CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

Kelly de Souza Resende

MULHERES EM PROFISSÕES MASCULINAS: TRANSGRESSÃO NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO?

- ESTUDO DE CASO COM FRENTISTAS DE POSTOS DE COMBUSTÍVEIS -

Belo Horizonte -MG
2019

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

Kelly de Souza Resende

MULHERES EM PROFISSÕES MASCULINAS: TRANSGRESSÃO NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO?

- ESTUDO DE CASO COM FRENTISTAS DE POSTOS DE COMBUSTÍVEIS –

Dissertação apresentada à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG, como requisito parcial a obtenção do título de Mestra em Educação Tecnológica.
Linha de Pesquisa II: Processos Formativos em Educação Tecnológica.
Orientadora: Profa. Dr.ª. Raquel Quirino

Belo Horizonte -MG
2019

Resende, Kelly de Souza
R433m Mulheres em profissões masculinas: transgressão na divisão sexual do trabalho? Estudo de caso com frentistas de postos de combustíveis. / Kelly de Souza Resende. – – Belo Horizonte, 2019.
85 f. : il.

Dissertação (mestrado) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica, 2019.
Orientadora: Profa. Dra. Raquel Quirino Gonçalves

Bibliografia

1. Divisão do Trabalho por Sexo. 2.Relações de Gênero. 3. Feminização – Ocupações. I. Gonçalves, Raquel Quirino. II. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. III. Título

CDD 362.83

Elaboração da ficha catalográfica pela Bibliotecária Elisângela Gonçalves Barbieri CRB-6: 2624 / CEFET-MG

Kelly de Souza Resende

"Mulheres em profissões masculinas: transgressão na divisão sexual do trabalho? Estudo de caso com frentistas de postos de combustíveis"

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG, em 23 de maio de 2019, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica, aprovada pela Comissão Examinadora de Defesa de Dissertação constituída pelos professores:

Prof.ª Dr.ª Raquel Quirino Gonçalves – Orientadora
CEFET-MG

Prof.ª Dr.ª Yumi Garcia Santos
UFMG

Prof.ª Dr.ª Ludmila Corrêa Bastos
IPEMIG

Dedico este trabalho, a minha amada avó Judith (in memoriam) e minha querida irmã Cláudia (in memoriam). E a tantas outras mulheres, transgressoras, pelo exemplo de resiliência e persistência ao desbravarem seus caminhos.

AGRADECIMENTOS

Ressignificar! Essa é a palavra da qual tive a oportunidade de compreender e vivenciar seu sentido durante esses dois anos de pesquisa. Ressignifiquei como mulher, estudante, pedagoga e pesquisadora, e outorguei um novo significado a esses substantivos.

Foi um longo caminho percorrido que não foi fácil, nem tampouco tranquilo. E assim, a caminhada foi marcada por muitos aprendizados e desapegos, e por esse fato, gostaria de expressar toda a minha gratidão e apreço a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para que a realização dessa pesquisa se tornasse um fato. A todos quero manifestar os meus sinceros agradecimentos.

Gratidão ao Universo e ao Pai Celestial pelas energias positivas que emanavam em minha direção, e por colocarem as pessoas certas nos momentos adequados durante essa trajetória.

Agradeço ao meu amado companheiro de vida Ayslan Barra, pela dedicação, parceria e paciência. Por me ajudar e me apoiar diariamente e principalmente por ser minha fortaleza, fonte de amor e esperança durante esse caminho.

E, agradeço do mesmo modo, a minha irmã Kátia Resende por iniciar a trajetória de nossa família nos estudos de pós-graduação stricto sensu, através de seu exemplo enxerguei nossa força para transgredir barreiras construídas em cima de sistemas de crença. À minha querida mãe Nadir Resende, pelas orações infinitas e a toda minha família pelo apoio.

Agradeço em especial as queridas companheiras de mestrado, Bruna Gonçalves e Camila Gonçalves por formarem um trio comigo, e assim, constituirmos uma rede de apoio mútua. Obrigado por não desistirem de mim!

Não poderia deixar de agradecer, de modo igual, à estimada amiga e companheira de mestrado Débora Leal, por sonharmos esse sonho juntas, por estudarmos juntas no processo seletivo e por permanecermos juntas nessa conquista tão esperada.

Agradeço a Cleuza Cunha pelo trabalho e acolhimento nessa caminhada, em momentos tenebrosos a sua sabedoria holística e empatia foram fundamentais. Gratidão pelas dicas, rituais, ensinamentos, *insight* e boas vibrações.

Agradeço a minha orientadora de forma carinhosa, professora Drª. Raquel Quirino, por ter me ensinado tanto e pela grande parceria. A você toda a minha gratidão! Da mesma forma, agradeço ao grupo de pesquisa FOURQUAP e seus membros pela oportunidade de construir novos conhecimentos.

Agradeço ao Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG por ser uma instituição pública e gratuita, e por ofertar um ensino de qualidade. E igualmente, agradeço ao Programa de Pós-graduação em Educação Tecnológica do CEFET-MG, aos demais professores e à secretaria pela dedicação ao serviço prestado.

E por fim, mas, não menos importante agradeço a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela bolsa de estudos concedida nesse Mestrado.

“*Que nada nos limite. Que nada nos defina. Que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância”.*

Simone de Beauvoir

RESUMO

A divisão sexual do trabalho caracteriza-se pela atuação dos homens em profissões ditas masculinas, exercidas em espaços púbicos, e a designação das mulheres aos trabalhos domésticos, no espaço privado, ou em atividades assalariadas nas quais predominam uma extensão daqueles. No entanto, no mundo contemporâneo, as mulheres vêm adentrando cada vez mais em áreas e profissões que desafiam essa lógica imposta pela sociedade historicamente. Destarte, a presente pesquisa revela a existência de uma "transgressão" nesse princípio organizador da divisão sexual do trabalho, a partir da análise das relações sociais de sexo/gênero presentes na prática social de mulheres que exercem a profissão de frentistas em postos de combustíveis na cidade de Belo Horizonte - MG. Partindo-se de uma revisão bibliográfica, análise documental e uma exegese de relatos dessas mulheres discute-se os caminhos percorridos por elas até adentrarem nessa profissão, os desafios vivenciados, a formação profissional, a dupla jornada de trabalho realizada no ambiente produtivo e doméstico, além do assédio sexual e da violência de gênero com os quais convivem diariamente. Os dados levantados e os resultados obtidos revelam que tais mulheres estão fazendo suas escolhas profissionais devido à sua baixa qualificação, pela necessidade econômica e aproveitando-se das oportunidades que o mercado lhes oferece. Tal análise suscita reflexões acerca das vicissitudes do mundo do trabalho, das relações de sexo/gênero contemporâneas e das novas formas que a divisão sexual do trabalho tem apresentado diante de um cenário cultural e econômico que determinam as escolhas profissionais das mulheres.

PALAVRAS-CHAVE: Divisão Sexual do Trabalho; Relações Sociais de Sexo/Gênero; Feminização das profissões.

ABSTRACT

The sexual division of labor is characterized by the performance of men in so-called male professions, exercised in public spaces, and the assignment of women to housework, in the private space, or in wage-earning activities in which such an extension predominates. However, in the contemporary world, women are increasingly entering areas and professions that challenge this logic imposed by society historically. Thus, the present research reveals the existence of a "transgression" in this organizing principle of the sexual division of labor, from the analysis of the social relations of gender / gender present in the social practice of women who work as gas station attendants in the city of Belo Horizonte - MG. Starting from a bibliographical review, document analysis and an exegesis of reports of these women, we discuss the paths taken by them to enter this profession, the challenges experienced, professional training, the double workday performed in the productive and domestic environment, in addition to sexual harassment and gender-based violence with which they live daily. The data gathered and the results obtained reveal that such women are making their career choices due to their low qualifications, economic need and taking advantage of the opportunities that the market offers them. Such analysis raises reflections about the vicissitudes of the world of work, contemporary sex / gender relations and the new forms that the sexual division of labor has presented in the face of a cultural and economic scenario that determine women's professional choices.

KEYWORDS: Sexual division of labor. Gender Relations. feminization of professions.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Cargos e Salários de Frentistas de Postos de Combustíveis 43
Figura 2 - Organograma Posto de Combustível 46
Figura 3 - Filtro de Diesel e armazenamento de combustíveis 47
Figura 4 - Ducha para veículos 47
Figura 5 - Setor de Troca de Óleo 48
Figura 6 - Loja de Conveniência e Caixa 48

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dados pessoais das mulheres pesquisadas 49
Quadro 2 - Dados complementares das mulheres pesquisadas 50

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

A.C.	Antes de Cristo
ACD	Análise Crítica do Discurso
BH	Belo Horizonte
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEFET-MG	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
CEP/UEMG	Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado de Minas Gerais
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EPI	Equipamento de proteção individual
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
NR5	Norma Regulamentadora número 5 – referente a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
NR6	Norma Regulamentadora número – referente a Equipamentos de Proteção Individual
NR9	Norma Regulamentadora número – referente a Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
NR15	Norma Regulamentadora número – referente a Atividades e Operações Insalubres
NR20	Norma Regulamentadora número – referente a Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
NR23	Norma Regulamentadora número – referente a Proteção Contra Incêndios
NR35	Norma Regulamentadora número – referente a Trabalho em Altura
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PEA	População Economicamente Ativa
SINPOSPETR-BH	Sindicato dos empregados em postos de serviços de combustíveis e derivados de petróleo de Belo Horizonte
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

Sumário

INTRODUÇÃO 14

CAPÍTULO 1 16

APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO PROBLEMA DE PESQUISA 16

1.1 Objetivos 20

1.1.1 Geral 20

1.1.2 Específicos 20

1.2 Metodologia e Procedimentos Metodológicos 21

1.2.1 Primeiro Momento: Levantamento Teórico-Documental 22

1.2.2 Segundo Momento: Coleta de Dados Documentais 22

1.2.3 Terceiro Momento: Coleta de Dados em Campo 23

1.2.4 Quarto Momento: Análise dos Dados e Síntese da Investigação 25

CAPÍTULO 2 27

REVISÃO DA LITERATURA 27

2.1 A Divisão Sexual do Trabalho 28

2.1.1 Os Princípios Organizadores da Divisão Sexual do Trabalho e a Segregação Vertical e Horizontal 30

2.1.2 Trabalho Reprodutivo e Trabalho Doméstico 32

2.3 Violência de Gênero e Dominação Masculina 33

2.4 Feminização das Ocupações: Mulheres em Profissões Tradicionalmente Masculinas 36

CAPIÍTULO 3 42

APROXIMAÇÕES DO OBJETO DE ESTUDO EM SEU CONTEXTO 42

3.1 A Profissão de Frentista em Postos de Combustíveis 42

3.2 Descrição do Universo da Pesquisa 45

3.2.1 Caracterização do Posto de Combustível Pesquisado 45

3.2.2 Sujeitos de Pesquisa 48

3.2.3 Perfis das Entrevistadas 49

CAPÍTULO 4 52

CONHECENDO E COMPREENDENDO A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS 52

4.1 Motivações das Mulheres para a Escolha da Profissão de Frentista de Postos de Combustíveis 52

4.1.2 *Scripts* de gênero 54

4.2 Limites, Desafios, Estratégias de Resistência e Possibilidades de Ascensão das Mulheres Frentistas 55

4.2.1 Brincadeira é Assédio e Assédio não é Brincadeira! 55
4.2.2 A Auto Culpabilidade Feminina 56
4.2.3 Possibilidades de Ascensão no Trabalho 58
4.3 Diferenciação de Tarefas e Atividades por Sexo 61
4.3.2 Trabalho Produtivo e Reprodutivo 64
À TÍTULO DE CONCLUSÃO 67
REFERÊNCIAS 72
APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISA 78
APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS 80
APÊNDICE C –TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO 82
APÊNDICE D – TERMO DE CESSÃO GRATUITA DE DIREITO DE VOZ 84

INTRODUÇÃO

Esta dissertação é resultado de uma pesquisa de abordagem qualitativa classificando-se como exploratória e explicativa e analisa a divisão sexual do trabalho em postos de combustíveis de Belo Horizonte, a fim de conhecer e compreender as motivações, expectativas, desafios, dificuldades e estratégias de resistência de mulheres que exercem a profissão de frentistas.

Está incluída na "Linha II: Processos Formativos em Educação Tecnológica" do Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do CEFET-MG, que investiga os processos formativos na área da Educação Tecnológica, abrangendo reflexões em torno de problemáticas que se referem à formação humana pluricultural provocada pelo trabalho, a divisão social do trabalho, as relações sociais de sexo/gênero, a divisão sexual do trabalho e o trabalho reprodutivo, incluindo as instituições privadas, organizacionais e educacionais, além do exercício do próprio trabalho.

O presente trabalho é composto por esta introdução e por mais cinco capítulos, os quais são estruturados da seguinte forma: no primeiro capítulo, apresenta-se a problemática da pesquisa e a sua justificativa. Além disso, são apresentados o objeto e sujeitos da pesquisa, questões norteadoras, objetivos (geral e específicos), categorias de estudo, metodologia e procedimentos metodológicos. Dessa forma, determinaram-se os caminhos e trajetos dessa pesquisa pretendendo desvelar o objeto de estudo.

O segundo capítulo traz a revisão da literatura que dialoga com temas que se constituem na divisão sexual do trabalho problematizado dentro das relações de sexo/gênero, a luz da sociologia do trabalho francesa. Além das teorias sobre Violência de Gênero, da Dominação Masculina e da Feminização das ocupações com mulheres em profissões tradicionalmente masculinas.

As aproximações do objeto em seu contexto são apresentadas no capítulo terceiro, abrangendo aspectos da profissão de frentista de postos de combustíveis, a descrição do universo da pesquisa, os sujeitos de pesquisa assim como o perfil das entrevistadas.

No quarto capítulo, apresentam-se a análise de dados e a síntese dos resultados mediante a exegese de excertos de falas das entrevistadas e de suas percepções, incluindo as motivações para a escolha da profissão, os limites, desafios e estratégias de resistência e possibilidades de ascensão, além da diferenciação de tarefas por gênero e o trabalho produtivo e reprodutivo.

No capítulo quinto, as considerações finais encerram esse trabalho e apresenta temas para pesquisas futuras, no anseio de não se esgotarem as discussões abordadas.

CAPÍTULO 1

APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO PROBLEMA DE PESQUISA

Segundo Rosa, Desouza e Baldwin (2000, p.486), no contexto da colonização no Brasil as mulheres eram apresentadas como: “fracas, submissas, passivas e sem poder na área pública” e ao contrário de obterem “uma educação formal, elas eram treinadas para o casamento”. No entanto, ao longo dos últimos anos, constata-se um avanço no papel da mulher na sociedade e isso ocorre “na luta por direitos no campo do trabalho, da educação e da política em áreas tipicamente dominadas pelos homens”. Porém, alguns dos papéis ainda imputados a elas precisam ser transformados

As discussões contemporâneas no campo da divisão sexual do trabalho evidenciam que mulheres e homens exercem papéis pré-definidos socialmente, sendo inseridos em duas categorias – masculino e feminino – que não podem ser analisadas apenas por suas diferenças biológicas, pois esses papéis contemplam questões que ultrapassam a esfera orgânica e os colocam em dois grupos distintos (KÉRGOAT, 1996). Tal divisão definida como sociográfica estuda as diferenças na distribuição desses sujeitos “no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição”, possibilitando uma organização na divisão sexual do trabalho. Segundo Hirata e Kérgoat (2007), existem dois princípios organizadores dessa divisão sexual do trabalho, que são: (a) o princípio de separação - que determina a existência de trabalho de homem e trabalho de mulher- e (b) princípio da hierarquização – em que o trabalho do homem possui mais “valor” que o da mulher, podendo essa valorização ser simbólica e/ou financeira (HIRATA e KÉRGOAT, 2007, p. 2).

Dialogando com o princípio da separação (HIRATA, KÉRGOAT, 2007), estudos de Olinto (2011) revelam que no mundo do trabalho acontece a segregação horizontal, que pode ser explicada pela nomeação de atividades como sendo tipicamente femininas, associadas ao cuidado e à preservação da vida - atividades definidas como limpas e livres de riscos, que exigem atenção, delicadeza e sensibilidade. Desse modo, evidencia-se que as atividades destinadas às mulheres se desenvolvem como uma extensão do trabalho desenvolvido no ambiente doméstico.

Com o advento do século XX as mulheres conquistaram empregos nas ocupações de telegráficas, nos correios, na enfermagem, secretariado, área de produção e como professoras nas escolas primárias. Essa última, “dobrou, de um terço para dois terços, pois o magistério era

uma extensão natural do papel das mulheres como cuidadoras, mantendo o arquétipo do modelo de Maria" (ROSA, DESOUZA E BALDWIN, 2000, p. 486). Assim, o ingresso delas nessa profissão resultou no declínio salarial dos educadores primários, fato esse que corrobora com o princípio da hierarquização (HIRATA, KÉRGOAT, 2007), em que o trabalho do homem possui mais "valor" que o da mulher, sendo essa valorização simbólica e/ou financeira. Em meados do século XX, na área industrial, elas "não tinham direito a férias remuneradas ou segurança no trabalho e sua jornada chegava a 16 horas de trabalho diárias, embora, para muitos homens, a carga horária diária já havia sido reduzida para oito horas" (ROSA, DESOUZA e BALDWIN, 2000, p. 486).

Embora existam vários desafios a serem vencidos pelas mulheres no campo do trabalho, constata-se um crescimento da participação delas nas últimas décadas. A porcentagem de participação desse gênero na população economicamente ativa (PEA) cresceu 14,8% nos últimos 40 anos, enquanto a dos homens reduziu 14,8% no mesmo período analisado (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2007). Isso se deve, em parte, pelo aumento de mulheres como chefes de família e sua inerente necessidade de se sustentar e sustentar sua prole, conforme evidenciam os dados do IBGE (2016). Dessa forma, elas estão adentrando de modo regular o mercado de trabalho, também em áreas e funções tradicionalmente ocupadas por homens, exercendo funções tipicamente masculinas, conforme evidenciam Hirata (2002), Lombardi (2004), Quirino (2011), Resende (2012), Yannoulas et. al. (2013), dentre outras, que evidenciam tal fenômeno em diversas áreas de atuação e analisam a feminização das profissões e das ocupações. Destarte apresentam a existência de uma "transgressão" das mulheres ao *status quo* vigente, acarretando mudanças no mundo laboral, instalando-se uma possível "nova" divisão sexual do trabalho.

Portanto, é necessário esclarecer que os estudos sobre a divisão sexual do trabalho abrangem as diferenças e desigualdades entre homens e mulheres, tanto no trabalho remunerado e nas profissões, quanto no trabalho doméstico, acompanhando o desenvolvimento, avanços e deslocamentos dessa divisão do trabalho entre os sexos. Nesse sentido, Kérgoat (1996, p. 1) enfatiza que a divisão sexual do trabalho ocorreu inicialmente para designar uma diferença entre atividades desenvolvidas por homens, e de mulheres na sociedade como complementares baseando-se em uma estruturação familiar orgânica. No entanto, essa estruturação familiar era um espaço de demonstração de poder do gênero masculino sobre o feminino, estabelecendo assim "uma relação de poder dos homens sobre as mulheres".

Para a autora,

> a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; esta forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.) (KÉRGOAT, 1996, p. 1).

Nesse mesmo sentido, Quirino e Fidalgo (2009, p.15) afirmam que as mulheres têm buscado seu lugar no mundo do trabalho assalariado e isso se reflete também em suas buscas por direitos e pela cidadania. Pois,

> a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho capitalista, em diferentes contextos nacionais, sobretudo nos últimos 20 anos, pode significar, à primeira vista, uma conquista social, não só das mulheres em direção à igualdade de direitos e à cidadania plena, mas à emancipação de toda a sociedade (QUIRINO e FIDALGO, 2009, p. 14).

Infere-se, assim, que uma evolução da mulher no mercado de trabalho em várias áreas, profissões e ocupações pode lograr uma conquista social dos direitos das mulheres decorrente de uma luta perante as desigualdades vivenciadas na sociedade e na divisão sexual do trabalho. Além disso, Rosa, DeSouza e Baldwin, (2000) afirmam que elas podem ocupar posições de liderança baseados em antigos papéis definidos para mulheres,

> [...] mas é nestas imagens mãe, professora que as mulheres são providas de poder. Os homens cedem a liderança dos aspectos de criação e educação às mulheres. Com o passar do tempo, contudo, o aprendiz [vem] a tornar-se um mestre (p.12): as mulheres acabam com mais poder do que os homens haviam proposto (ROSA, DESOUZA E BALDWIN, 2000, p. 491).

Também nessa perspectiva Hirata e Kérgoat (2007, p. 2) afirmam que a análise acerca da divisão sexual do trabalho é fundamental para "ir bem além da simples constatação das desigualdades". É necessário mostrar o sistema por trás dessa desigualdade, mostrar a forma concreta como ocorre na sociedade a utilização dessas disparidades para manter um padrão de separação e hierarquização das atividades, assim como de sexo e, por conseguinte "criar um sistema de gênero".

