam a um dos últimos redutos de trabalho masculino e ocupam função de cobrador no transporte

Tem gente nova na linha

Página 7

Mulheres viram cobradoras de ônibus

As mulheres demonstram que são capazes de exercer funções masculinas. Mas o problema não é fazer, e sim abrir um espaço para que elas possam mostrar quanto são capazes em cargos antes dominados por homens. O Núcleo de Transportes Coletivos de Criciúma (NTC), com base em várias pesquisas nacionais sobre o perfil de atendimento da mulher, fez uma indicação às empresas que possuem a concessão do transporte coletivo de Criciúma que também optassem pelo trabalho das mulheres nos veículos. A diretora do NTC, Natália Gonçalves, explica que a consulta feita no estado de São Paulo apontou que mulheres acima dos 40 anos de idade têm mais paciência e sabedoria para o atendimento ao público, além desta faixa-etária encontrar dificuldades para entrar no mercado de trabalho. "Os patrões muitas vezes contratam jovens para serem balconistas, ou seja, observam apenas a aparência física e deixam de lado a experiência de vida", comenta Natália.

Por este motivo, a partir de

segunda-feira, quatro mulheres estarão trabalhando de cobradoras nas linhas troncais do transporte coletivo, mais conhecido como "amarelinhos". As novas "assistentes de bordo", como serão chamadas, exercerão a função nos turnos da manhã e tarde. A empresa de transporte Expresso Coletivo Forquilha estuda a alteração há 90 dias, quando iniciou a seleção das candidatas. Entre as exigências, constaram relacionamento interpessoal, experiência em atendimento, escolaridade e espontaneidade. "Buscamos o diferencial feminino, porque elas farão o primeiro atendimento em nossos veículos", diz o gerente de transportes, Décio Tiscoski. A ex-empregada doméstica Zenaide Adami, 39 anos, é uma das selecionadas no processo. Ela diz que por ser um ramo dominado por homens a nova proposta de emprego será um desafio. "É uma profissão diferente, e a mulher tem que abrir este espaço", afirma Zenaide. Agora, o segundo passo será a seleção de mulheres para vagas de motorista.