Nesse sentido, corroborando com os estudos contemporâneos da divisão sexual do trabalho na perspectiva das relações sociais de sexo/gênero com base nos pressupostos teóricos da Sociologia do Trabalho Francesa, a presente pesquisa visa analisar o fenômeno da divisão sexual do trabalho em postos de combustíveis situados em Belo Horizonte, identificando mulheres transgressoras que estão mudando o mundo do trabalho exercendo a função de

frentistas – ocupação até há bem pouco tempo reservada apenas aos homens, a fim de dar visibilidade ao trabalho feminino, muitas vezes invizibilizado e subsumido nas tramas sociais.

Busca-se dessa forma, conhecer e compreender as motivações dessas mulheres para se inserirem nessa carreira, suas expectativas, desafios, dificuldades e estratégias de resistência, dentre outros aspectos de sua prática social e profissional. Tal delimitação do objeto é necessária para se buscar resposta para a seguinte questão central da pesquisa: Como se dá a divisão sexual do trabalho em postos de combustíveis de Belo Horizonte com mulheres na profissão de frentistas? Outras questões perpassam esse estudo, tais como: qual o universo de mulheres trabalha como frentistas de postos de combustíveis na cidade de Belo Horizonte (BH), segundo dados oficiais? O que leva essas mulheres a escolherem tal profissão e quais são suas expectativas em relação à carreira? Evidenciam-se tarefas masculinas e femininas no exercício da profissão de frentista? Existem níveis hierárquicos na profissão e como são alcançados? Quais os desafios e dificuldades são vivenciados por essas mulheres e quais as estratégias de resistência elas desenvolvem para se manterem na profissão?

Infere-se que a vulnerabilidade econômica dessas mulheres, bem como a precarização de suas formações profissionais e a crise dos empregos atual sejam fatores que as impulsionam a adentrarem em áreas e profissões pouco usuais para o gênero feminino, e que a entrada massiva de mulheres em territórios masculinos acarreta mudanças na divisão sexual do trabalho contemporânea. Tal movimento de mulheres em áreas e profissões ditas masculinas evidenciam uma possível "transgressão" dos modelos vigentes na tradicional divisão sexual do trabalho, rompendo limites e barreiras impostas e alterando o *status quo* das profissões. Assim, a partir da análise de excertos de fala de entrevistas de mulheres frentistas de postos de combustíveis espera-se trazer ao debate acadêmico as vicissitudes e as "novas" formas que a divisão sexual do trabalho tem apresentado no mundo contemporâneo.

Essa proponente, pedagoga de formação, é movida pela curiosidade (inata) e se considera pesquisadora de nascença e opinante de coração. Seus anseios pedagógicos somados à paixão de multiplicar o conhecimento, determinaram o foco de suas investigações para temas que tragam retorno científico a sociedade, e de mesmo modo, estejam voltados para as questões das relações de gênero.

Assim, o interesse por essa temática se originou à partir da disciplina "Relações de Gênero na Ciência & Tecnologia, no Mundo do Trabalho e na Educação Profissional e Tecnológica", cursada por essa proponente como aluna especial no segundo semestre de 2015, no Mestrado em Educação Tecnológica do CEFET-MG. Possibilitando, naquele momento, realizar um estudo com mulheres que atuavam em profissões historicamente masculinas, das

várias ocupações chamou à atenção da proponente as mulheres frentistas de postos de combustíveis, por exercerem uma tarefa pouco usual para mulheres.

Dessa forma, tal estudo possibilitou ampliar seus conhecimentos diante da teoria e dos fenômenos sociais que permeavam às relações de gênero no mundo do trabalho. Ressalta-se, por fim, que as pesquisas sobre a divisão sexual do trabalho não têm por finalidade vitimizar a mulher. O que se espera é desvelar a realidade das mulheres no mercado de trabalho, fomentar o debate, dar visibilidade à atuação e produtividade femininas - nem sempre vistas e valorizadas nas tramas sociais - e evidenciar que, não obstante o trabalho duplicado que exercem, as mulheres estão rompendo preconceitos e exclusões, transgredindo o *status quo*[1], promovendo mudanças no mundo do trabalho e protagonizando a sua própria história.

1.1 Objetivos

1.1.1 Geral

Analisar a divisão sexual do trabalho em postos de combustíveis de Belo Horizonte, a fim de conhecer e compreender as motivações, expectativas, desafios, dificuldades e estratégias de resistência de mulheres que exercem a profissão de frentistas.

1.1.2 Específicos

a) Evidenciar o número de mulheres atuantes como frentistas de postos de combustíveis de Belo Horizonte, suas motivações para a escolha da profissão e expectativas em relação ao futuro profissional.
b) Analisar como se dá a divisão das atividades do trabalho entre os sexos no exercício da profissão de frentista, os níveis hierárquicos existentes e como são alcançados, bem como a formação e qualificação profissional necessárias para exercê-la.
c) Evidenciar e analisar os desafios, dificuldades e estratégias de resistência das mulheres para se inerirem e se manterem na profissão e articularem a vida profissional com o trabalho doméstico.
d) Evidenciar e analisar as possíveis violências de gênero sofridas pelas mulheres na atividade de trabalho como frentistas.

[1] *Status Quo* é uma expressão originada no latim, cujo significado é "no mesmo estado que antes" ou então "o estado atual das coisas" e é usada para expressar a situação em que algo se encontra atualmente.

1.2 Metodologia e Procedimentos Metodológicos

Utilizou-se nesta pesquisa a abordagem qualitativa, que tem como principal característica a hipótese de que os indivíduos agem em decorrência de convicções e princípios. Assim, a conduta de tais indivíduos possui um significado que não se entende instantaneamente, sendo necessário desvendá-lo (ALVES-MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER, 1999 p. 131). Para tanto nessa pesquisa, ao investigar a divisão sexual do trabalho em postos de combustíveis de Belo Horizonte com mulheres na profissão de frentistas, espera-se enxergar além da aparência e compreender a essência do fenômeno estudado.

No que se refere aos objetivos dessa pesquisa, classificou-se como exploratória e explicativa. Vem a ser exploratória por proporcionar maior "familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito" (GIL, 2002, p. 41- 42). Para isso, as três premissas básicas fundamentais em seu desenvolvimento são: (i) pesquisa bibliográfica; (ii) entrevistas e (iii) análise de exemplos/dados. E classificou-se também como explicativa, por ter uma "preocupação central em identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos" estudados. Ressalta-se que é esse tipo de investigação que mais se aproxima da realidade dos fatos, e permite assim uma maior compreensão dos acontecimentos.

Quanto aos procedimentos técnicos utilizados nesse estudo, classificou-se a pesquisa bibliográfica, documental e o estudo de caso empírico. Sendo assim, referenciaram-se as teorias da divisão sexual do trabalho (HIRATA e KÉRGOAT, 2007) diante das relações antagônicas entre homem e mulher no mundo do trabalho, também os estudos acerca da violência de gênero (OIT, 2018; BOURDIEU, 2002; LIMA, 2008; MPT, 2017) e da dominação masculina, em presença de uma supremacia do homem no mundo do trabalho e das profissões, se comparado à mulher na sociedade (SAFFIOTI, 1987). E por último, referenciou-se a feminização das ocupações (YANNOULAS et. al. 2013), ante um movimento, do que se pode chamar de um conjunto de iniciativas transgressoras de mulheres que invadem profissões ditas como masculinas. Vale ressaltar, que a pesquisa bibliográfica exigiu uma compreensão do campo conceitual e demandou uma construção de materiais e subsídios integrados à totalidade da pesquisa (ALVES-MAZZOTTI e GEWANDSZNAJDER, 1999 p. 184).

Sobre a pesquisa documental dita de "primeira mão", ou seja, documentos que não tiveram nenhum tratamento de análise, caracterizado como "documentos conservados em arquivos de órgãos públicos e instituições privadas" (GIL, 2002, p. 46), são apresentados nessa pesquisa dados documentais do Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo de Belo Horizonte e Região (Sinpospetro – BH): (a) dados sobre o sindicato, (b) quantitativo e localização dos postos da Cidade de Belo Horizonte

(BH), (c) dados quantitativos de funcionários frentistas filiados ao sindicato nos últimos anos - homens e mulheres, (d) relação de cargos e salários e atribuições dos frentistas conforme a convenção coletiva da categoria, (e) dados sobre qualificação e aperfeiçoamento dos frentistas e (f) dados sobre o sistema de auto abastecimento e legislação.

O estudo de caso empírico, que é considerado a modalidade mais utilizada nas ciências sociais e humanas por permitir a aproximação intrínseca entre o fenômeno e o seu contexto, foi utilizado nessa pesquisa por permitir a realização desse procedimento "em períodos mais curtos e com resultados passiveis de confirmação por meio de outros estudos" (GIL, 2002, p. 55). Possibilitando um recorte específico do fenômeno estudado, por meio de entrevistas com mulheres frentistas de postos de combustíveis, os dados coletados nesse estudo de caso foram analisados em uma perspectiva crítico-dialética, o que possibilitou desvelar a estrutura, o desenvolvimento e as transformações do fenômeno estudado (FAZENDA, 2010, p. 84).

1.2.1 Primeiro Momento: Levantamento Teórico-Documental

Efetuou-se um levantamento e análise bibliográfica - para construção do arcabouço teórico conceitual - abarcando diversas fontes tais como dissertações, teses, artigos científicos e livros sobre os temas mais relevantes para a compreensão do objeto de estudo, privilegiando-se temas como: (i) Divisão Sexual do Trabalho: de forma a se constatar as clivagens de gênero nos espaços domésticos e laborais, com especial atenção às mulheres que exercem atividades em áreas e em profissões ditas masculinas; (ii) Violência de Gênero e Dominação Masculina: para se compreender os conceitos e os mecanismos sociais, perceptíveis e imperceptíveis, que perpetuam a discriminação, a inferioridade feminina, os estereótipos de gênero e a dominação masculina, e (iii) Feminização das Ocupações: para averiguar o contexto histórico e o avanço da mulher no mundo do trabalho no Brasil nos últimos anos, especificamente voltado para a compreensão do fenômeno em andamento de mulheres que adentram áreas ditas masculinas.

1.2.2 Segundo Momento: Coleta de Dados Documentais

Para coletar os dados documentais: Informações sobre o sindicato dos frentistas; número e localização dos postos de combustíveis em BH; Dados quantitativos de funcionários filiados ao sindicato no último ano (homens e mulheres); Dados sobre cargos e salários dos frentistas (homens e mulheres) na convenção coletiva e informação sobre atribuições dos cargos/ horários; Sistema de auto abastecimento/*Self-Service* e informações sobre essa legislação; Outros dados disponíveis importantes para a pesquisa, a partir de junho de 2018 iniciaram-se as primeiras visitas na sede do sindicato localizado em BH.

A atendente do sindicato informou que precisaria agendar uma reunião com o/ presidente do sindicato para que essa solicitação fosse consentida. Nesse momento, foi entregue uma carta de apresentação sobre a pesquisa (Apêndice A). O objetivo da carta foi apresentar a pesquisadora e esclarecer quais informações se faziam necessárias para o estudo, além de solicitar a autorização do sindicato para a coleta dos dados. A carta de apresentação também foi encaminhada para o e-mail da instituição. Dessa forma, após inúmeros contatos, em julho de 2018 foi solicitada uma reunião com o presidente do sindicato, mas, após várias tentativas, esse encontro não aconteceu.

O sindicato não se apresentou acessível para disponibilizar tais informações, embora, a autorização para a consulta aos dados tenha sido aprovada. Durante todo o processo de comunicação houve muita dificuldade em obter as informações. O nível de escolaridade e instrução dos funcionários do sindicato dificultava o diálogo, pois, não conheciam o CEFET-MG enquanto instituição proponente, da pesquisa, além de desconhecerem o que era um mestrado acadêmico.

Assim, durante algumas visitas ao sindicato, houve a necessidade de explicar detalhadamente e em linguagem mais acessível aos funcionários o objetivo da pesquisa e a importância da fase de coleta de dados, objetivando entre outras coisas quantificar o avanço de mulheres na profissão de frentista de postos de combustíveis em BH. Os contatos telefônicos com o sindicato eram diários, na tentativa de marcar uma reunião para coletar os dados, além disso, a pesquisadora proponente visitou a sede do sindicato sem marcar horário inúmeras vezes durante os meses de agosto, setembro, outubro, novembro de 2018 e no mês de janeiro de 2019.

Dessa forma, diante das dificuldades e após várias visitas e tentativas frustradas, registra-se que os dados documentais propostos e solicitados ao sindicado não foram obtidos para a realização da pesquisa.

1.2.3 Terceiro Momento: Coleta de Dados em Campo

A presente pesquisa foi submetida à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa-CONEP/CNS/MS, por meio da Plataforma Brasil, e direcionado para apreciação ética no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado de Minas Gerais – CEP/UEMG. Aprovada, obteve o parecer favorável para a sua execução sob o número CAAE 87995918.0.0000.5525. Posteriormente a aprovação, para desvelar-se *in loco* como se dá a divisão sexual do trabalho em postos de combustíveis de BH com mulheres na profissão de frentistas, elegeu-se como local de coleta para os dados empíricos, um posto de combustível na cidade de Belo Horizonte – MG, situado na região da Pampulha.

A escolha estratégica por esse posto se deu por localizar-se em uma avenida de grande importância na cidade, que liga a Zona Norte até a região Centro-Sul e o número significativo de mulheres que trabalham como frentistas no local. Dessa maneira, a pesquisadora proponente percorrendo o trajeto viu-se diante de uma atípica demanda de contratação da força de trabalho feminina, resultando na preferência desse posto como *locus* da pesquisa de campo. Vale ressaltar, que outro fator determinante na seleção do *locus* da pesquisa é o fato de que o posto de combustível se localiza próximo à residência dessa pesquisadora. Assim, com comunicação prévia e anuência do gerente e do proprietário do posto de combustível, coletaram-se os dados qualitativos, mediante entrevistas semiestruturadas com as mulheres frentistas.

Inicialmente, para as entrevistas semiestruturadas preparou-se um roteiro preestabelecido (Apêndice B), com questionamentos norteadores, de forma a se captar as perspectivas acerca da investigação dessa pesquisa. Para Manzini (2004, p. 1), os questionamentos básicos na entrevista semiestruturada "são apoiados em teorias e hipóteses" que estão ligados ao conteúdo da pesquisa. Sendo assim, esse tipo de entrevista beneficia a exposição e explicação dos "fenômenos sociais", tal como, a elucidação, o fundamento e o entendimento como um todo. E conjuntamente trata e preserva "a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações". Nessa fase da pesquisa, a entrevista torna-se uma técnica fundamental, uma vez que "permite o desenvolvimento de uma estreita relação entre as pessoas conforme sinaliza Richardson et. al, (1999, p. 207).

Foram apresentadas às mulheres, sujeitos da pesquisa, o objetivo, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C) - no qual se assegura o sigilo dos dados, a preservação da identidade das mulheres frentistas e do posto de combustível, e a garantia do direito de desistir da entrevista sem nenhum prejuízo - , bem como o Termo de Cessão Gratuita de Direito e Voz (Apêndice D), garantindo a essa pesquisadora autorização de gravação das entrevistas e a utilização de trechos e vozes capturadas para a análise. Foram selecionadas para as entrevistas aquelas que de forma voluntaria se disponibilizaram a participar da pesquisa.

Com o consentimento do gerente, a entrevista foi efetuada no vestiário feminino do próprio posto de gasolina em dias alternados; além disso, gravou-se cada entrevista em áudio e, em seguida, foram transcritas na íntegra. Utilizou-se também o diário de campo como método de registro de informações, para documentar acontecimentos para além das entrevistas, retratando percepções coletadas por observação durante todo o processo de trabalho das mulheres frentistas. Conforme, Alves -Mazzotti & Gewandsznajder (1999, p. 176), "o pesquisador anota suas intuições, dúvidas, sentimentos, percepções relacionadas à

investigação", permitindo nessa pesquisa, construir um paralelo diante do que é falado por essas mulheres e por aquilo que está velado e é vivenciado no ambiente de trabalho delas.

Vale ressaltar, que a presença dessa pesquisadora no posto de combustível gerou muita curiosidade por parte dos homens frentistas, eles sabiam que a pesquisadora estava realizando entrevistas com as mulheres frentistas e em determinados momentos eles questionaram se as entrevistas também iriam ocorrer com os homens, e o porquê de se entrevistar apenas as mulheres. Tal curiosidade pode ser encarada como natural, já muda a rotina dos funcionários. Mas, o que se percebe é que eles estão habituados a serem foco da atenção e quando isso não ocorre gera uma disputa por atenção, que foi percebida por essa proponente no momento de coleta de fotos para registro do ambiente laboral.

Especificamente ao retirar fotos da ducha de automóveis, local onde estavam dois frentistas homens, um deles realizou um comentário machista e agressivo para com a frentista que guiava a pesquisadora nessa atividade, tal comentário de cunho sexual afirmava que a mulher frentista era mais homem e mais macho que o próprio frentista, e que a mesma devia possuir até órgão genital masculino. Em tom de brincadeira e piadinha, a frentista mulher ignorou esse assédio e levou na esportiva, dando a entender que ela se dava bem com os homens frentistas e que eles a respeitavam. Esses comentários e piadinhas são apenas alguns dos relatos de que a pesquisadora presenciou durante a coleta de dados, mais detalhes serão expostos no capitulo 4 (quatro) desse estudo.

1.2.4 Quarto Momento: Análise dos Dados e Síntese da Investigação

Finalmente, excertos dos discursos das entrevistadas foram escolhidos e analisados em uma exegese hermenêutica (MAXIMILIANO, 1999; SCHLEIERMACHER, 1999; 2005) que visa explicar e traduzir símbolos, mensagens, sentidos das palavras, assim como, interpretar e desvendar o real sentido desse conteúdo. Atentando-se às relações de produção e as relações sociais de sexo/gênero que abarcam em si a exploração econômica e a opressão de gênero, respectivamente, tendo como base parte das teorias da Sociologia do Trabalho Francesa: a divisão sexual do trabalho, a violência de gênero e a dominação masculina. Ressalta-se que foi possível estabelecer um diálogo entre o mundo das ideias - aquilo que é ideológico, moral, simbólico, político ou religioso - com aquilo que é concreto na sociedade e está relacionado a *práxis* – o que é econômico, real, trabalho, material, associado a prática social. Dessa forma, por meio da exegese apresentada foi possível conhecer as tramas sociais, os sentidos históricos e ideológicos que permeiam a divisão sexual do trabalho em postos de combustíveis de Belo Horizonte, e conhecer e compreender as motivações, expectativas, desafios, dificuldades e

estratégias de resistência de mulheres no exercício da profissão de frentistas, o que se constituiu o objetivo desse estudo.

CAPÍTULO 2

REVISÃO DA LITERATURA

A presente pesquisa dialoga com temas que se constituem na divisão sexual do trabalho problematizado dentro das relações sociais de sexo/gênero, tratadas aqui como disputa – relação antagônica – à luz da Sociologia do Trabalho Francesa de base materialista, incluindo duas perspectivas marxistas: (i) estruturalista - que objetiva tornar "o objeto de investigação um sistema", delimitando a investigação concreta por meio das totalidades sociais quem expõem os fenômenos ocultos, e (ii) materialista histórica - premissa básica para a análise do "modo de produção dos homens (e das mulheres) e de reprodução de seu ser natural (físico) " (BOTTOMORE, 2001, p. 229).

Ressalta-se que as relações sociais de sexo/gênero na visão de Kérgoat (2002) são pressupostos teóricos fundamentais para que se possa investigar "a dinâmica segregacionista que rege as relações entre homens e mulheres", e "definem o papel de gênero como elemento explicativo da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho" (DUGRÉ, 2004, p. 219).

Dialoga-se também às teorias da violência de gênero (OIT, 2018; BOURDIEU, 2002; LIMA, 2008; MPT, 2017) e da feminização das ocupações (YANNOULAS et. al., 2013). A primeira constitui instrumento necessário para compreender os conceitos e os mecanismos utilizados, perceptíveis e imperceptíveis nas tramas sociais, mas que perpetuam a discriminação, a inferioridade feminina e a dominação masculina /(SAFFIOTI, 1987); o segundo averigua o contexto histórico e o avanço da mulher no mundo do trabalho no Brasil nos últimos anos, especificamente voltado para a compreensão do fenômeno em andamento, de mulheres que adentram em áreas ditas masculinas (LOMBARDI, 2004).

Nesta pesquisa o termo **transgressão** será utilizado para se referir às mulheres que mudando o *status quo*, rompem os limites pré-estabelecidos na sociedade, fronteiras essas que são engendradas, sobretudo, por meio de construções sociais que determinam o que é trabalho de homem e o que é trabalho de mulher (KÉRGOAT, 1996). Corroborando com essa definição, o termo transgressão tem sido utilizado em diversos contextos sociais. Na linguagem náutica, referindo-se "ao avanço das águas do mar sobre áreas litorâneas, em virtude da elevação do nível do oceano", o termo transgressão está relacionado, simbolicamente, as águas que ultrapassam os limites impostos "por uma determinada ordem, nesse caso, da natureza"

(DANTAS et. al., 2016, p.132). O conceito de transgressão utilizado pelos autores citados destaca que essa não se trata unicamente de uma quebra ou interrupção extrema com sua origem, “mas, sobretudo, uma quebra com aquilo que impõe limites ao movimento, com aquilo que delimita e regula horizontes” (idem). Hernández (1998), em outro exemplo, utiliza do conceito “transgressão” para explorar os limites da sala de aula - sendo esse um convite às mudanças, a fim de romper paradigmas na educação por meio de projetos. Nesse entendimento, o aluno é provocado a pensar por si mesmo construindo uma nova relação educativa e de colaboração entre a sala de aula, a escola e a comunidade. No conceito de transgressão de Hernández (1998), o ensino rompe as barreiras e os muros escolares explorando-se caminhos alternativos "transgredindo muito vezes, regras e normas estabelecidas".

Em analogia e com base nos exemplos mencionados, reitera-se que a conotação e o conceito de “transgressão” utilizado nessa pesquisa, faz referência aos limites impostos às mulheres na sociedade perpassando às construções sociais de que existe trabalho destinado unicamente aos homens e outros de natureza diferente destinados a elas. Destarte, a presente pesquisa traz uma discussão de pesquisas contemporâneas sobre mulheres que vêm desafiando os limites impostos e transgredindo o *status quo* do mundo do trabalho, rompendo com o princípio da separação (Hirata e Kérgoat, 2007) e com a segregação horizontal (Olinto, 2011), buscando opções para além das profissões tipicamente femininas ao adentrar em áreas e em profissões tradicionalmente masculinas.

2.1 A Divisão Sexual do Trabalho

Respaldando-se na epistemologia feminista e nas relações sociais de sexo/gênero, observa-se um avanço nas últimas quatro décadas acerca dos estudos dedicados à visibilidade social das mulheres e de suas condições de vida. Dessa forma é exímia uma ótica marcada pelas experiências delas, até então subsumidas na esfera produtiva e desvalorizadas na esfera reprodutiva (CRUZ, 2014). Assim, destacam-se os estudos da divisão sexual do trabalho que apresentam pressupostos importantes para o debate acadêmico, “rompendo com categorias tradicionais e nomeando problemas específicos” relacionados às desigualdades de gênero na sociedade e no mundo do trabalho.

Segundo Kérgoat (2002), as relações sociais de sexo originam-se de um ideal naturalista, mas, é através da divisão sexual do trabalho que se concretiza a sua base material, assim as práticas sociais de homens e mulheres configuram desigualdades hierarquizadas no mundo do trabalho, o que torna o trabalho um desafio das relações sociais de sexo, pois,

> trabalhar, não é apenas transformar o mundo, é também transformar a si mesmo, produzir a si mesmo." (Dejours, 1998). O que implica que não se pode pensar o trabalho, inclusive sociologicamente, sem levar em conta a subjetividade (KERGOAT, 2002, p.50).

Levando-se em conta que Dejours, (1998, *apud* Kergoat, 2002, p. 50) destaca o trabalho como meio de produção das condições de existência/vida, a subjetividade transfigura-se um pressuposto fundamental perpassando à categoria gênero. Também Hirata (2002, p. 280), observa que "a divisão sexual do trabalho é indissociável das relações sociais entre homens e mulheres" assim, essas relações tornam-se "desiguais, hierarquizadas, assimétricas e antagônicas".

Compreendendo que as condições de produção de existência de homens e mulheres na sociedade não fazem parte de um determinismo biológico, mas sim de um processo histórico de "construção social", evidencia-se que esses sujeitos "formam dois grupos sociais engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo" (KERGOAT, 1996, p. 1) que acabam concretizando sua base estrutural no trabalho e manifestando os princípios – separação e hierarquização - da divisão sexual do trabalho.

Ao tratar de estudos sobre a divisão sexual do trabalho, ALVES (2011, p. 174) relata que "a divisão social do trabalho e a divisão sexual do trabalho já evidenciavam as desigualdades nas relações sociais entre os homens", possibilitando perceber o privilégio exclusivo de uma maioria masculina que acarretava a opressão e a exploração de determinados sujeitos, contribuindo para que "as relações de gênero fossem definidas na perspectiva masculina".

Essa segregação entre os gêneros contribui para confirmar a diferença entre atividades exercidas por homens e mulheres na sociedade, conferindo mais valor ao trabalho do homem se comparado ao da mulher, definindo as premissas organizadoras presentes na divisão sexual do trabalho. Assim,

> esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço e podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a "papéis sociais" sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 599).

Considerando o princípio da separação (Hirata e Kérgoat, 2007) infere-se que existem muitas barreiras e especificidades na divisão sexual do trabalho, sendo delimitados quais espaços, áreas, atividades e profissões são específicas para o gênero feminino e para o masculino. Assim essa divisão designa prioritariamente os "homens à esfera produtiva e as

mulheres à esfera reprodutiva" e consequentemente percebem-se vantagens dos homens ao exercerem "funções com forte valor social agregado" (Kérgoat, 2002, p.50). Um dos mecanismos sociais que buscam descrever uma dessas barreiras/limites é a segregação horizontal (Olinto, 2011).

Nas palavras da autora citada, "a segregação horizontal inclui mecanismos que fazem com que as escolhas de carreiras sejam marcadamente segmentadas por gênero". Assim as meninas são condicionadas a escolherem determinadas profissões e atividades estabelecendo "para si mesmas estratégias de vida mais compatíveis com o que consideram ou são levados a considerar como mais adequados para elas" (OLINTO, 2011, p. 69). Tais escolhas reforçam os *scripts* de gênero[2] (roteiros de condutas na sociedade), marcadores e estereótipos de gênero ainda enraizados na sociedade contribuindo para a perpetuação das desigualdades entre esses sujeitos.

Por sua vez, Barros (2008), na tentativa de explicar um dos fatores para a condição feminina diante da segregação horizontal, expõe o processo de socialização dessas mulheres desde a infância às direcionando para "tarefas tradicionalmente femininas", que foram construídas no imaginário e nas práticas sociais de bases tradicionais. Resultando assim, na efetivação de áreas completamente segmentadas por gênero, que consequentemente, se mantém no mundo do trabalho.

2.1.1 Os Princípios Organizadores da Divisão Sexual do Trabalho e a Segregação Vertical e Horizontal

As autoras Hirata e Kérgoat (2007 p. 599), comungam a ideia dos princípios organizadores da divisão sexual do trabalho como,

> [...] o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem "vale" mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a "papéis sociais" sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA e KÉRGOAT, 2007 p. 599).

[2] Os scripts de gênero são compreendidos como roteiros, definições, normas, apontamentos, às vezes negociáveis, em outras circunstâncias nem tanto, que prescrevem as condutas dos sujeitos na sociedade. Fonte: ROSA, Cristiano Eduardo da; SOUZA, Jane Felipe de. **Descobertas femininas sobre scripts de gênero**: o processo de montação em ser / se fazer drag queen. Rio Grande: Ed. Da FURG, 2018. Disponível em: < https://7seminario.furg.br/images/arquivo/85.pdf > Acesso em: 13 fev. 2017.

Dessa forma, os dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho encontram-se em todas as sociedades conhecidas e não devem ser considerados como natural da espécie humana e por isso justamente que os aspectos da divisão sexual do trabalho são dinâmicos e possuem modalidades diferenciadas conforme o tempo e espaço.

O primeiro princípio da separação associa-se a segregação horizontal (OLINTO, 1996), observada no mundo do trabalho como um fenômeno que designa às mulheres atividades e funções tipicamente femininas, limpas e livres de riscos, nas quais se exige minúcia, delicadeza e limpeza, geralmente associadas ao cuidado e à preservação da vida, como um prolongamento do trabalho desenvolvido por elas no ambiente doméstico. No entanto, as "mulheres transgressoras", que seguem outro caminho para além dos trabalhos tipicamente femininos, têm se multiplicado na sociedade atual. Porém, são muitas as dificuldades ainda enfrentadas por elas.

Corroborando com o princípio da separação, dados do IPEA (2011, p. 27), evidenciam uma intensa segmentação trabalhista, relacionada ao sexo feminino quanto ao masculino, e também à questão de raça. "As mulheres, especialmente as negras, estão mais concentradas no setor de serviços sociais (cerca de 34% da mão de obra feminina), grupo que abarca os serviços de cuidado em sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais e domésticos) ".

Simultaneamente, o segundo princípio da hierarquização que designa a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.) " (KERGOAT, 1996 p. 1), permanecendo as mulheres com o trabalho desvalorizado socialmente, seja de forma simbólica ou financeira. Com isso, associa-se a segregação vertical ou exclusão vertical que se trata de um fenômeno sutil, e invisível, que tende a fazer com que as mulheres se mantenham em posições mais subordinadas" ou seja, as mulheres não progridem profissionalmente em função de suas escolhas profissionais, e caso elas arrisquem ascender profissionalmente esbarrarão em um teto de vidro que as impedem de subir degraus mais altos na hierarquia profissional (OLINTO, 2011, p. 69). Outro mecanismo conhecido que demonstra esse fenômeno é chamado metaforicamente de teto de vidro, e

> [...] foi produzido na década de 80 nos Estados Unidos para descrever uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Tal barreira afetaria as mulheres como grupo, impedindo avanços individuais exclusivamente em função de seu gênero (STEIL, 1997, p. 62- 63).

Assim, entende-se que esse mecanismo torna a ascenção profissional das mulheres um nível árduo de ser alcançado. Simula um teto de vidro transparente e sólido que impede as mulheres de conquistarem cargos de gestoras ou de visibilidade das empresas.

2.1.2 Trabalho Reprodutivo e Trabalho Doméstico

Entende-se como trabalho reprodutivo a reprodução das condições de existência, trabalho imputado principalmente às mulheres, que reproduzem as condições de existência de sua família e de sua prole. Assim, o trabalho reprodutivo associado também ao espaço privado e doméstico pode incluir um leque de atividades ligadas a dedicação ao lar e à família, em uma servidão domestica da qual a mulher é destinada. Esse debate vincula-se às discussões contemporâneas no campo da divisão sexual do trabalho e da divisão sexual do trabalho doméstico, tratado por Hirata (2004; 2010).

Segundo a visão da autora, "a servidão doméstica parece refratária às grandes mutações da atividade feminina", assim, a permanência da servidão doméstica é questionada em pesquisas e movimentos feministas ocorridos na década de 1970, cujos estudos foram fundamentais para as mudanças no mundo do trabalho e a inserção de direitos trabalhistas para o gênero feminino. Aprofundando mais nessa questão, a problemática da divisão sexual do trabalho e o trabalho doméstico apresentam novas configurações, segundo HIRATA (2010, p. 3), como: (i) **Modelo tradicional:** nele a mulher é responsável unicamente pelo trabalho reprodutivo; (ii) **Modelo da conciliação:** cabe quase exclusivamente à mulher conciliar o trabalho doméstico com o trabalho produtivo; (iii) **Modelo da parceria:** mulheres e homens são parceiros na conciliação das atividades e do trabalho reprodutivo; (iv) **Modelo da delegação:** mulheres assalariadas pagam outras mulheres mais precarizadas socialmente para exercerem o trabalho reprodutivo por elas.

Tais modelos são oriundos das mudanças tecnológicas e acentuam-se nas diferenças entre o gênero masculino e feminino. Hirata (2002) observa ainda, que a tecnologia contribui para o avanço do emprego, mas, em contrapartida o precariza. Outro fato importante é que existe uma necessidade maior de capacitação e formação profissional, o que faz a busca por diplomas crescerem. Em contrapartida as mulheres têm um sacrifício maior na busca pela "formação intelectual", já que atuam no trabalho doméstico e estão voltadas, também, às condições de cuidado ao outro, e este fator pouco se aplica ao homem.

Dialogando com essa perspectiva, Beauvoir (1970 p. 14-15) como Kérgoat (1996 p. 2), compartilham da ideia de o trabalho doméstico ser considerado um trabalho invisível e não reconhecido na sociedade, além de ser "designado às mulheres, e somente a elas". De todo

modo, é fato que o avanço dos movimentos feministas da década de 1970 e de pesquisas originárias ao movimento tornaram mais frequentes a análise do trabalho doméstico como uma atividade de trabalho, embora ainda seja necessário avançar nessas questões.

2.3 Violência de Gênero e Dominação Masculina

Segundo Lima (2008, p. 56) discutir sobre gênero em uma sociedade de base patriarcal é conversar sobre violência, assim, a expressão violência de gênero é apresentada para qualificar a violência, sobretudo, contra as mulheres. Nesse sentido, "o gênero está configurado em um sistema binário em que o masculino usurpa, retira valor e prestígio do feminino". Ainda nas palavras dessa autora, o sistema patriarcal é violento principalmente porque inferioriza o gênero feminino e elege uma classificação de dominação e submissão.

> Este sistema violento define posições: quem é o referente e quem é referida(o), quem pode e quem deve, quem é violento e quem é violentado, quem é cultura e quem é natureza, quem é sujeito e quem é objeto e assim tão infinitamente. Viver em um corpo feminino é ser necessariamente alocada neste sistema que funciona complexamente com outros binarismos ligados a raça, classe, país, etnia entre tantos outros (LIMA, 2008, p. 56).

Nesse contexto, apenas pelo fato de ser mulher, as violências enraizadas e reproduzidas de várias formas na sociedade tornam-se corriqueiras, seja por meio "das letras das músicas, na linguagem, nos papeis sociais definidos, na heteronormatividade sexual e afetiva, nos discursos sexistas dos conhecimentos científicos" e embora haja transformações, todos "são constituídos por esta lógica, neste sistema" (LIMA, 2008, p. 56-57).

Corroborando com essa percepção, Quirino (2015, p. 232) considera relações de dominação "a subordinação que é reproduzida e a dominação masculina sustentada em suas múltiplas manifestações, onde incorpora as dimensões subjetivas e simbólicas do poder". Assim, vale ressaltar que as desigualdades existentes entre o feminino e masculino, homem e mulher, vão além da dominação subjetiva e objetiva, tornando-se simbólica e material na sociedade.

Bourdieu (2002, p. 20) relata que existem diferenças entre os gêneros na sociedade, e tais diferenças são compreendidas como uma separação entre os sexos. Assim, a diferença biológica faz com que a "visão social" (aquilo que é construído) naturalize as disparidades entre homem e mulher, o que ocorre sobretudo na divisão social do trabalho. Assim, a visão social torna-se uma premissa para a perpetuação das relações de dominação de forma objetiva e subjetiva na sociedade.

Consolidando a visão desse autor, Saffioti (1987) expõe as estruturas de dominação como um processo de naturalização e perpetuação da discriminação contra a mulher, o que ocorre exclusivamente de forma sociocultural, assim,

> [...] enquanto perdurarem discriminações legitimadas pela ideologia dominante, especialmente contra a mulher, os próprios agentes da justiça tenderão a interpretar as ocorrências que devem julgar a luz do sistema de ideias justificador do presente estado de coisas. (SAFFIOTI, 1987 p. 15-16)

Considera-se então, que as relações de dominação são reproduzidas e a dominação masculina sustenta-se no *status quo* da ideologia dominante. Dialogando com essa temática, uma pesquisa desenvolvida por Hirata (2002, p. 280-281), verifica a necessidade de repensar essas relações conflituosas para além do essencialismo biológico e econômico, o que se traduz em um conflito de gêneros que se relacionam na sociedade "de forma desigual, hierarquizada, assimétrica e antagônica".

Deve-se assim, questionar quais são os mecanismos históricos que são responsáveis pela estrutura dessa divisão entre os gêneros (BOURDIEU, 2002 p. 7), já que aquilo que aparece como eterno na história, nada mais é que a reprodução de uma construção social que se eterniza nas instituições como a família, a igreja e a escola e também, em outras esferas como o esporte e a mídia. Além disso, "quando se afirma que é natural que a mulher se ocupe do espaço doméstico, deixando livre para o homem o espaço público, está-se, rigorosamente, naturalizando um resultado da história" (SAFFIOTI, 1987 p. 11). Por isso, evidencia-se que a identidade social dos gêneros são fabricações imputadas de papeis pré-definidos na sociedade (SAFFIOTI, 1987 p. 8). Dessa forma, tais atribuições são distintas e ocupam categorias conforme o sexo biológico, evidenciando uma segregação do que se pode ou não fazer e até onde pode ir uma mulher na sociedade; e isso ocorre também para delinear os territórios onde os homens podem atuar.

Tais diferenças entre os sexos resultam em relações sociais antagônicas que se materializam no mundo do trabalho, fato esse que pode ser evidenciado por meio da violência de gênero conhecida também como qualquer "violência física, psicológica e sexual que tem por motivo o gênero, e que provém da desigualdade das relações de poder entre os homens e as mulheres" (MPT, 2017, p. 5). Dessa forma, entende-se que a violência de gênero não é intrínseca apenas às mulheres, mas, elas padecem em sua maioria, pois,

> a violência de género não é sinónimo de violência contra as mulheres. Dito isto, as mulheres e as raparigas são as principais vítimas da violência de género e os

> perpetradores são, na sua maioria, homens (UNFPA, 2009, pág. 7; EIGE, sem data). A violência de género pode ser exercida por homens e por mulheres, sobre homens e sobre mulheres, e as suas vítimas podem ser, por exemplo, homens com estilos de vida não convencionais quanto ao género, como os homens que são homossexuais, bissexuais ou trans, ou que são considerados como tal (OIT, 2018, p. 10).

Segundo os dados apresentados, qualquer pessoa que não se enquadra nos parâmetros sociais do que é papel de homem e de mulher está destinado a viver as margens da sociedade. Nesse contexto, pode-se dizer que a violência de gênero ocorre a qualquer sexo biológico, incluindo aqueles que não se encaixam nos estereótipos sociais de masculino e feminino. Mas, a violência de gênero mais definida socialmente na contemporaneidade ainda é direcionada a mulher, por ocupar uma condição de submissão em relação ao homem na sociedade.

Assim, corroborando com a definição da dominação masculina, pode-se dizer que a diferenciação dos gêneros que advém de aparências biológicas acentua-se em papeis distintos socialmente, e exacerba a virilidade física do homem como um valor social. Por isso,

> a relação sexual se mostra como uma relação social de dominação, porque ela está construída através do princípio de divisão fundamental entre o masculino, ativo, e o feminino, passivo, e porque este princípio cria, organiza, expressa e dirige o desejo – o desejo masculino como desejo de posse como dominação erotizada, e o desejo feminino como o desejo de dominação masculina, como subordinação erotizada, ou mesmo, em última instancia, como o reconhecimento erotizado da dominação (BOURDIEU, 2002, p. 31).

Evidencia-se, na visão de Bourdieu (2002, p.17) que a dominação representa o que está posto e está presente, ao mesmo tempo, em estado objetivado nas coisas "na casa, por exemplo, cuja as partes são todas sexuadas" em todo mundo social, todo o estado incorporado, "no corpus e nos habitus, dos agentes" funcionando como um sistema de percepção, de pensamento e de ação.

De acordo com as percepções de Bandeira e Batista (2002, p. 128), é nessa situação tenebrosa que o preconceito discrimina e abre precedentes para ações de hostilidade e agressividade. Sobrevindo de uma força descaradamente ideológica, e por concepções infundadas, o que promove relações sociais antagônicas e violentas. O preconceito insere-se nos múltiplos formatos da vida cotidiana, tirando proveito de espaços como o trabalho, associando à diversas áreas e ocupações. Circulando por meio de "imagens, representações e situações, sobretudo em relação às mulheres, presas fáceis de serem usadas, pois passam à deriva da vigilância crítica", e do conhecimento epistêmico dos direitos humanos.

2.4 Feminização das Ocupações: Mulheres em Profissões Tradicionalmente Masculinas

Analisando a inserção da mulher no mercado de trabalho em áreas tradicionalmente masculinas alguns estudos demográficos direcionados a abordagem histórica e doutrinária evidenciavam a origem das desigualdades entre homens e mulheres relacionado a existência de categorias humanas, onde "cada uma delas quer impor à outra sua soberania", dessa forma se uma dessas categorias "é privilegiada ela domina a outra e faz tudo para mantê-la na opressão". Assim, a mulher na sociedade pré-agricola obtinha a mesma estrutura física e disposição que os homens, embora eles executassem tarefas de caça. Narra-se que em tempos A.C. nos "testemunhos modernos e antigos" mulheres partiam à guerra assim como os homens, exercendo também feitos sangrentos, mas, a força física do homem se comparado à delas tornava-se um privilégio. Outro fator que merece destaque, são as maternidades repetidas, o fato delas não obterem períodos de esterilidade às condicionava a absorver em maior parte de tempo e de suas forças aos cuidados de sua prole (CAMPAGNOLI et. al., 2003 p. 130).

Estudos demográficos também do século XIV revelam mulheres exercendo tarefas ditas masculinas, como por exemplo: serralheira e carpinteira, apesar da maioria situar-se em profissões do "universo feminino" como tecelagem, costura e bordados. Os estudos desvendam ainda, que

> havia na Idade Média uma disparidade na distribuição da população por sexo, com predominância do contingente feminino adulto. De fato, envolvidos em constantes guerras e longas viagens, ou recolhidos à vida monástica, era frequente o afastamento dos homens. Em sua ausência, as mulheres assumiam os negócios da família, sendo-lhes, portanto, necessário entender de contabilidade e legislação, para efetuar com eficiência as transações comerciais e defender-se em juízo. (ALVES & PITANGUY, 1991, p. 16-17)

Considera-se então que elas atuavam nos comércios junto de seus maridos, e consequentemente herdavam essa atividade em caso de viuvez. Assim, tal sucessão permitia às mulheres administrar sua própria renda e esses comprovantes podem ser encontrados "nos anais de corporações e nos registros administrativos" daquela época. As autoras Alves e Pitanguy (1991) ao realizarem um levantamento histórico acerca dessa temática, afirmam que não era incomum a presença de mulheres em áreas e ocupações de tradição masculinas, apesar disso, a "significativa participação da mulher na vida social e econômica da Idade Média" resultou em uma defasagem entre a posição efetiva das mulheres na esfera pública e a visão distorcida de seu papel na sociedade.

Em meados do século XVIII e XIX incidindo a Revolução Industrial, com a transição para os novos processos de produção que caracterizavam um conjunto de modificações no mundo do trabalho, as mulheres eram exploradas e obtinham salários insuficientes para atender suas necessidades e assim os padrões preferiam mulheres para o exercício laboral porquê trabalhavam melhor a custo mais barato. Já no século XX em países (neo)capitalistas com as grandes transformações no trabalho doméstico e no regime de maternidade, onde era permitido a elas uma maior participação na vida social as condições econômicas das famílias delimitava quais os espaços que essas mulheres poderiam transitar. As mais abastadas, transgrediam alguns limites eram mulheres da classe média intelectualizada conhecida como "dos grandes centros", principiavam-se carreiras profissionais e foram mais inovadoras em matéria de costumes e política (CAMPAGNOLI et. al., 2003 p. 130).

Corroborando com essa ideia Margareth Rago (2004, p. 486), ao analisar o trabalho feminino nas primeiras décadas do século XX, relata a difícil vida da mulher pobre, as operarias daquele período. Eram longas jornadas de trabalho, baixos salários e maus tratos dos patrões além do índice alto de assédio sexual. Nesse período era comum perceber a ausência da mulher em setores tradicionalmente masculinos.

> De modo geral, um grande número de mulheres trabalhava nas indústrias de fiação e tecelagem, que possuíam escassa mecanização; elas estavam ausentes de setores como metalurgia, calçados e mobiliário, ocupados pelos homens. Em 1894, dos 5.019 operários empregados nos estabelecimentos industriais localizados na cidade de São Paulo, 840 eram do sexo feminino e 710 eram menores, correspondendo a 16,74% e 14,15%, respectivamente, do proletariado paulistano. Na indústria têxtil, encontravam-se 569 mulheres, o que equivalia a 67,62% da mão de obra feminina empregada nesses estabelecimentos fabris. Nas confecções, havia aproximadamente 137 mulheres. Já em 1901, um dos primeiros levantamentos sobre a situação da indústria no estado de São Paulo constata que as mulheres representavam cerca de 49,95% do operariado têxtil, enquanto as crianças respondiam por 22,79%. Em outras palavras, 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres e crianças (DEL PRIORE, et. al. 2004, p. 486).

Evidencia-se conforme Del Priore et. al. (2004), um contingente feminino maior em tarefas desvalorizadas e precarizadas, elas continuam sendo a maioria nesse ramo. Fato reforçado na exploração em que eram submetidas, representando um paradoxo se comparado ao trabalho do homem naquela época. Além disso, as mulheres já acumulavam afazeres ligados a esfera pública e a espera privada.

Dessa forma, considerando a inserção da mulher no mercado de trabalho em áreas e profissões tradicionalmente masculinas evidencia-se a existência de uma transgressão das mulheres que acaba acarretando mudanças no mundo laboral. Fato esse comprovado pela

ampliação do leque profissional das mulheres nos últimos 40 anos estendendo-se até os dias atuais de forma inquestionável e contínua, como por exemplo, pilota comercial, reitora de universidade, militar, mecânica de automóvel, tratorista, condutora de ônibus ou caminhão, frentista de posto de combustível, dentre outras (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2007).

Além disso, houve um crescimento considerável das mulheres no mercado de trabalho. Comprova-se esse fato com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)[3], a começar por 1970 em que mulheres adentraram com a porcentagem de 18,5% no mercado de trabalho e já em 2010 esse valor foi de quase 50%. Assim, no recorte da pesquisa de 2008 o aumento ocorreu de 3% em cinco anos, caracterizando um número maior de mulheres ativas que passou de 40,1% em 2003, para 43,1% em 2008, correspondendo a quase 10 milhões de mulheres.

Essa porcentagem significa aproximadamente 654.292 mil mulheres a mais no mercado de trabalho brasileiro. No entanto, muitas conquistas precisam ser alcançadas, pois embora a maioria da população seja formada por mulheres, elas ainda representam a minoria no mercado do trabalho. Fato esse comprovado pelo contingente de desocupados, liderados por mulheres nas seis regiões do estudo, em relação aos homens: eles são 52,3% e elas 69,7% (IBGE, 2017)[4]. Observa-se então, que as mulheres quanto as formas de inserção no mercado de trabalho enfrentam uma conjuntura desfavorável em relação ao gênero masculino, embora elas tenham mais qualificação e maior escolaridade se comparado aos homens. Com ensino superior completo elas possuem cerca de 23,8% em contrapartida eles 14,4% (IBGE, 2017).

Então, as mudanças no mundo do trabalho e os novos desdobramentos da divisão sexual do trabalho, acerca dos últimos anos, favorecem pesquisas como as empreendidas por Hirata (2002), Lombardi (2004), Quirino (2011), Resende (2012), Yannoulas et. al. (2013), entre outras, evidenciando o aumento do contingente de mulheres no mundo do trabalho assalariado e no exercício de profissões ditas masculinas em diversas áreas de atuação e analisando a feminização das profissões e das ocupações.

Tratando desse assunto Yannoulas (2013), apresenta a definição dos conceitos de Feminização e Feminilização das profissões e ocupações, classificando-os da seguinte forma:

> Significado quantitativo (feminilização): refere-se ao aumento de mulheres (pessoas de sexo feminino) na composição da mão de obra em uma determinada ocupação ou profissão. Significado qualitativo (feminização propriamente dita): refere-se às

[3]IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Séries Estatísticas & Séries Históricas. Disponível em: http://seriesestatisticas.ibge.gov.br. Acesso em 26 abr. 2018.

[4] IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores sociais. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf. Acesso em 26 abr. 2018.

> transformações num determinado tipo de ocupação ou profissão, vinculadas às práticas sociais e simbólicas (YANNOULAS et. al., 2013, p. 283).

Compreende-se então que a feminização se trata dos "processos de incorporação de mulheres em determinada profissão ou ocupação" buscando explicar as razões que as tornaram aceitas nesses espaços e investigando os impactos que surgiram em razão dessa admissão. Nos estudos sobre a feminização das profissões e ocupações, o que se percebe são conjecturas complementares visando uma maior visibilidade para a mulher na sociedade, no mercado de trabalho e também no processo de inserção delas, em áreas tradicionalmente masculinas. Pode-se considerar assim, uma vitória das mulheres na busca pela igualdade de direitos, pois verifica-se entradas massivas em diversos grupos profissionais (YANNOULAS et. al. 2013).

Em pesquisa desenvolvida por Ferreira (2013) na qual se analisou a invasão de mulheres em profissões e ocupações consideradas masculinas como policiais militares, frentistas de postos de combustíveis, juízas, delegadas, motoristas de ônibus e de moto-taxi, pedreiras e auxiliares de construção civil, foi possível elaborar uma comparação entre as cidades de Alfenas, Uberlândia e Montes Claros.

Utilizando-se da teoria das representações sociais[5] essa pesquisadora buscou identificar se no imaginário dos sujeitos caracterizava-se uma invasão das mulheres no território profissional masculino, tentando compreender como elas se representam e são representadas pelo sexo oposto. A análise dos dados coletados possibilitou a conclusão de que "elas ainda são reconhecidas e vistas como pessoas cujo lugar social preferencialmente é o espaço da reprodução", ou seja, o trabalho reprodutivo. E mesmo conquistando espaço no mundo do trabalho ainda existe preconceito contra as mulheres que exercem profissões ditas como masculinas (FERREIRA, 2013, p. 11-12). Ou seja,

> [...] ainda persiste no imaginário social de homens e mulheres que os mesmos ocupam lugares sociais determinados que são definidos desde o início da socialização de ambos. Portanto, [...], as pessoas do sexo feminino são socializadas prioritariamente para o exercício de atividades reprodutivas e as pessoas do sexo masculino para atividades produtivas. Isso nos leva a concluir que, apesar dos avanços no mercado de trabalho, das mulheres estarem tendo acesso a atividades tradicionalmente tidas como masculinas – no caso desse texto as frentistas e policiais femininas – em relação às representações sociais, ainda há uma diferenciação entre homens e mulheres, fato que impacta a inserção das mulheres em ocupações tidas como masculinas. Seria, verdadeiramente, invasão de território se não fosse uma atitude feminina em sua essência, totalmente desprovida de cunho competitivo, consequência da incansável

[5] A teoria das Representações Sociais surge no campo da Psicologia Social, durante a década de 1960, com Serge Moscovici. O autor sugere a existência de um pensamento social originado nas experiências, crenças e trocas observadas na vida cotidiana.
SOUZA, Daniel. Leão. Masculinidades e Feminilidades: representações sociais de gênero de jovens do curso técnico de hospedagem – CEFET-MG. 2017. p. 17. Dissertação (Mestrado) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – Programa de Pós-graduação em Educação Tecnológica, Belo Horizonte.

> busca por conquistas interpretadas como materiais “aos olhos do machismo” (FERREIRA, 2013, p. 11-12).

Como se pode observar, os estereótipos de gêneros cunhados na teoria da representação social enfatizam que ainda “há uma diferenciação entre homens e mulheres, fato que impacta a inserção das mulheres em ocupações tidas como masculinas” (FERREIRA, 2013, p. 11-12), essa constatação corrobora para à justificação dos estudos relacionados às mulheres em profissões ditas masculinas.

Também desenvolvendo uma pesquisa sobre a atuação de mulheres em profissões masculinas, Quirino (2011, p. 200) direcionou seus estudos em uma empresa de mineração, constatando que nos últimos dez anos houve um aumento na contratação de mulheres como técnicas-operacionais, “mas de uma maneira subjetiva e aleatória, sem formalizações oficiais e documentais”, pois o hábito de contratar apenas homens para esses cargos está enraizado no preconceito e na segmentação das profissões por gênero nessa área.

De acordo com as concepções de Ferreira (2013, p. 12) é preciso avançar nas questões referente às relações sociais de sexo/gênero tomando-se por base a realidade das mulheres no mercado de trabalho, pois é “notável que ainda há muito a ser conquistado”.

Fundamentando a visão dessa autora, Quirino (2011) aborda a questão da desvalorização do trabalho feminino, pois as áreas nas quais as mulheres atuam em mineradoras são de menor prestígio, acarretando menos investimentos na formação continuada desses sujeitos e, consequentemente, viabilizando menos possibilidades de ascensão profissional.

Corroborando com essa ideia, Lombardi (2017), pesquisadora que desenvolve estudos acerca do processo de feminização das engenharias, relata que existe um movimento de resistência quanto a inserção e integração do gênero feminino nas engenharias e a “construção da identidade profissional e a cultura que se desenvolve nos locais de trabalho ou cultura profissional” são premissas para a baixa feminização das engenharias se comparado à outras “profissões igualmente de prestígio, como as do direito e da medicina” (LOMBARDI, 2017, p. 125-126).

Os dados coletados na pesquisa de Quirino (2011, p. 128) revela ainda que, apesar das dificuldades e preconceitos enfrentados pelas mulheres ao adentrarem no campo da mineração de ferro, elas estão ganhando esse espaço, ocupando postos de trabalhos inóspitos e muitas vezes associados ao universo masculino, estando presentes em cargos de vários níveis, inclusive nas engenheiras, e “têm se tornado comum (a presença de mulheres) nas mineradoras de grande porte e em suas empresas terceirizadas”.

Corroborando com o tema Resende (2012), em seus estudos sobre as mulheres que atuam na construção civil, constata “novos momentos nas relações de gênero, na ocupação de novos espaços pelas mulheres e na quebra de paradigmas e preconceitos”, por meio da construção subjetiva dessas mulheres que vão à luta e avançam “em seu processo de autonomia e aspirações baseados na construção de uma nova identidade feminina mais segura e ousada, alterando o *status quo* do mundo do trabalho (RESENDE, 2012, p. 105)”.

No entanto, Lombardi (2017) relata ser raro encontrar entre às mulheres engenheiras uma visão crítica do processo de sua inserção em guetos marcadamente masculinos. Ao responder sobre o porquê as mulheres serem tão poucas nas engenharias, a autora aponta que isso se deve pela ausência de “um coletivo feminino que pudesse buscar a efetiva transformação de práticas, crenças e comportamentos nos locais de trabalho”. Para isso seria necessário que essas mulheres adotassem “modos de agir e de pensar masculinos no trabalho e na condução de equipes” (LOMBARDI, 2017, p. 125-126). Tais comportamentos são vistos como estratégias e mecanismos desenvolvidos por elas como movimento de defesa para sobreviver e resistir aos preconceitos em territórios marcadamente masculinos.

CAPIÍTULO 3

APROXIMAÇÕES DO OBJETO DE ESTUDO EM SEU CONTEXTO

3.1 A Profissão de Frentista em Postos de Combustíveis

A profissão de frentista em postos de combustíveis passou a existir em 1912 para atender a demanda de empresas petrolíferas que começaram a exportar gasolina e querosene em latas e tambores, para o Brasil.

> Os poucos veículos em circulação na época, cerca de 2.400, todos importados da Europa, eram abastecidos por meio de funis. A gasolina chegava as garagens dos automóveis no lombo de burros. A primeira bomba de gasolina no país foi instalada no Rio de Janeiro, em 1.921, na calçada, junto ao meio-fio. A partir daí os postos de revenda começaram a crescer na mesma proporção que o número de veículos (FORÇA SINDICAL, 2017).

Evidencia-se que a profissão teve seu crescimento condicionado ao avanço tecnológico da indústria automotiva, e iniciou em larga escala apenas em meados de 1921, com a inauguração do primeiro posto de combustível no Brasil, próximo ao porto de Santos, rota de chegada dos automóveis no território nacional (FORÇA SINDICAL, 2017). Desde então, a profissão não possui regulamentação específica que valoriza essa mão de obra nos postos de combustíveis. O que ocorre é uma organização e agrupamento na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) dentro de um grupo de família para prestadores de serviços, o que não retrata a realidade da profissão, visto que existem vários cargos e funções atuando nos postos de combustíveis. Atualmente, a delimitação da função realizada como frentista é utilizada para todo e qualquer empregado nos postos de combustíveis do território nacional.

Assim, analisando a Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002, do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamenta as profissões e empregos do território nacional, a profissão “frentista” enquadra-se na categoria de “operadores do comércio em lojas e mercados”, no código família 511, incluindo, nesse caso, o exercício da profissão de frentista na categoria de setor de serviços. Ainda segundo a mesma Portaria, quanto à formação profissional e experiência prática, frentistas necessitam apenas da conclusão da primeira etapa do Ensino Fundamental, não contemplando, no texto da Portaria, nenhuma exigência de formação profissional específica para a função.

Dessa forma, infere-se que os frentistas de postos de combustíveis são oriundos de camadas populares mais pobres, com a formação acadêmica básica incompleta e nenhuma formação profissional, considerados desqualificadas pelo mercado de trabalho. No entanto, a profissão de frentista de posto de combustível possui organização de sindicatos que se estabelecem para garantir os direitos e fazer cumprir as Leis e o Estatuto da entidade, assim como as deliberações das assembleias da categoria (SINPOSPETRO, 2014/2015). Assim, entre as funções e salários nos postos de combustíveis, temos: frentista e frentista caixa diurno, frentista e frentista caixa noturno, lavador e trocador de óleo e outros, como indicado na fig. 1:

Figura 1- Cargos e Salários de Frentistas de Postos de Combustíveis

Reajuste de 4%		
Fevereiro 2019		
Piso Salárial	R$	1.117,52
30% Periculosidade	R$	335,26
Total	R$	1.452,78
Hora Extra 60%	R$	10,56
Hora Extra 100%	R$	13,20
Frentista Caixa Diurno		
Piso Salárial	R$	1.117,52
30% Periculosidade	R$	335,26
Adiconal de Caixa	R$	145,28
Total	R$	1.598,06
Hora Extra 60%	R$	11,61
Hora Extra 100%	R$	14,52
Frentista Noturno, lavado trocador de oleo e outros		
Piso Salárial	R$	1.117,52
30% Periculosidade	R$	335,26
Adicional de Noturno	R$	290,55
Total	R$	1.743,33
Hora 60%	R$	12,67
Hora 100%	R$	15,84
Frentista Caixa Noturno		
Piso Salárial	R$	1.117,52
30% Periculosidade	R$	335,26
Adicional de caixa	R$	145,28
Adicional de Noturno	R$	319,61
Total	R$	1.917,67
Hora Extra 60%	R$	13,95
Hora Extra 100%	R$	17,44
PLR Total	R$	520,00
1ª Parcela Junho/2019	R$ 174,00	PLR 01/11/2017 á 31/10/2018
2ª Parcela julho/2019	R$ 173,00	
3ª Parcela Agosto/2019	R$ 173,00	
Diferenças de salariais		SETEMBRO/2019
		OUTUBRO/2019

Fonte: SINPOSPETRO – BH (2019)[6]

[6] O salário mínimo vigente à época do estudo é R$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais).

Evidencia-se que o piso salarial da categoria é R$ 1.117,52 com o adicional passa a ser R$ 1.452,72, e caso a pessoa atue em horário noturno ou por escala esse valor tem um adicional, vale ressaltar que lavador de carro e trocador de óleo e outros profissionais também são contratados como frentistas na CTPS. Observa-se que a pessoa que exerce a profissão de frentista de posto de combustível tem o direito a um adicional de Periculosidade e/ou Insalubridade, além de adicional noturno quando for o caso (SINPOSPETRO BH, 2016), isso ocorre porque trata-se de um risco a saúde do funcionário.

> Quando no ambiente de trabalho houver estoque de gasolina, álcool ou diesel para revenda, os empregados sujeitos ao risco devem receber adicional de periculosidade correspondente a 30% do seu salário base. Quando não houver estoque de combustíveis, mas a empresa exercer a atividade de lavagem de veículos e/ou de serviços de troca de óleo e lubrificação, aqueles trabalhadores expostos devem receber um adicional de insalubridade correspondente a 20% do salário mínimo. OBS: embora a Convenção Coletiva estabeleça o grau médio em relação à insalubridade, a perícia judicial poderá constatar patamar superior, especialmente em razão do contato com óleos e lubrificantes (ORTEGA & IEIRI, 2013).

Além disso, existem outros procedimentos normativos que envolvem essa profissão que são as Normas Regulamentadoras "relativas à segurança e saúde do trabalho", e o "não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente". (BRASIL, 2004). Para a atuação como frentista de postos de combustíveis pode-se citar a Norma Regulamentadora - NR9 que dispõe de Programas de Prevenção de Riscos Ambientais, a NR5 dispõe sobre a Comissão interna de Prevenção de Acidentes, a NR15 Atividades e Operações insalubres e a NR20 sobre a Segurança e Saúde no Trabalho com inflamáveis e Combustíveis.

Decreta-se, através da lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, que mulheres gestantes ou lactantes frentistas de postos de combustíveis não podem atuar diretamente na bomba ou na área de abastecimento do posto, essas devem ser realocadas para outro departamento, como por exemplo a loja de conveniência quando houver. Dessa forma, a profissão de frentista de postos de combustíveis é considerada uma atividade insalubre conforme o Decreto 8.123, de 16 de outubro de 2013, que determina alterações na aposentadoria para esses trabalhadores devido à exposição ao benzeno.

BRASIL. Decreto-lei nº 9.255, de 29 DE dezembro de 2017. Regulamenta o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo, aprovada pelo Decreto-lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9255.htm>. Acesso em 13 ago. 2019.

Determina-se, também, por meio da lei nº 9.956, de 12 de janeiro de 2000, que nenhum posto de combustível em território nacional poderá funcionar sem um funcionário frentista nas bombas de abastecimento, sendo vetado o modelo *self service* nos postos de combustíveis, dessa forma a medida visa garantir a proteção ao emprego dos frentistas.

3.2 Descrição do Universo da Pesquisa

Realizou-se a pesquisa de campo, em um posto de combustível situado na cidade de Belo Horizonte – MG. Sabe-se que o objetivo central desse trabalho é analisar a divisão sexual do trabalho em postos de combustíveis de Belo Horizonte com mulheres na profissão de frentistas. Tendo em vista esse objetivo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, orientadas por um roteiro preestabelecido, com perguntas que permeavam três categorias de análises.

A primeira direcionava-se a compreender as motivações para a entrada na profissão, a segunda questionava-se os desafios, possibilidades de ascenção e estratégias de permanência nesse território, e por fim, em um terceiro momento buscava-se identificar a diferenciação de tarefas por gênero e a relação entre o trabalho produtivo e reprodutivo desses sujeitos. As entrevistas foram realizadas com cinco mulheres sem nenhum tipo de distinção. Ressalta-se que na pesquisa de abordagem qualitativa leva-se em consideração a qualidade dos dados apresentados e não a quantidade de entrevistas realizadas.

Com a demonstração dos resultados obtidos em cada entrevista, intenciona-se identificar, com base nos excertos dos discursos das entrevistadas e da técnica de análise e interpretação de conteúdos Exegese Hermenêutica (MAXIMILIANO, 1999; SCHLEIERMACHER, 1999; 2005), as vicissitudes e as “novas” formas que a divisão sexual do trabalho tem apresentado no mundo contemporâneo. Essa técnica permite explicar o real sentido atribuído as mensagens, textos e outros conteúdos. Em seguida, apresenta-se outras características referente ao posto de combustível e às mulheres frentistas envolvidas nesta pesquisa.

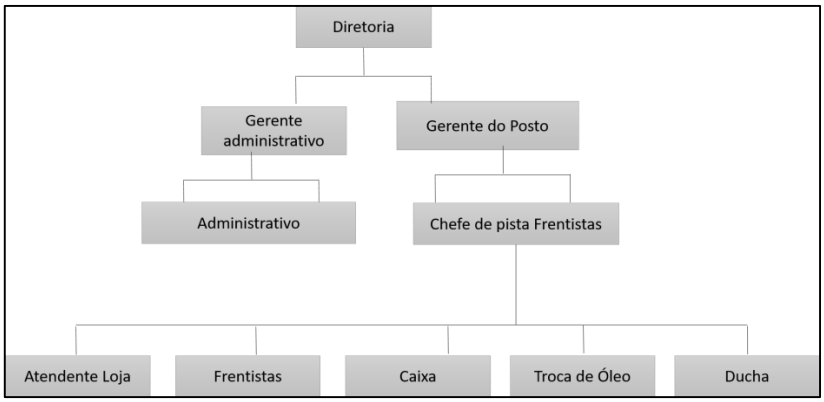
3.2.1 Caracterização do Posto de Combustível Pesquisado

O posto de combustível pesquisado foi fundado em 28/01/1985. Consiste em uma franquia de combustíveis de rede internacional sendo a primeira empresa privada a produzir petróleo na Bacia de Campos após a abertura do mercado no Brasil. A estrutura física do posto de combustível é composta por: pista, loja de conveniência e caixa forte, escritório administrativo, filtro de diesel – armazenamento de combustíveis, setor de troca de óleo;

vestiários feminino e masculino, refeitório, lavanderia, banheiros feminino e masculino, ducha para veículos, garagem subsolo. O posto emprega 32 funcionários, dos quais, 10 são do gênero feminino; dessas cinco trabalham na loja de conveniência, quatro trabalham na pista como frentistas e uma trabalha como trocadora de óleo e chefe de pista. A escolha pela pista de combustível deu-se por ser o setor que tem a maior quantidade de mulheres atuantes, por seus elementos qualitativos e pelas particularidades das tarefas e atividades realizadas por elas.

O organograma funcional do posto de gasolina é definido da seguinte forma:

Figura 2 - Organograma Posto de Combustível



Fonte: Elaborado pela autora, utilizando dados disponibilizados pela empresa (2018).

Utiliza-se de recrutamento externo para a contratação de profissionais e considera-se requisitos mínimos a formação escolar de 2º grau/nível médio. Não existe prova escrita ou seleção específica para delimitar características, habilidades e competências para o cargo.

Após a contratação todos os funcionários devem realizar treinamentos anuais seguindo as Normas Regulamentadoras referentes à segurança e saúde do trabalho, são ofertados treinamentos como: NR20 – Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis, NR5 – CIPA, NR6 – Equipamento de proteção individual –EPI, NR35 – Trabalho em altura, NR23- Proteção contra incêndios, brigada de Incêndio, primeiros socorros, segurança do trabalho, meio ambiente, portaria do Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS Nº 1109 DE 21/09/2016 sobre o benzeno e por fim, treinamento de atmosfera explosiva.

Destaca-se alguns setores dentro da estrutura do posto, com características distintas quanto às responsabilidades, carga horária e a presença de mulheres atuando. Um dos locais que exige mais responsabilidade é o filtro de diesel e armazenamento de combustível, nesse espaço destina-se receber e armazenar o combustível dos caminhões de transporte em um tanque submerso localizado na pista de entrada.

Figura 3 - Filtro de Diesel e armazenamento de combustíveis

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

A região é cercada por sinalizadores devido ao grande risco de acidente, contando com equipamentos especiais para fazer o manuseio e seguindo os procedimentos de NR. Por isso, a atribuição é oferecida ao funcionário que se destaca na empresa, geralmente o chefe de pista. Essa atribuição agrega respeito, confiança e valor simbólico nas atividades do posto de combustível.

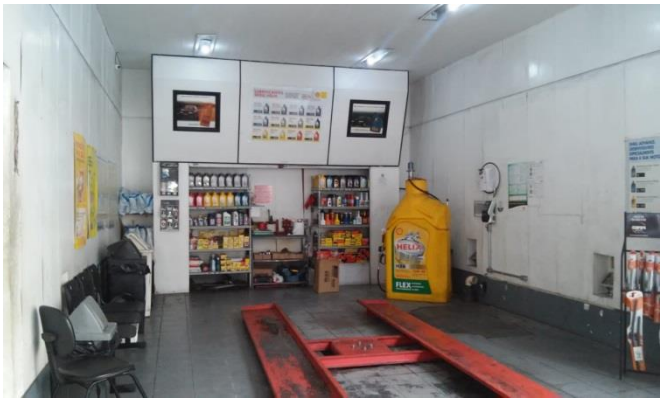
Outro lugar que se destaca é a ducha, neste espaço apenas homens trabalham, não foi relatado nenhuma atribuição às mulheres. A ducha possui funcionários que ficam exclusivos à essa atribuição, e são lavados carros grandes, pequenos e caminhões de médio e pequeno porte durante todos os dias da semana.

Figura 4 - Ducha para veículos

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

Na troca de óleo, local destinado exclusivamente para pequenas manutenções no motor do carro, destaca-se a presença de uma mulher e um homem exclusivos para tais atribuições, esses trabalham em turno diferenciado de 12 por 24 horas.

Figura 5 - Setor de Troca de Óleo



Fonte: Elaborada pela autora (2018)

A loja de conveniência possui um anexo blindado ao lado onde fica localizado o caixa. E destaca-se por conter apenas mulheres atuando na loja e já no caixa os funcionários também trabalham em turno de 12 por 24 horas, incluindo uma mulher.

Figura 6 - Loja de Conveniência e Caixa

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

Esse local é destinado também para a realocação de mulheres frentistas, quando as mesmas atuam na pista de combustível, mas, encontram-se grávidas ou lactante. Isso, devido as normas regulamentadoras referentes à segurança e saúde do trabalho e a portaria MTPS nº 1109 de 21/09/2016 sobre o benzeno.

3.2.2 Sujeitos de Pesquisa

Retomando o tema proposto dessa pesquisa e associando-o aos estudos da feminização das profissões e das ocupações, concentrou-se na escolha de mulheres frentistas de postos de combustíveis por vivenciarem a existência de uma transgressão feminina, acarretando mudanças na divisão sexual usual do trabalho. Assim, a transgressão dessas mulheres ao adentrarem em territórios masculinos configura um custo pago por elas. Isto é, a inserção de

mulheres em profissões de tradição masculina “está caracterizado pelo alinhamento das mulheres à norma masculina, [...] e o distanciamento das mesmas da sua destinação prioritária à esfera doméstica e às atividades de cuidado” (YANNOULAS, 2013, p.40). Dessa forma, evidencia-se a necessidade de discutir as relações de gênero e suas correspondências na divisão sexual do trabalho, por meio de mulheres em profissões ditas masculinas.

Para essa pesquisa foram entrevistadas cinco mulheres frentistas de postos de combustíveis, em diferentes idades. Para garantir a privacidade e o sigilo das informações, os nomes delas não serão mencionados, sendo modificados por nomes fictícios e por uma seleção de letras e números formados aleatoriamente.

Realizou-se visita ao posto de gasolina em um primeiro momento, a fim de observar o trabalho das mulheres frentistas com duração de três horas. O foco dessa observação foram as atividades desempenhadas por elas, as particularidades que envolvem as atribuições e as correlações existentes durante a rotina de trabalho.

As entrevistadas foram conduzidas, uma por vez, para o vestiário feminino, esse local foi escolhido pelo gerente do posto. Ao final de cada entrevista a próxima frentista se encarregava de ir sozinha ao vestiário, em algumas ocasiões o gerente conduzia a entrevistada pretendendo verificar o andamento das declarações. O gerente demonstrou-se inquieto com a demora das entrevistas, e em alguns momentos solicitou que não gastasse muito tempo das profissionais. Essa situação de inquietude do gerente não sobreveio para as entrevistadas, que se demonstravam à vontade com o tema, sentindo-se importantes em contribuir com o estudo.

3.2.3 Perfis das Entrevistadas

Apresenta-se a seguir, nos quadros 4 e 5, algumas informações fundamentais sobre as entrevistadas dessa pesquisa permitindo um panorama geral dos sujeitos da pesquisa. Em seguida serão apresentadas características de cada entrevistada.

Quadro 1 - Dados pessoais das mulheres pesquisadas

Entrevistada	Idade	Estado civil	Nº de Filhos
E1 - Eva	26 anos	Solteira	0
E2 - Rosa	18 anos	Solteira	0
E3 - Jane	27 anos	Casada	1
E4 - Sara	30 anos	Solteira	1
E5 - Rita	37 anos	Casada	3

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Quadro 2 - Dados complementares das mulheres pesquisadas

Entrevistada	Formação escolar	Tempo na empresa	Cargo atual	Cargo anterior
E1 - Eva	Ensino Médio incompleto	2 anos	Frentista	Trocadora de ônibus
E2 - Rosa	Ensino Médio	1 mês	Frentista	Nenhum (1º emprego)
E3 - Jane	Ensino Médio	2 anos	Frentista	Caixa
E4 - Sara	Ensino Médio	5 meses	Frentista	Frentista
E5 - Rita	Ensino Médio incompleto	4 anos	Chefe de pista / Trocadora de óleo e frentista	Frentista e trocadora de óleo

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

E1- Eva: 26 anos, solteira, mora sozinha na região metropolitana de Belo Horizonte. Tem o ensino médio incompleto. Antes de ser frentista de posto de combustível atuou, por cerca de dois anos e meio como cobradora de ônibus. Disse que amava ser cobradora de ônibus, mas, diante da tecnologia da maquininha de cartão, a função deixou de existir.

E2 - Rosa: 18 anos e estava em busca de seu primeiro emprego, completou os estudos do ensino médio e mora com a mãe, pai e seus dois irmãos mais novos, do qual era a responsável pelo trabalho doméstico, já que a mãe trabalha fora. Está atuando como frentista há um mês.

E3- Jane: 27 anos, ensino médio completo. É casada e tem uma filha; ficou desempregada há mais de um ano e antes trabalhou como atendente de loja em um shopping do dono do mesmo posto de combustível; procurou o emprego de frentista de posto de combustível por já conhecer o dono. Também já foi caixa de supermercados e atualmente é frentista há dois anos.

E4- Sara: 30 anos, mora com a filha de sete anos e possui ensino médio completo. Esse é o quarto posto de combustíveis em que trabalha, num total de sete anos como frentista. Foi trabalhar nessa área por indicação de um colega na cidade de Governador Valadares; em BH já trabalhou em dois postos. Em sua família, um irmão também trabalha na mesma profissão.

E3- Rita: 37 anos. É casada e mora com seus três filhos; possui o ensino médio completo. Já trabalhava como trocadora de óleo em postos de combustíveis e está nessa área há 11 anos. Começou como faxineira em concessionária de veículos e teve a oportunidade de ser promovida para trocadora de óleo e como mecânica de automóveis. Depois de ser demitida da concessionária tornou-se frentista por falta de outra oportunidade e pelo fato do marido também

ser frentista, o que possibilitou sua contratação de forma mais rápida. Seu sonho é ser motorista de caminhão ou carreta.

CAPÍTULO 4

CONHECENDO E COMPREENDENDO A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS

4.1 Motivações das Mulheres para a Escolha da Profissão de Frentista de Postos de Combustíveis

Conforme os aportes teóricos da divisão sexual do trabalho, com seus dois princípios organizadores, já citados na revisão da literatura desse estudo, as mulheres enfrentam diversos obstáculos diante de suas escolhas em relação à profissão, sobretudo, o princípio da separação, no qual há uma "destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva" (KERGOAT, 2009, p. 1). Portanto, desde o nascimento, as mulheres são condicionadas a realizem escolhas que são consideradas adequadas ao universo feminino ou aplicáveis ao seu sexo biológico. Identifica-se nesse fenômeno uma segregação horizontal, um mecanismo social no qual as "escolhas de carreiras são marcadamente segmentadas por gênero" (OLINTO, 2011, p. 69). Também a falta de formação e qualificação que acomete, principalmente, as mulheres das camadas mais pobres, torna-se um dificultador quando resolvem adentrar no mercado de trabalho formal. Outro agravante é a crise econômica pela qual passa o Brasil e a elevada taxa de desemprego, que segundo dados do IBGE (2018), afeta em primeiro lugar as mulheres. Os relatos de algumas das entrevistadas, mulheres frentistas em postos de combustíveis, sujeitos da presente pesquisa, ilustram essa realidade.

> Foi meu primeiro emprego e aí a gente não pode escolher muito. Tem a dificuldade de ser mulher e não ter muito estudo. Quando surgiu a oportunidade, porque minha prima trabalha na empresa também, eu fui, conversei com ela, ela conversou com o dono do posto, eu vim, fiz a entrevista e acabei sendo contratada. Se não fosse trabalhar aqui, acho que somente conseguiria emprego como faxineira ou empregada doméstica. (E2 – ROSA).

> Eu trabalhei antes como atendente de loja em um shopping, mas fiquei quase um ano desempregada. Tá muito difícil arrumar emprego, então, me lembrei que o dono do shopping que eu trabalhei tinha um posto que contratava mulheres. Fui lá e pedi o emprego pra ele. (E3 – JANE,).

> O que mais puxa a gente para posto de gasolina hoje é salário, porque um dos melhores salários hoje no mercado é frentista, em vista de muitos... fora quem tem curso superior e tal, mas hoje na área os melhores salários é frentista (E5-RITA).

Evidencia-se que as escolhas dessas mulheres para a profissão de frentistas não necessariamente foram feitas diante de uma variedade de opções, mas, sim impostas por dificuldades inerentes à classe social e à falta de qualificação profissional. Como a Portaria nº

397 de 09/10/2002 do MTE, que regulamenta as profissões e empregos do território nacional, não exige nenhuma formação e experiência profissional para o exercício da profissão de frentista, o acesso delas a essa função é facilitado. Desempregadas, com escassas oportunidades de trabalho e anteriormente exercendo funções de baixa visibilidade social e remuneração, tais como caixa de supermercados, atendentes de lojas e/ou empregadas domésticas/faxineiras, trabalhar como frentistas, embora seja também uma profissão precária e desqualificada, torna-se uma "opção" atraente. Tal fato é comprovado pelo discurso da entrevistada, E2 - Rosa quando alega que "a gente não pode escolher muito". Em busca de sua primeira colocação profissional, aos 18 anos de idade demonstra não ter muitas perspectivas profissionais. O comportamento de Rosa corrobora o que o IPEA (2018) denomina "desalentados" - aqueles em idade ativa que gostariam de trabalhar, mas desistiram de procurar uma vaga porque perderam a esperança -, preponderantemente, mulheres pouco escolarizadas e jovens. Portanto, culpabilizar as mulheres pelas suas escolhas profissionais é reforçar estereótipos de gênero e de classe construídos socialmente.

Nesse contexto, também os estudos de Hirata e Kérgoat (2007) e Olinto (2011) ajudam a compreender as escolhas das mulheres, respectivamente, a partir do princípio organizador da separação na divisão sexual do trabalho e da segregação horizontal, nos quais as mulheres são destinadas a seguirem profissões compatíveis ao universo feminino. Nesse estudo as experiências de Jane que trabalhava como atendente de loja e Sara como caixa de supermercado são exemplos emblemáticos. Observa-se que essas atividades podem ser associadas ao cuidado e uma extensão do trabalho reproduzido por elas na esfera doméstica associando-se ao ato de servir e atender a outrem. Constata-se que, para além da qualificação, se as mulheres não se identificarem com outras possibilidades de atuação, que fujam dos estereótipos de trabalho feminino, poucas serão suas perspectivas diante do mercado de trabalho.

Del Priore et. al. (2004), identificam a presença de um contingente feminino maior em tarefas desvalorizadas e precarizadas. Segundo dados do IBGE (2018), a tarefa majoritariamente exercida pelas mulheres é a de empregada doméstica, com uma remuneração entre R$ 730,00 e R$ 1.212,00 mensais. Dessa forma, analisando o discurso adiante, das entrevistadas, evidencia-se que essas mulheres buscam profissões para além do universo feminino para lograr um retorno financeiro melhor, a exemplo das frentistas de postos de combustíveis, em que o salário é o principal atrativo. Segundo E5-Rita "um dos melhores salários hoje no mercado é frentista, em vista de muitos, fora quem tem curso superior", uma frentista ganha, em média, R$ 1.500,00 a R$ 1.700,00 mensais, segundo dados do SINPOSPETRO-BH (2016).

Diante da fala de E5-Rita, é importante observar que nesse momento o princípio da separação (HIRATA e KÉRGOAT, 2007) e a segregação horizontal (OLINTO, 2011) são rompidos, na esperança de maiores possibilidades para o sustento familiar. Porém, o segundo princípio - da hierarquização, no qual o trabalho do homem "vale" mais do que o trabalho da mulher - determinam suas escolhas para buscarem oportunidades em áreas e profissões ditas masculinas. Destaca-se no caso das frentistas, como ponto determinante para suas escolhas, a desvalorização financeira e social das profissões ditas femininas das quais elas teriam acesso. A falta de formação e qualificação profissional e a crise do desemprego, que limitam suas possibilidades no mercado de trabalho, associadas à desvalorização das profissões ditas femininas, motivaram-nas a adentrar nessa profissão de tradição masculina. Se essas mulheres tivessem outras opções, escolheriam, de fato, a profissão de frentista de postos de combustíveis?

4.1.2 *Scripts* de gênero

Para Rosa e Souza (2017, p. 45) *scripts* de gênero são "roteiros, definições, normas, apontamentos, às vezes negociáveis, em outras circunstâncias nem tanto, que prescrevem as condutas dos sujeitos na sociedade". Tais situações acomodam sua existência nas construções sociais e muitas vezes tornam-se aparentes no discurso das mulheres. A entrevistada E5-Rita cita os *scripts* de gênero presentes no discurso de sua mãe, quando alega que "minha mãe até fica brava às vezes, dizendo que eu não deveria mexer com isso. Que é perigoso, que é serviço de homem. " Infere-se, através dessa fala que as advertências da família são mais comuns quando se discutem as escolhas profissionais das mulheres.

Conforme afirma a Norma Regulamentadora – NR 15, do Ministério do Trabalho, que reza sobre Atividades e Operações insalubres; a NR 20 sobre a Segurança e Saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis; e a portaria MTPS nº1109 de 21/09/2016, sobre os riscos de se trabalhar com benzeno, independentemente do sexo, a profissão de frentista de posto de combustível é considerada de risco e, o profissional de sexo masculino também deveria ser advertido ao escolher tal profissão. Entende-se que os riscos, segundo as legislações citadas, sejam inerentes à profissão e todos os dois gêneros a eles estão sujeitos, no entanto, somente a mulher é advertida por "fazer um trabalho perigoso, que é trabalho de homem".

Tal relato reforça os *scripts* de gênero, nos quais a mulher é o sexo frágil, cujas atividades devem ser limpas e que exijam cuidado e minúcia em sua execução (HIRATA, 2002), o que segundo Saffioti (1987), acentua ainda mais os papeis construídos socialmente, tendo a aparência biológica entre os gêneros como referência para as escolhas profissionais. O homem tem uma imagem construída de virilidade, destemor e força física, que é altamente

valorizada, enquanto às mulheres restam os adjetivos de passividade e subordinação menosprezados nas construções sociais. Logo, observa-se que quando a mãe da entrevistada a adverte de “mexer com isso”, há uma delimitação dos territórios em que apenas os homens devem atuar, restringindo os espaços femininos e delineando territórios em que ela pode atuar.

4.2 Limites, Desafios, Estratégias de Resistência e Possibilidades de Ascensão das Mulheres Frentistas

4.2.1 Brincadeira é Assédio e Assédio não é Brincadeira!

A dominação masculina é apresentada por Bourdieu (2002, p. 18-21) como uma “força da ordem masculina” na sociedade, que se constitui uma ordem social e simbólica comprovando a dominação masculina na sociedade, que em parte se justifica pela construção da visão social do corpo, apresentando uma realidade sexuada e uma divisão sexualizante. Sendo assim, é o corpo e a realidade biológica que “constrói a diferença entre os sexos biológicos, causando uma arbitrária dominação dos homens sobre as mulheres”. Nesse contexto, o masculino é visto como o ativo e o feminino como o passivo, essa dominação se estende em relação ao prazer, em que cabe apenas ao homem senti-lo e à mulher o dever em ofertar o prazer ao macho - reafirmando a subordinação feminina e a violência de gênero.

Associando o assédio sexual sofrido pelas mulheres como uma forma de violência de gênero, observa-se que muitas vezes os atos de assédios não estão ligados excepcionalmente ao contato íntimo, ocorrendo apenas para legitimar a dominação masculina. Dito em outras palavras, “o assédio sexual nem sempre tem por fim exclusivamente a posse sexual que ele parece perseguir: o que acontece é que ele visa, com a posse, a nada mais que a simples afirmação da dominação em estado puro” (BOURDIEU, 2002, p. 30-31). Nesse contexto, a OIT - Organização Internacional do Trabalho (2018), define o assédio sexual como,

> uma forma de violência sexual que ocorre comumente no mundo do trabalho e que é frequentemente categorizada de duas formas: o assédio sexual quid pro quo ou o assédio sexual que resulta de um «ambiente de trabalho hostil». O assédio sexual quid pro quo ocorre quando é exigido a uma trabalhadora ou a um trabalhador um serviço sexual, cuja aceitação ou rejeição será determinante para que quem o exige tome uma decisão favorável ou, pelo contrário, prejudicial para a situação laboral da pessoa assediada. O assédio que deriva de um ambiente de trabalho hostil abrange todas as condutas que criam um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou humilhante. (OIT, 2018, p. 11-12)

Infere-se que o assédio oriundo de um ambiente hostil engloba várias ações de cunho degradante, agressivo e que transgride o limite de uma atitude de respeito em atividades de

trabalho, o que se leva a concluir que as piadinhas, cantadas e outros discursos velados como elogios inoportunos à mulher são considerados assédios no ambiente de trabalho.

Ilustrando essa realidade, todas as mulheres entrevistadas dessa pesquisa relataram que foram assediadas, e que tais situações ocorrem disfarçadas de brincadeiras, fazendo parte da rotina de trabalho delas. “Você recebe muita cantada, né? Muita piadinha. Na hora que você vai entregar o troco, ah, vem com número (do telefone)? É cliente, a gente tem que tratar bem” (E2-ROSA).

Conforme o relato, evidencia-se que a ideologia da inferioridade e o medo permeiam a fala da enunciadora; o cliente a assedia e ela ainda se vê na obrigação de tratá-lo bem. Entende-se que nesse caso o medo fundamenta-se de duas formas: a primeira pelo homem assediador, que de tal forma mostra-se superior por ser homem e por ser um cliente – quem está pagando pelo serviço -, e segundo, o medo se constitui na apreensão de perder o emprego se acaso a mulher denuncie o assédio.

Evidencia-se também a insatisfação dela em fingir que está tudo bem apesar do assédio sofrido – reafirmando a dominação masculina. O dever dessa mulher em ser cordial diante de um assediador naturaliza o ato de violência simbólica de gênero sofrido por essa mulher. Essa naturalização da violência contra a mulher no exercício da profissão de frentista faz com que tais atitudes se tornem cada vez mais constantes, sendo repetidas todos os dias, com várias mulheres, implicando a elas lidarem com essas agressões.

Casos como esses, são relatados na fala de E2-Rosa, “Eu tento sair, mas às vezes eles continuam, aí eu tento cortar o máximo que eu posso. Mas é todo dia”. Naturalizar situações de assédios contra mulheres no seu ambiente de trabalho reforça a ideia construída socialmente de subordinação da mulher perante o homem.

4.2.2 A Auto Culpabilidade Feminina

Segundo o Ministério do Trabalho (2017), no momento em que as mulheres passaram a atuar na esfera pública por meio do trabalho, inicia-se uma transformação no futuro delas, já que é através do trabalho que elas começam a se emancipar de algumas crenças sociais. Além disso, esse fato culminou na exploração do capital à força de trabalho feminina e a resistência masculina sobre a mulher. Tal resistência pode ser “vista por meio de condutas de hostilidade masculina” no espaço do trabalho, mediante o assédio sexual. Nesse contexto,

> O assédio sexual era prática que não só servia para demonstrar que a mulher trabalhadora não seria, com sua inserção no trabalho, vista como sujeito de direitos e sim como objeto, como forma de demonstrar que era uma intrusa nos ambientes laborais do homem (MPT, 2017, p. 5-6).

Com uma fala nesse sentido, E4- Sara, ao contar sobre as piadinhas que recebe dos clientes demonstra o constrangimento e a culpa que carrega por motivar tal ação, “Nossa, tem demais. Cantadinhas bobas, demais. A mulher sempre tem que estar se preocupando um pouquinho com o modo de se vestir”.

Evidencia-se que o relato de preocupação e a auto culpabilidade por parte das mulheres se devem em parte pela cultura machista da qual elas foram programadas para pensar. As mulheres culpabilizam-se ao vestirem um decote em ambiente de trabalho, ao usarem maquiagem ou uma calça mais apertada que revele suas curvas; é notório na sociedade ocidental contemporânea observar mulheres se masculinizando no trabalho para não chamarem a atenção sobre si. Por isso, entende-se que inúmeras mulheres são proibidas em seu ambiente de trabalho de usarem maquiagem ou esmalte vermelho para que isso não desperte a atenção de seus clientes do sexo masculino, sabe-se que casos como esses são de conhecimento público. Então, diante de tal análise crítica vale interpelar: seria o homem tão irracional a ponto de um decote, uma calça justa ou um batom vermelho despertar seu instinto carnal, sendo ele capaz de não se controlar?! Se os homens são reduzidos a isso, podemos dizer que é um despautério esperar qualquer tipo de racionalidade do sexo masculino.

Outro fator importante que vale destacar são as dificuldades de investigar tais ações de assédio sexual contra as mulheres, uma vez que o contexto cultural, sociológico e antropológico do Brasil favorece para que as atitudes de assédio sexual acabem por não serem investigadas nem punidas pelas empresas. Então,

> enquanto condutas que lesam o patrimônio da empresa são averiguadas de forma rápida com punição dos autores, e condutas de assédio sexual, quando chegam a ser denunciadas em canais da empresa, são menosprezadas e relegadas como infrações menores (MPT, 2017, p. 5).

Infere-se que fatos como esses justifiquem a resistência das mulheres em não denunciarem ações de assédio em seu ambiente de trabalho, o que resulta em um número mínimo de registro das denúncias. Outro fator que prejudica o registro dos casos de assédio sexual são as barreiras e preconceitos que as mulheres enfrentam para transgredir o silêncio.

Observa-se que elas se auto culpabilizam diante dos assédios, o que de forma sutil, contribui para a naturalização dessas ações de violência simbólica de gênero. Quando uma mulher considera um ato de assédio como uma brincadeira, como na fala de E1 – Eva, “eu levo tudo na brincadeira, tudo na esportiva”, nota-se uma estratégia de resistência dessa frentista

para permanecer na profissão. Ela considera brincadeira o assédio sofrido, mas em contrapartida paga um alto preço para permanecer no emprego, “então você tem que, tipo assim, dar uma de doida. Aí você vai sobrevivendo” (E1- EVA). A noção de sobrevivência nesse discurso é se fazer de cega, perturbada. Observa-se que isso ocorre pela posição de subordinação da mulher em comparação à posição do homem, em uma sucessão de obstáculos e preconceitos para quebrar o silêncio e denunciar casos de assédios que sofrem no trabalho.

Outro conceito importante é a violência de gênero conhecida como qualquer “violência física, psicológica e sexual que tem por motivo o gênero, e que provém da desigualdade das relações de poder entre os homens e as mulheres” (MPT, 2017, p. 5). Nesse contexto, infere-se que as perpetuações das desigualdades entre homem e mulher ocorrem principalmente no mundo do trabalho, dessa forma o ambiente de trabalho é um campo propício para a violência de gênero como mostra os dados da OIT (2018), em que 52% das mulheres economicamente ativas já foram vítimas de assédio sexual em seu ambiente de trabalho.

Por isso, entende-se que a violência contra a mulher dentro da perspectiva da violência simbólica de gênero abrange a discriminação de gênero no mundo do trabalho, e o assédio sexual “pode combinar elementos de violência física e psicológica e incluir uma diversidade de comportamentos, que vão desde os comentários ou gestos não desejados até brincadeiras e contato físico” (OIT, 2018, p. 11).

Tal situação é ilustrada no discurso da entrevistada E3- Jane: “às vezes é só na hora do pagamento mesmo, que eles falam alguma coisinha uma brincadeira e tal”. O assédio relatado por essa entrevistada, que é considerado apenas brincadeira, ultrapassa as definições sociais do que é o brincar. Brincadeira é quando duas pessoas se divertem! Assim, quando uma pessoa se diverte à custa da ridicularização ou constrangimento de outro, é preciso estabelecer limites para as pessoas começarem a se posicionar e as mulheres compreenderem quando estão participando de uma simples brincadeira e quando são assediadas, denunciarem e não se culpabilizarem. Fica evidente no discurso “coisinha e tal”, que ocorre uma naturalização do assédio como brincadeira, o que demonstra uma falta de clareza das mulheres sobre o que é o assédio sexual, sobre o que é brincadeira, e sobre o significado de violência de gênero que se encontra presente no discurso androcêntrico dos clientes que as assediam.

4.2.3 Possibilidades de Ascensão no Trabalho

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura - UNESCO, responsável por monitorar e incentivar a igualdade de gênero, tem como um de seus objetivos sociais a promoção da igualdade de gênero. No Brasil a ONU Mulheres Brasil (2018) possui

uma equipe específica para a promoção dos direitos humanos das mulheres, luta por um planeta 50-50 onde se espera chegar até o ano de 2030, com um mundo mais igualitário na questão de gênero, sobretudo no mundo do trabalho. Todavia, o espaço ocupado pelas mulheres nos diversos campos profissionais e no campo científico ainda precisa progredir. Os empecilhos enfrentados por elas contribuem para a manutenção das desigualdades de gênero na esfera laboral.

Dessa forma, dois mecanismos sociais tentam elucidar as motivações e barreiras enfrentadas pelas mulheres no mundo do trabalho, e são conhecidos como: (i) segregação horizontal: marcada por direcionar as escolhas das mulheres para áreas femininas, associada ao fenômeno do "labirinto de cristal", conhecido pelas barreiras enfrentadas por elas em seu exercício profissional; e (ii) segregação vertical: marcada pelas dificuldades enfrentadas pelas mulheres em ascender profissionalmente, e associa-se ao fenômeno de "teto de vidro" que caracteriza as barreiras invisíveis, mas reais ,que impedem as mulheres de ascenderem profissionalmente e se tornarem chefes ou gestoras (OLINTO, 2011, p. 69).

Corroborando com a definição dessa autora, Lima (2013, p. 28) constatou que a exclusão vertical se caracteriza "pela sub-representação das mulheres em posições de prestígio, e a exclusão horizontal refere-se também à sub-representação das mulheres em determinadas áreas do conhecimento". Entende-se que esses conceitos podem ser explorados na esfera laboral para justificar as desigualdades no mundo do trabalho, mas, também para elucidar a ausência e opressão delas diante da construção do conhecimento epistemológico, da Ciência e da Tecnologia.

Descreve-se a segregação horizontal como um fenômeno responsável por conduzir mulheres nas escolhas profissionais, assim, "elas são levadas a fazer escolhas e seguir caminhos marcadamente diferentes daqueles escolhidos ou seguidos pelos homens" (OLINTO, 2011, p.69). Assim,

> pela atuação da família e da escola, as meninas tendem a se avaliar como mais aptas para o exercício de determinadas atividades e a estabelecer para si mesmas estratégias de vida mais compatíveis com o que consideram ou são levados a considerar como mais adequados para elas (OLINTO, 2011, p. 69).

Evidencia-se que as preferências profissionais das meninas sofrem uma influência marcada pelo gênero. Ao escolherem profissões que condizem com o universo feminino estão automaticamente deixando de ocupar uma gama de profissões ditas do universo masculino e que são mais valorizadas na sociedade. Fato que se relaciona com a segregação vertical,

conhecida “como é um mecanismo social talvez ainda mais sutil, mais invisível, que tende a fazer com que as mulheres se mantenham em posições mais subordinadas”, ou seja, as mulheres não progridem profissionalmente em função de suas escolhas profissionais, e caso arrisquem ascender profissionalmente esbarrarão em um teto de vidro que as impede de subir degraus mais altos na hierarquia profissional (OLINTO, 2011, p. 69). Esse conceito de teto de vidro é fundamental para se entender o baixo número de mulheres nos níveis mais altos nas organizações e em cargos públicos e de maior prestígio profissional. Assim, quanto maior o cargo e, mais alto o salário, menos mulheres estarão ocupando essas vagas e espaços. Os relatos a seguir de algumas mulheres frentistas ilustram essa realidade.

Quando questionadas sobre o desejo e possibilidades de ascensão profissional no posto de combustível, as entrevistadas E1-Eva e E3-Jane relatam que não têm essa ambição:

> Eu acho que não, porque para você ser gerente você tem que fazer uma coisa a mais, entendeu? Eu acho que essa profissão de frentista você fica naquele patamar só. O máximo que você pode crescer para um chefe de pista, mas é frentista do mesmo jeito. Então para mim é melhor ser frentista mesmo (E1 – EVA).
>
> Olha, na verdade em crescimento aqui, não, eu particularmente não. Porque o crescimento aqui varia muito, é muito tempo [...] (E3- JANE).

Observa-se a segregação vertical (em que a ascensão profissional do gênero feminino é um nível árduo e longe de ser alcançado), como ideologia que permeia a fala dessas enunciadoras. Existem várias barreiras que sustentam os estereótipos de gênero presentes na incapacidade da mulher em ascender profissionalmente. Segundo Gauche, Verdinelli & Silveira (2013, p. 3), “esses estereótipos são disseminados por crenças sociais, valores, normas, e resultados de contextos históricos, culturais e sociais, bem como adquiridos por meio dos processos de aprendizagem e de comunicação”. Quando a entrevistada revela que “você fica naquele patamar só” imprime a representação da segregação vertical, com o intuito de desvalorizar à capacidade feminina e designar a elas posições mais subordinadas, resultando em cargos mais baixos hierarquicamente.

Fato evidenciado, também, nas expressões “então para mim é melhor ser frentista mesmo” e “na verdade em crescimento aqui, não, eu particularmente não”. Esses descontentamentos das enunciadoras pressupõem um cansaço e uma barreira constante na busca por ascensão profissional e associa-se ao fenômeno do labirinto de cristal, notório pelas barreiras enfrentadas por elas em seu exercício profissional. Diante de tantos impedimentos para progredir na carreira, elas se contentam com o que está posto, ou seja, a negativa de crescer profissionalmente.

4.3 Diferenciação de Tarefas e Atividades por Sexo

O princípio da separação na divisão sexual do trabalho (Hirata e Kérgoat, 2007) revela uma clivagem entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e a segregação horizontal (Olinto, 2011) anuncia à tendência das mulheres em seguir caminhos opostos dos homens em suas escolhas profissionais. A primeira segmentação é marcada também por uma divisão nas atividades e ocupações profissionais e associa-se a segregação horizontal por essa justificar as escolhas profissionais das mulheres, que as conduzem para tarefas e ocupações ditas do universo feminino. O que se entende como tarefas ligadas ao universo feminino são as atividades associadas à esfera privada, já que as mulheres são condicionadas ao trabalho doméstico.

Nas palavras de Quirino (2011, p. 217), o princípio da separação está presente mesmo elas exercem atividades fora do ambiente doméstico, em profissões ditas femininas ou em atividades "sempre voltadas para o cuidado e a prestação de serviço, tais como o trabalho das enfermeiras, secretárias, nutricionistas, dentre outras, e acabam se tornando uma extensão do trabalho doméstico, reforçando esse princípio".

De igual forma, Rodrigues (1994, p. 221), em pesquisa desenvolvida para analisar as tarefas exercidas por homens e mulheres no interior de algumas empresas, relata que em nenhuma das empresas estudadas foram encontrados homens e mulheres realizando a mesma tarefa, o que reforça também o princípio da separação.

Contrária a essa afirmação, temos os relatos de algumas entrevistadas para contrapor essa realidade. Quando se questiona a necessidade de força física para ser frentista e a diferenciação na execução de tarefas por ser mulher, o discurso delas releva uma tranquilidade em exercer as atividades, e aponta também para uma superioridade feminina, como se o fato de ser mulher as favorecesse nas atividades produtivas:

> Se precisar empurrar um carro, empurra. Para mim eu consigo empurrar, eu empurro. Se alguém quiser me ajudar, não tem muita diferença não. Para falar a verdade eu acho que os homens estão muito preguiçosos, viu?! Eu acho. A gente está entrando na função deles, por quê? Porque eles estão ali dentro, eles não estão tendo valor, eles estão deixando a gente dominar a área que é deles. Então, tipo assim, eu acho que eu sou melhor do que muitos homens. Tem muitos colegas que trabalham comigo que não fazem nem metade do que eu faço. Não sei se é preguiça ou porque deixou mesmo. Eu acho que a gente tem muito mais capacidade do que homens, entendeu? (E1-EVA)

> Para mim trabalhar com homem ou com mulher é a mesma coisa. Algumas situações requerem um pouco de força, mas nada extremo. A gente dá conta. Mulher é mais gentil, né, mais calma. Eu vejo que cada dia mais a mulher está dominando seu espaço e assim tem que ser. Porque, querendo ou não, nós somos a maioria, e não tem o

> porquê de haver essa barreira, ah, mulher não pode exercer tal profissão; se ela quer, ela pode (E2 - ROSA).

> Então, no caso teve gente mesmo aqui da pista que já foi em várias funções era homem e mulher – na troca, na ducha. Mas em questão de carro e conhecimento, assim, de carro na pista a gente sabe tudo. (E3 – JANE).

Evidencia-se nesses discursos que as mulheres estão rompendo com o princípio da separação na divisão nas atividades desempenhadas nos postos de combustíveis. As mulheres dessa pesquisa são conscientes do papel desempenhado no trabalho e compreendem a importância de estarem adentrando profissões ditas como masculinas. O empoderamento retratado nesses relatos expressa a força, a vontade e a capacidade feminina em atuar em qualquer área, seja na esfera pública ou privada, seja exercendo força física ou intelectual.

Na presente pesquisa empírica, durante as entrevistas e a observação de campo realizada no posto de combustível evidencia-se a atuação de ambos os gêneros nas atividades desempenhadas dentro do posto de combustível, tais como recepcionar o cliente, colocar o combustível solicitado no carro, realizar o pagamento, realizar a troca de óleo do carro, realizar a lavagem do carro na ducha e conferir pequenos serviços como verificação de água e óleo no motor.

Dessa forma, tanto as mulheres frentistas quanto os homens executam atividades atribuídas ao cargo; o que difere nesse contexto é que os homens já desempenham tal função há mais tempo que elas – considerando essa uma ocupação dita masculina, por isso, constata-se nesses relatos uma transgressão de território por parte delas, como comprova o discurso de E4-Sara: “as mulheres cada dia mais estão invadindo as profissões dos homens”. O fato de utilizar o termo “invadindo as profissões dos homens” revela o lugar de fala dessas mulheres.

Elas ao ocupar um espaço que não lhes são atribuídos agem como transgressoras, ocupando os espaços e territórios antes dominados pelos homens e confirmando a máxima feminista de que “lugar de mulher é onde ela quiser”. Atuar em postos de combustíveis; usar uniformes pesados, feitos de tecido grosso, justamente para proteger a pele de produtos químicos; conviver cotidianamente com o mau cheiro e o risco dos produtos químicos inflamáveis que as colocam em risco diário de intoxicação, explosão, incêndios, assaltos, dentre outros, evidenciam que a força física é o menor dos obstáculos enfrentados por essas mulheres frentistas, o que evidencia que os principais atributos para o exercício da profissão, decorrente dos relatos e da observação de campo, é a atenção, antecipação a problemas, aptidão para cálculos rápidos, cordialidade, comprometimento, agilidade, empenho, paciência, postura, responsabilidade, capricho e empenho a aprender e ajudar.

Tais características percebidas nessa pesquisa se encaixam tanto no universo feminino quanto no masculino. No entanto, os relatos de algumas entrevistadas revelam que elas possuem mais desenvoltura para lidar com essas atribuições do que os seus pares de trabalho do sexo masculino.

> E também mulher hoje tem muito cuidado no que faz e gosta do que faz. E hoje a maioria dos homens não tem interesse nem de sequer aprender. E a maioria começa dois meses, três meses, já não quer mais trabalhar. A mulher tem força, garra, coragem, enfrenta as dificuldades. Você não pode ter medo das coisas, você tem que ir para frente. Você entendeu? Então é capaz, sim. Basta a gente querer, isso não tem dificuldade não, tem que querer. Hoje não é força física. É, na realidade, prática e conhecimento. Conhecimento do que você está fazendo, qual área que você está trabalhando, que é uma área de risco (E5 – RITA).

> Eu acho que a gente tem muito mais capacidade do que homens, entendeu? Se eles estão deixando, filha, infelizmente vai perder, porque nós chegamos para arrasar, né? Os homens precisam ficar com o olho aberto, viu, filha? (E1-EVA, sic)

> Aí é mais agilidade, não é questão nem de força física, mais de agilidade. Correr ali, vai ali, para não atrasar os clientes. Mas questão de força física até que não (E3 – JANE).

Evidencia-se que alguns atributos expostos por elas, foram desenvolvidos na esfera doméstica, ou seja, é justamente o fato das mulheres serem condicionadas ao trabalho reprodutivo (que elas reproduzem as condições de existência de sua família e de sua prole) que as preparam duplamente para o exercício do trabalho produtivo e remunerado. As diversas atribuições exercidas por elas no ambiente doméstico e as habilidades desenvolvidas por elas, as prepararam para atuar em várias áreas e profissões. Justificar que a força física é fator determinante para contratação de profissionais em algumas profissões, é uma falácia, diante do avanço tecnológico, da determinação e versatilidade das mulheres.

Assim, quando se conhece a realidade dessas mulheres frentistas de postos de combustíveis, evidencia-se que a construção social de sexo frágil advinda das mulheres é outra falácia inegável na sociedade. A prática social dessas mulheres evidencia que elas estão transgredindo barreiras ao adentrarem em profissões ditas masculinas e estão rompendo com estereótipos de que mulher não entende de automóvel, que é frágil, delicada e que não sobrevive a ambientes insalubres e potencialmente perigosos. A maioria das entrevistadas já tem experiências em empregos e ocupações ditas masculinas, o que comprova que elas estão desbravando esses territórios a fim de ocuparem esses espaços. Então, contrariando o princípio

da separação e vencendo o labirinto de cristal, as mulheres, sujeitas dessa pesquisa, estão fazendo a sua própria história no mundo do trabalho.

4.3.2 Trabalho Produtivo e Reprodutivo

Segundo Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho em seus princípios organizadores tem por finalidade explicar o porquê das desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho. No primeiro princípio da separação há uma clivagem entre o trabalho de homens e de mulher. Nesse caso, a mulher é destinada ao espaço reprodutivo, privado e doméstico, isso inclui um leque de atividades ligadas à dedicação do lar e à família ou sua prole. E quanto ao homem, esse se destina ao espaço produtivo, público e valorizado e será preconizado pelo trabalho remunerado. Já no segundo princípio da hierarquização o trabalho do homem possui mais valor do que da mulher, podendo essa valorização ser social, simbólica ou financeira.

Entendendo a estrutura dessa desigual divisão, se pode falar do avanço das mulheres no mundo do trabalho sem mencionar a dupla carga que elas carregam por estarem ainda condicionadas a exercerem a atividade doméstica mesmo quando adentram o trabalho produtivo e assalariado. Na acepção de trabalho doméstico esse ainda está associado ao universo feminino. Conforme Fougeyrollas-schwebel (2009, p. 257), define-se o trabalho doméstico como "um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres". Hirata (2010) revela que a problemática da divisão sexual do trabalho e o trabalho doméstico apresentam novas configurações oriundas das mudanças tecnológicas e acentuam-se nas diferenças entre o gênero masculino e feminino na sociedade.

Nesse contexto, dados apresentados pela ONU (2018, p. 4) apontam que ainda persiste na sociedade a construção social de que a responsabilidade pelas atividades domésticas e de cuidados continua sendo das mulheres. Em 20016 as atividades domésticas não remuneradas ocupavam as mulheres, na idade de 14 anos ou mais, numa média de 20,1 horas semanais – contra 11,1 horas semanais por parte dos homens. Também nesse ano, a jornada total média das mulheres era de 54,4 horas, enquanto a de homens era de 51,5 horas. O trabalho doméstico mantém-se ainda como uma das principais ocupações das mulheres no Brasil, em 2001 abrangia 18% das mulheres e em 2009 representava 17%, em números completos, em torno de 5,5 e 6,7 milhões de mulheres, nessa ordem. O que indica um aumento de 1,2 milhões de mulheres a mais exercendo o trabalho doméstico em oito anos; dessa forma, pensar nas trabalhadoras

domésticas indica também a necessidade de refletir a respeito do papel desempenhado por elas na produção de condições de existência. Dito em outras palavras,

> em quase todas as sociedades, as tarefas diárias de cozinhar, limpar, atender às crianças, velhos e doentes recaem sobre as mulheres. Segundo levantamento feito por Melo, Considera e Di Sabbato (2009, 2007), se este trabalho fosse contabilizado, sua contribuição seria de cerca de 10,3% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro para o ano de 2008. Estimou-se que as mulheres brasileiras trabalham, em média, 20 horas por semana nessas atividades. Contudo, apesar do avanço do movimento de mulheres, a percepção da sociedade sobre o trabalho doméstico não se alterou, e sua realização permanece como uma obrigação feminina (ONU, 2018, p. 4).

Evidencia-se, que a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva ainda é uma construção social que permeia a realidade de muitas mulheres e, o fato do trabalho doméstico ser invizibilizado socialmente desvaloriza essas atividades. Quanto aos homens esses despendem menos tempo que ela à destinação de atividades domésticas; isso se justifica pelo fato do trabalho reprodutivo ser atribuído ao homem apenas como uma ajuda. Os relatos de algumas mulheres entrevistadas nessa pesquisa ilustram bem essa realidade.

> Quando sobra tempo eu ajudo em casa. Eu tenho mais dois irmãos. Eles são mais novos. Eu sempre cuidei deles quando eu não trabalhava (E2 – ROSA).

> Eu moro com meu esposo e com minha filha. Ela fica na parte da manhã na escola, e de 12:00 às 16:00 ela fica com minha avó (E3 – JANE).

> Eu tenho uma menina de 7 anos, mora só eu e ela. Ela vai para a escola, mas eu pago uma colega minha para olhar ela (E4 – SARA).

> Em casa a gente sempre divide as tarefas, nunca é eu que faço. O dia que tem para fazer, meu esposo faz, mas eu prefiro eu mais focar em casa mesmo, no dia que eu estou. Mas normalmente é ele que pega, ele faz. Ele faz o mesmo serviço que eu, ele faz comida, arruma casa, lava roupa. (E5 – RITA).

Os relatos de E5-Rita, E2- Rosa evidenciam a dupla jornada feminina que ao chegar em casa ainda executam tarefas domesticas ou de cuidados com irmãos, familiares ou filhos, o que caracteriza o modelo de conciliação nas configurações da nova divisão sexual do trabalho doméstico conforme Hirata (2010). Já nos discursos de E3-Jane e E4-Sara, exercem o modelo de delegação em que elas terceirizam os cuidados com seus filhos a outras mulheres. Mas, o que se percebe nesse caso, é que as mulheres precarizadas estão contratando mulheres mais precarizadas ainda para assumir o modelo de delegação. No discurso de E5- Rita evidencia-se

que ela tenta expor um modelo de parceria, o que acaba sendo negado por ela mesma de forma contraditória, “o dia que tem para fazer, meu esposo faz, mas eu prefiro eu mais focar em casa mesmo, no dia que eu estou”. Evidencia-se que ela insiste em dizer que o seu esposo faz os trabalhos de forma igual, mas o que seu discurso indica é que ela toma conta do espeço doméstico e executa as tarefas e ele apenas a auxilia.

De toda forma, os discursos dessas mulheres evidenciam que elas se sentem presas as tarefas domésticas e cabe a elas se responsabilizarem com a conciliação de tarefas no trabalho produtivo e reprodutivo. Portanto, quando se fala do trabalho da mulher, torna-se imprescindível problematizar o trabalho produtivo e doméstico, formal e informal, remunerado e não-remunerado de forma conjunta, pois, há uma relação de dominação entre essas esferas que se concretizam tanto no trabalho produtivo quanto no reprodutivo e se organiza na família e na vida social.

À TÍTULO DE CONCLUSÃO

A partir da inquietação vivenciada no decorrer da disciplina "Relações de Gênero na Ciência & Tecnologia, no Mundo do Trabalho e na Educação Profissional e Tecnológica" do PPGET do CEFET-MG, cursada em meados de 2015, que possibilitou naquele momento, apreender sobre mulheres em profissões tradicionalmente masculinas, a pesquisa sobre mulheres que atuam como frentistas em postos de combustíveis em Belo Horizonte tornou-se meta dessa pesquisadora. Dessa forma, delineou-se o objetivo principal desta pesquisa, que foi analisar a divisão sexual do trabalho nesses locais, a fim de se conhecer e compreender as motivações, expectativas, desafios, dificuldades e estratégias de resistência de mulheres que exercem a profissão de frentistas.

A questão que mobilizou a pesquisa foi: Como se dá a divisão sexual do trabalho em postos de combustíveis de Belo Horizonte com mulheres na profissão de frentistas? Para tanto, outras questões secundarias nortearam esse estudo: (i) quantas mulheres trabalham como frentistas de postos de combustíveis na cidade de Belo Horizonte, segundo dados do Sindicato dos empregados em postos de serviços de combustíveis e derivados de petróleo de Belo Horizonte? Quais as motivações dessas mulheres para a escolha da profissão e suas expectativas em relação à carreira? Evidenciam-se tarefas masculinas e femininas no exercício da profissão? Quais os níveis hierárquicos existentes na profissão e como são alcançados? Quais os desafios e dificuldades foram vivenciados e quais as estratégias de resistência são desenvolvidas para se manterem na profissão?

Na busca de respostas para as questões norteadoras da pesquisa e, visando apreender o objeto de estudo em questão, foram estudados os aportes teóricos da (i) Divisão Sexual do Trabalho - de forma a se verificar a existência de marcadores de gênero no trabalho nas esferas públicas e privadas, com especial atenção às mulheres que exercem atividades em áreas e em profissões ditas masculinas; (ii) a Violência de Gênero e a Dominação masculina - para se compreender os conceitos e os mecanismos sociais, perceptíveis e imperceptíveis, que perpetuam essa discriminação, a inferioridade feminina, os estereótipos de gênero e a dominação masculina e, (iii) a Feminização das Ocupações - para averiguar o contexto histórico e o avanço da mulher no mundo do trabalho no Brasil nos últimos anos, especificamente voltado para a compreensão do fenômeno em andamento de mulheres que adentram áreas ditas masculinas.

Considerando o objetivo geral da pesquisa, foram adotados os seguintes procedimentos metodológicos: a) uso da pesquisa qualitativa como opção metodológica que se classifica como exploratória e explicativa; b) utilizou-se a pesquisa bibliográfica, documental e o estudo de caso empírico como procedimentos técnicos; c) aplicou-se a entrevista semiestruturada para a coleta de dados em campo; d) analisaram-se os dados coletados nesse estudo em uma exegese hermenêutica.

Na parte empírica, na apresentação dos excertos dos relatos das entrevistadas, retratados e analisados no capítulo anterior dessa dissertação, evidenciou-se a presença da divisão sexual do trabalho no lócus da pesquisa – postos de combustíveis de Belo Horizonte, e possibilitou discutir as desigualdades entre homens e mulheres no trabalho remunerado e nas profissões, mas, também no trabalho doméstico, acompanhando o desenvolvimento, avanços e deslocamentos dessa divisão desigual.

Constatou-se, por meio dos excertos dos relatos das entrevistadas, que as principais motivações delas para a escolha da profissão de frentista de postos de combustíveis se dá em razão da baixa formação e qualificação profissional dessas mulheres, oriundas de camadas mais pobres da sociedade, o que dificulta o acesso a cargos de mais prestígio e melhor remuneração. Tal desqualificação se deve, sobretudo, pelo abandono dessas mulheres da escola básica, devido ao trabalho reprodutivo: gravidez, trabalho doméstico e a necessidade de trabalhar remuneradamente, ainda muito jovem, a fim de ajudar no sustento da família. Tal fato comprova diversas pesquisas sobre juventudes, sobretudo sobre jovens mulheres da classe trabalhadora, que são alijadas do acesso à educação profissional, devido às questões de gênero: a maternidade e os cuidados com a prole - mal assistidos pelo poder público, a desigual divisão sexual do trabalho doméstico e a sobrecarga a que estão expostas. Outra razão que perpassa a fala das entrevistadas é o salário pago às frentistas, que ultrapassa os valores dos rendimentos que teriam acesso no trabalho de balconistas, empregadas domésticas ou de faxineiras. Únicas funções que elas acreditam terem acesso no momento atual e de acordo com sua escolaridade e qualificação. Associado a isso, verifica-se um alto índice de desemprego no Brasil ocasionado principalmente pela crise econômica iniciada em meados de 2014.

Nesse contexto, dizer que essas mulheres escolheram de fato a profissão de serem frentistas de postos de combustíveis por livre e espontânea vontade, diante de inúmeras outras possibilidades, seria uma falácia. Enfatiza-se que não são escolhas deliberadas porque não vislumbram opções mais atraentes, bem como as expectativas de ascensão profissional na carreira também são mínimas ou quase nulas. Com poucas oportunidades de trabalho, falta de qualificação e experiência ou por se encontrarem desempregadas sentem-se desencorajadas na

busca do crescimento profissional, gerando um círculo vicioso: parece existir uma força invisível que as levam a uma baixa autoestima e, consequentemente, à manutenção da desqualificação e a ocupação permanente de cargos precarizados. Tal situação perpetua a segregação vertical de gênero - em que a ascensão profissional das mulheres é difícil de ser alcançada -, o labirinto de cristal e o fenômeno teto de vidro, conhecidos simbolicamente na sociedade como as dificuldades e entraves encontrados pelas mulheres das camadas populares para conseguirem a mobilidade e ascensão profissional.

Outro fator relevante nessa pesquisa que se obteve por meio da análise dos dados e dos relatos são os *scripts* de gênero – roteiros pré-concebidos de valores sociais que determinam o padrão que cada homem e mulher devem seguir para se enquadrar em condutas sociáveis aceitáveis. Tais *scripts* permeiam a visão de mundo dos familiares e de pessoas próximas dessas mulheres, o que dificulta ainda mais a entrada delas no mercado de trabalho e principalmente em ocupações ditas masculinas.

Em relação às dificuldades e desafios sofridos por elas no exercício da profissão evidencia-se a violência simbólica de gênero comum em uma sociedade de base patriarcal. Percebeu-se que tal violência está presente de várias formas no contexto de trabalho delas, e são reproduzidas de forma velada ou até mesmo imperceptíveis, se por meio de piadinhas e brincadeiras. No entanto, se configuram como assédio sexual, sexismo e preconceitos de gênero. Reafirma-se, novamente nas conclusões desse estudo que brincadeiras de fundo sexual é assédio e assédio não é brincadeira: elogios, “cantadas” e brincadeiras de forma grosseira, podem ser caracterizados como assédio sexual e não pode ser visto socialmente como algo comum e corriqueiro na vida das mulheres, uma vez que constrange, humilha ou desvaloriza a mulher. Evidencia-se que as mulheres desse estudo estão tão acostumadas em seu ambiente de trabalho a se sentirem sujeitadas a essas brincadeiras que naturalizam esse processo, e aceitam o assédio sexual e moral sofrido por elas como brincadeiras. Isso pode ser considerada uma estratégia de resistência para se manter e continuar resistindo em um ambiente de trabalho precarizado, mas necessário para sua sobrevivência. Constata-se também um auto culpabilidade dessas mulheres, o que também ocasiona uma perda na qualidade de vida delas de forma emocional, porque elas sofrem duplamente pelos assédios sofridos e por se sentirem responsáveis por tal ato. Na verdade, urge para essas mulheres que atuam em ambientes historicamente masculinizados, a conscientização de que o assédio sexual é culpa do agressor e não da vítima. Por isso a necessidade de estudos e divulgação dos resultados de pesquisas que abordem as relações sociais de sexo/gênero; a discussão do papel da mulher na sociedade e outras questões acerca da divisão sexual do trabalho doméstico e assalariado, a fim de não

perpetuar ações de discriminação e violência de gênero no mercado de trabalho, e principalmente em áreas de tradição masculina.

Nessa pesquisa não se constatou diferenciação de tarefas e atividades exercidas por mulheres e homens frentistas de postos de combustíveis no campo pesquisado, mas, um levantamento acerca dessa realizada em toda a cidade de Belo Horizonte faz se necessário já que se trata de um universo maior e que as situações podem variar. As mulheres se sentem aptas (e exercem) todas as tarefas e atribuições, intrínsecas ao cargo de frentista, exercidas pelos homens. Os discursos dessas mulheres demonstram que estão rompendo com o princípio da separação nas atividades desempenhadas em postos de combustíveis, sentem-se empoderadas, imprimem força, vontade e capacidade tanto quanto os homens para desempenharem seu papel no trabalho e reconhecem que o uso de força física pouco importa para adentrarem em profissões de tradição masculina. Colaboram com esse empoderamento uma gama de atributos ditos femininos (organização, limpeza, minúcia, relacionamento interpessoal, perseverança, dentre outros) valorizados pelo capital e adquiridos por elas no espaço privado e por meio do trabalho doméstico. Nesse contexto, evidencia-se que o trabalho reprodutivo ainda é imputado a elas mesmo quando ocupam vagas em trabalhos assalariados, cabendo majoritariamente às mulheres o dever de conciliar o emprego formal com o trabalho doméstico e a dupla jornada feminina, ao acumular o trabalho produtivo e reprodutivo é uma realidade longe de ter fim. Para solucionar tal problema, essas mulheres, já precarizadas do ponto de vista social e econômico, utilizam-se do modelo de delegação e contratam outras mulheres ainda mais precarizadas e invisibilidades pela sociedade para cuidarem de seus familiares e de sua casa quando estão exercendo o trabalho assalariado.

O que se pode considerar como lado luminoso desse processo é que a destinação tradicional da mulher à esfera privada favorece a elas (ainda que de forma perversa) no desenvolvimento de habilidades e competências para adentrarem em áreas masculinas no mercado de trabalho assalariado e que tais competências têm sido valorizadas no mercado de trabalho formal, ainda que de forma incipiente.

Diante do exposto, ao analisar a divisão sexual do trabalho em postos e combustíveis de Belo Horizonte com mulheres frentistas, entendeu-se por meio das motivações, expectativas, desafios, dificuldades e estratégias de resistência delas, que a divisão do trabalho entre homens e mulheres na sociedade contemporânea apresenta avanços e deslocamentos no que tange o rompimento do princípio da separação dessa desigual divisão, ocasionando um movimento de "transgressão" e empoderamento das mulheres. O ato de transgredir com o que está posto e determinado para elas pelas construções sociais é motivo de celebração!

Pode-se afirmar, portanto, que a divisão sexual do trabalho na atualidade está vivendo um movimento de mudanças e transgressões marcados pelo avanço lento, porém contínuo, de mulheres que rompem e transgridem estereótipos e o *status quo*, adentram em áreas e ocupações ditas masculinas e exercem tarefas e atividades antes destinadas prioritariamente aos homens. A princípio, a palavra transgressão pode parecer uma forma grosseira e negativa, vista como anárquica, mas paulatinamente, a compreensão do termo, como uma forma de resistência feminina, foi se dando à medida que realmente se verifica que essas mulheres transgridem a ordem preestabelecida de definição dos lugares que elas devem ocupar na sociedade. O termo se torna impactante e necessário para mostrar os desafios e barreiras impostas à essas mulheres por parte da sociedade. Ou seja, o fato de mulheres simples e com pouca instrução adentrarem em profissões ditas masculinas estabelece uma transgressão do *status quo* do mundo do trabalho e ocasiona mudanças na atual divisão sexual do trabalho, favorecendo a ampliação de consciência delas para o empoderamento feminino de seu lugar de fala e espaço.

Desta maneira, com base na epistemologia feminista, que busca construir novos conhecimentos e conceitos pela perspectiva feminina e feminista, pode-se afirmar que o termo **transgressão de gênero** consolida-se epistemologicamente como um novo conceito social relacionado às mulheres que estão mudando o *status quo*, rompendo com limites impostos na sociedade e que perpassam as construções sociais, de que existem trabalhos e campos de atuação destinados aos homens e às mulheres de forma determinada e imutável.

Vale ressaltar, ainda, que as pesquisas sobre as relações sociais de sexo/gênero e sobre a divisão sexual do trabalho não têm por finalidade vitimizar a mulher. O que se propõe é fomentar o debate, dar visibilidade à atuação e produtividade femininas - nem sempre vistas e valorizadas nas tramas sociais -, e evidenciar que, não obstante o trabalho duplicado que exerce, a mulher está rompendo com o princípio da separação presente na divisão sexual do trabalho, com preconceitos e com a exclusão, transgredindo o senso comum e sendo protagonista de sua própria história, legitimando o discurso feminista de que “o lugar da mulher é onde ela quiser”!

Finalmente, ciente de que essa pesquisa não se esgota aqui, como sugestões para pesquisas futuras, urge investigar a feminização das mulheres em áreas masculinas pela ótica dos gestores - representantes do capital- para se compreender as motivações de contratação dessa forma de trabalho, bem como analisar as contradições do trabalho pela ótica das relações de sexo/gênero no mundo do trabalho. Sugere-se também, em futuros artigos, futuras pesquisas e estudos, uma investigação sobre o posicionamento dos parceiros, cônjuges sobre essa atuação profissional analisando avanços e possíveis retrocessos de como essas mulheres são representadas.

REFERÊNCIAS

ALVES, A. E. S. **Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família.** Trabalho, Educação e Saúde (Online), v. 11, p. 271-289, 2013.

ALVES, B. M; PITANGUY, Jaqueline. **O que é feminismo?** São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1991.

ALVES -MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais:** pesquisa quantitativa e qualitativa. 2ed. São Paulo: Pioneira, 1999. Cap. 6.

BANDEIRA, L. e BATISTA, A S. **Preconceito e discriminação como expressões de violência.** *Rev. Estud. Fem.*[online]. 2002, vol.10, n.1, pp.119-141. ISSN 0104-026X. Disponível em: < http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100007. >. Acesso em 29 out. 2018.

BARROS, A. M. **Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho**. Disponível em: <http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2005/mulher/anais/artigos/A01-AMBarros.pdf>. Acesso em 21 out. 2018.

BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo** Vol 2: A Experiência Vivida, Difusão Européia do Livro, 1967.

BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

BRASIL. Decreto nº 8.123, de 16 de outubro de 2013. **Altera dispositivos do Regulamento da Previdência Social**, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8123.htm>. Acesso em 04 fev. 2019.

BRASIL. Decreto nº 9.956, de 12 de janeiro de 2000. **Proíbe o funcionamento de bombas de auto-serviço nos postos de abastecimento de combustíveis e dá outras providências.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9956.htm >. Acesso em 04 fev. 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016. **Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm>. Acesso em 04 fev. 2019.

BRASIL. Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002. **Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações** - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/legislacao.jsf>. Acesso em: 30 set. 2016.

CRUZ, M. H. S. **A Crítica Feminista à Ciência e Contribuição à Pesquisa nas Ciências Humanas**. Tempos e Espaços em Educação. Volume 7, Número 12. p. 15-27 janeiro/abril. 2014.

DANTAS, B. M.; MACHADO, M. F.; LYRA, J.; QUIRINO, T. R. L. **Homens, gênero, saúde e cuidado**: ensaio sobre o retorno dos que não foram ou simplesmente quando a transgressão original precisa ser resgatada para seguir ampliando horizontes. In: Marlene Neves Strey, Sabrina Daiana Cúnico. (Org.). Teorias de gênero: feminismos e transgressão. 1ed.Porto Alegre: EDIPUCRS, 2016, v. 1, p. 132-150.

DEL PRIORE, M. (org.). **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

DUGUÉ, G. (2004). Comptes rendus. In: Danièle Kergoat (dir.) « **Travail des hommes, travail des femmes – Le mur invisible** », Cahiers du genre, no 32, 2002, 250 p. Recherches féministes, 17(1), 219–224. Disponível em <http://id.erudit.org/iderudit/009305ar>. Acesso em: 20 maio de 2018.

DURKHEIM, É. **Da divisão do trabalho social**. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FAZENDA, I. C. A. (Org.). **Metodologia da pesquisa educacional**. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

FERREIRA, M. L. A. **Invasão de território?** Impactos da inserção de mulheres em ocupações consideradas masculinas: frentistas e policiais femininas de Montes Claros? MG. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 10, 2013, Florianópolis. Anais do Fazendo Gênero 10, 2013. v. 1. p. 1-12.

FORÇA SINDICAL. **Federação Nacional dos Frentistas elabora projeto que vai valorizar a mão de obra nos postos de combustíveis**. 2017. Disponível em: <http://www.fsindical.org.br/forca/federacao-nacional-dos-frentistas-elabora-projeto-que-vai-valorizar-a-mao-de-obra-nos-postos-de-combustiveis>. Acesso em: 13, março 2019.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. **Trabalho Doméstico**. In: HIRATA, Helena. et al (orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009. p. 256-262.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres no Mercado de Trabalho:** Grandes números. Revista - Trabajo: Revista de La Oit Nº 6, dez.1993. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>. Acesso em: 18 set. 2018.

GAMBOA, S. A. S. **A dialética na pesquisa em educação: elementos de contexto**. In

FAZENDA, I. (Org.). Metodologia da pesquisa educacional. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GAUCHE, S.; VERDINELLI, M. A.; SILVEIRA, A. **Composição das equipes de gestão nas universidades públicas brasileiras**: segregação de gênero horizontal e/ou vertical e presença de homosociabilidade. IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho, Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR87.pdf>. Acesso em 15, março 2019.

HERNÁNDEZ, F. **Transgressão e mudança na educação**: os projetos de trabalho; trad. Jussara Haubert Rodrigues. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

HIRATA, H. et al (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho**? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, H. & KERGOAT, D. "**Novas configurações da divisão sexual do trabalho**". Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007, p. 595-609.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho** 2003-2008 – POF. Rio de Janeiro, 2008.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores sociais**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>. Acesso em 26 abr. 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticasnovoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-dasmulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 15, março 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Características gerais dos domicílios e dos moradores 2017** – IBGE, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101566_informativo.pdf>. Acesso em 02 maio 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais**: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira 2017 - Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro, IBGE, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>. Acesso em: 02. maio. 2018.

IPEA. Instituo de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho.** Nota Técnica. Brasília, dezembro 2018. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/ >. Acesso em: 13 fev. 2019.

IPEA. Instituo de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mulheres e trabalho**: breve analise do período 2004 - 2014. Nota Técnica. Brasília, março 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 02, maio 2018.

IPEA. Instituo de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. 4ª ed. - Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf/ >. Acesso em: 15, março 2019.

KERGOAT, D. **A Relação Social de Sexo**: Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão. Pro-Posições, Campinas, v.13, n.1 (37), p.47-59, jan.-abr. 2002.

KERGOAT, D. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena; LABORIE, F; LE DOARÉ, H; SENOTIER, D. (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009.

KERGOAT, D. **Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho**. In: LOPES, Marta J. M. MEYER, Dagmar E. WALDOW, Vera R. (orgs.) Gênero e Saúde. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. P. 19-27

LIMA, B. S. **O labirinto de cristal**: as trajetórias das cientistas na física. Estudos feministas, 21(3): 496, setembro/dez. 2013. Disponível em: <http://www.forquap.cefetmg.br/galerias/arquivos_download/Labirinto_de_cristal_mulheres_na_fisica.pdf>. Acesso em 15, março 2019.

LIMA, B. S. **Teto de vidro ou labirinto de cristal?** As margens femininas das ciências. Dissertação (Mestrado em História). Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/3714?mode=full>. Acesso em 18, março 2019.

LOMBARDI, M. R. **Engenheiras na construção civil:** a feminização possível e a discriminação de gênero. *Cad. Pesqui.* [online]. 2017, vol.47, n.163, pp.122-146. ISSN 0100-1574.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MANZINI, E. J. **Entrevista Semi-estruturada:** Análise de Objetivos e de Roteiros. Depto de Educação Especial do Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual São Paulo (UNESP), Marília, SP. 2004. Disponível em: <http://www.sepq.org.br/IIsipeq/anais/pdf/gt3/04.pdf > Acesso em: 15 set. 2017.

MAXIMILIANO, C. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

MPT- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho**-Perguntas e Respostas. Cartilha -GT Gênero. Ministério Público do Trabalho e Procuradoria-geral do Trabalho. Brasília, maio de 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/921e0b9f-c30c-473c-bf3b-0497ac571292/Cartilha_Ass%C3%A9dio+Sexual.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-921e0b9f-c30c-473c-bf3b-0497ac571292-lPgJK7P>. Acesso em 25 fev. 2019.

OIT- Organização Internacional do Trabalho. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.** Relatório V (1). Conferência Internacional do Trabalho. Genebra, 107.ª Sessão, V1. 2018.

OLINTO, G. **A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil.** Inc.Soc., Brasília, DF, v. 5 n.1, p.68-77 jul/dez. 2011.

ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres. **Direitos Humanos das Mulheres**: A Equipe das Nações Unidas no Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/08/Position-Paper-Direitos-Humanos-das-Mulheres.pdf>. Acesso em: 15, março 2019.

ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres. **O progresso das mulheres no Brasil 2003-2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: < http://onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf>. Acesso em: 15, março 2019.

ORTEGA & IEIRI, ADVOGADOS. **Direitos dos frentistas e demais empregados e postos de gasolina**. 2013. Disponível em: <http://www.spadvogado.com.br/2011/06/direitos-do-frentista-e-demais.html>. Acesso em: 13, março 2019.

QUIRINO, R. **Mineração também é lugar de mulher!** Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na mineração. UFMG, Faculdade de Educação. Tese de Doutorado. Belo Horizonte, 2011.

RAGO, M. **Trabalho Feminino e Sexualidade**. In: DEL PRIORE, Mary (org.). História das mulheres no Brasil. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004. P. 484-507.

RESENDE, M. C. R. **Mulheres em ambientes masculinizados**: análise da inserção de mulheres nos canteiros de obras da construção civil em duas empresas de Belo Horizonte. Dissertação de mestrado. BH, 2012.

RICHARDSON, R. J. e colaboradores. **Pesquisa Social:** Métodos e Técnicas 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, A. M. **O outro no trabalho**: A mulher na indústria. São Paulo: Psicologia USP. São Paulo: 5(1/2) P. 221-244, 1994. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/34499/37237>. Acesso em: 19, março 2019.

ROSA, C. E. da.; SOUZA, J. F. de. **Descobertas femininas sobre scripts de gênero**: o processo de montação em ser / se fazer drag queen. Rio Grande: Ed. Da FURG, 2018. Disponível em: < https://7seminario.furg.br/images/arquivo/85.pdf > Acesso em: 13 fev. 2017.

ROSA, F. H.; DESOUZA, E; BALDWIN, J. R. **A construção social dos papéis sexuais femininos**. Porto Alegre: Psicologia Reflexão e Crítica, v. 13, n. 3, p. 485-196, 2000.

SCHLEIERMACHER, F. E. D. 1999. **Hermenêutica**. Arte e técnica da interpretação. Tradução de Celso Reni Braida. Petrópolis: Vozes, 102 p.

SCHLEIERMACHER, F. E. D. 2005. **Hermenêutica e Crítica**. Volume I. Editado e introduzindo por Manfred Frank a partir da edição original de Friedrich Lücke. Tradução de Aloísio Ruedell. Ijuí: Editora Unijuí, 280 p.

SINPOSPETRO BH. **Termo aditivo a convenção coletiva de trabalho 2014/2015**. 2016. Disponível em: < http://www.sinpospetrobh.org.br/convencoes.php>. Acesso em: 13, março 2019.

SINPOSPETRO BH. **Tabelas Salariais**. 2016. Disponível em: <http://www.sinpospetrobh.org.br/salarios.php>. Acesso em: 13, março 2019.

YANNOULAS, S. **Feminização ou feminilização?** Apontamentos em torno de uma categoria. Temporalis. Brasília, v. 11, n.22, p.271-292, jul./dez. 2011.

YANNOULLAS, S. (org.). **Trabalhadoras**: análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Abaré editorial, 2013.

APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

Belo Horizonte, ___ de _____de _____.

Ao, Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo de Belo Horizonte e Região

Sinpospetro - BH.

Prezados Presidente e Diretoria,

Apresentamos a aluna **Kelly de Souza Resende**, devidamente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG, que está realizando a pesquisa de mestrado: **MULHERES EM PROFISSÕES MASCULINAS: TRANSGRESSÃO NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO? - ESTUDO DE CASO COM FRENTISTAS DE POSTOS DE COMBUSTÍVEIS -.**

O objetivo do estudo é analisar o fenômeno da divisão sexual do trabalho em postos de gasolina situados na cidade de Belo Horizonte, a fim de se compreender as motivações das mulheres para se inserirem na profissão de frentista de postos de gasolina, bem como as expectativas profissionais futuras, os desafios e as possibilidades que essas mulheres têm encontrado no trabalho em áreas tipicamente masculinas.

Ressaltamos a importância desse estudo por promover o debate acadêmico e uma visibilidade social ao trabalho da mulher.

Na oportunidade, solicitamos autorização para que a aluna realize a pesquisa por meio da coleta de dados documentais tais como:

- Informações sobre o sindicato.
- Número e localização dos postos de combustíveis da cidade de Belo Horizonte.
- Dados quantitativos de funcionários filiados ao sindicato no último ano (homens e mulheres).
- Dados sobre cargos e salários dos frentistas (homens e mulheres) na convenção coletiva e informação sobre atribuições dos cargos/ horários.
- Qualificação e cursos exigidos e/ou ofertados aos frentistas.
- Sistema de auto abastecimento / *Self-Service* informações sobre essa legislação.

- Outros dados disponíveis importantes para a pesquisa.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado de Minas Gerais – CEP/UEMG protocolado na Plataforma Brasil e assegura a preservação da identidade das pessoas participantes e de todas as informações consideradas sigilosas.

Solicitamos ainda a permissão para a divulgação desses resultados e suas respectivas conclusões, em forma de relatório da pesquisa (dissertação, artigos e *papers*), preservando o sigilo e a ética, conforme termo de consentimento livre e esclarecido que será assinado por todos os participantes.

Em caso de dúvidas, a coordenação do Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), pelo telefone: (31) 3319-6806 ou pelo e-mail: et.cefetmg@gmail.com , estará a inteira disposição, bem como as pesquisadoras responsáveis.

Prof.ª Dr. ª Raquel Quirino (Orientadora da Pesquisa)

Telefone:(31) 99752-3998 - E-mail: quirinoraquel@hotmail.com

Kelly de Souza Resende (Mestranda proponente da pesquisa)

Telefone:(31) 987714843 - E-mail: kelresende@yahoo.com.br

Agradecemos a compreensão e colaboração no processo de desenvolvimento desta pesquisa e da formação da mestranda.

Atenciosamente,

Prof.ª Dr. ª Raquel Quirino

Professora Orientadora – CEFET-MG

APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

ENTREVISTADAS: Mulheres Frentistas

Categoria de Análise	Perguntas
Perfil das entrevistadas	Nome: Idade: Escolaridade: Formação: Cursos de Qualificação: Estado Civil: Com quem reside: Filhos: A quanto tempo trabalha na empresa: Cargo/função: Quantas horas de trabalho diárias:
Capacitação, Qualificação e Formação profissional necessárias para o exercício da profissão de frentistas de postos de gasolinas;	1. Como você se preparou para ser frentista de posto de gasolina? Você fez algum curso antes de ser contratada? 2. Quais as maiores dificuldades encontradas durante sua formação, no que diz respeito a ser mulher, se houve alguma? 3. Como foi o seu processo de seleção? 4. Houve alguma prova? 5. Você teve treinamento para atuar como frentista, se sim como foi? 6. A profissão de frentista exige muitos cuidados e questões de saúde (insalubridade/periculosidade) como isso funciona na prática? existe treinamentos constantes? 7. E quando a mulher fica grávida como é ser frentista? 8. Como você iniciou nessa profissão? 9. O que a motivou a escolher ser frentista de posto de gasolina? 10. Antes de ser frentista você já trabalhou? Se sim, com o que? 11. Como é ser frentista? Você gosta de ser frentista? E a sua família apoia?
Limites, estratégias de resistências, desafios e possibilidades de ascensão das mulheres que ocupam profissões tipicamente masculinas;	1. A profissão de frentista antes era tipicamente masculina, mas, é notório a entrada das mulheres nesse mercado de trabalho historicamente masculino inclusive na profissão de frentista você vê preconceito na contratação de mulheres nessa área? 2. A mulher deve ter um diferencial para ser contratada? 3. Para você qualquer mulher pode ingressar na profissão de frentista mesmo sem ter uma ligação/relação com a tecnologia automotiva? 4. Você entende de carro? Entende de tecnologia automotiva? 5. Como funciona o crescimento profissional de um frentista? Você conhece alguma mulher que cresceu nessa profissão? 6. “As mulheres não conseguem comandar ou serem chefes. ” Essa frase baseia-se em um preconceito sobre o gênero feminino, você acha que uma mulher consegue comandar um posto de gasolina?

	7. Você conhece alguma mulher que perdeu uma vaga de comando para um homem em posto de gasolina? 8. E quanto aos clientes, como é a relação existe respeito entre os homens com as mulheres frentistas? E os colegas de trabalho? 9. Você recebe elogios? Ou cantadas e piadinhas? Essas piadinhas fazem parte de seu cotidiano? Te aborrecem? 10. Em um ambiente de trabalho onde quase a maioria são homens você se preocupa com o modo de se vestir?
Diferenciação de tarefas por gênero e Trabalho produtivo e reprodutivo.	1. Você pode descrever suas atividades como frentista para mim? E a atividade de seu colega de trabalho homem? 2. Existe uma diferenciação de tarefas entre frentista homem e mulher? Todos podem fazer as mesmas coisas? 3. Você precisa de força física para ser frentista de posto de gasolina? Se sim, em que momento? 4. E quanto ao trabalho doméstico, como é na sua casa, quem faz, alguém te ajuda? Você chega em casa e ainda em que fazer alguma coisa? Como é a criação dos seus filhos (se tiver)? 5. Como você enxerga o futuro das mulheres frentistas? Como seria se no posto de gasolina trabalhasse só mulheres?

APÊNDICE C –TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Aceite das Mulheres Frentistas

Nome do Projeto de Pesquisa: **MULHERES EM PROFISSÕES MASCULINAS: TRANSGRESSÃO NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO? - ESTUDO DE CASO COM FRENTISTAS DE POSTOS DE COMBUSTÍVEIS -**

Você está sendo convidada a participar como voluntária de uma pesquisa acadêmica que tem como objetivo analisar a divisão sexual do trabalho em postos de gasolina da cidade de Belo Horizonte. Busca-se identificar o percentual de mulheres atuantes como frentistas, suas motivações para a escolha da profissão, expectativas profissionais futuras, dificuldades e estratégias de resistência para atuação, dentre outros pontos.

A sua participação consistirá em responder a uma entrevista com questões relativas ao seu perfil pessoal, sua trajetória acadêmica e profissional e algumas questões relativas à sua atuação na profissão de frentista de posto de gasolina.

Os locais e horários das entrevistas serão combinados com você, respeitando a sua disponibilidade e preferência. Você não terá nenhum custo com a pesquisa.

Esclarecemos que o uso do material coletado será destinado única e exclusivamente para a realização dessa pesquisa e, tanto a sua identidade quanto a da empresa na qual você trabalha, serão omitidos por meio do uso de nomes fictícios. Você poderá se recusar a qualquer momento, não havendo nenhum prejuízo pessoal, caso sua decisão seja a de não participar da pesquisa.

Os riscos decorrentes da participação na pesquisa são mínimos, advindos de um possível cansaço ao longo da entrevista, mas, também de possíveis constrangimentos e desconfortos que podem ser gerados aos entrevistados ao responderem determinadas perguntas. No primeiro caso a entrevista poderá ser interrompida e remarcada para outra dada, de acordo com a sua preferência, e no segundo, as perguntas que causarem desconfortos não precisam ser respondidas. Ressalta-se ainda, o seu direito em desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade, desobrigando de remarcação da entrevista.

Informamos ainda que o benefício em participar dessa pesquisa é muito abrangente, visto que os resultados poderão contribuir para a análise das relações sociais de sexo/gênero na sociedade atual visando dar visibilidade ao trabalho da mulher na sociedade e a redução de possíveis desigualdades entre homens e mulheres na Educação Profissional e Tecnológica e no mundo do trabalho.

Em caso de dúvidas, as pesquisadoras responsáveis colocam-se à disposição pelos contatos:

Mestranda: Kelly de Souza Resende – 31 987714843 – kelresende@yahoo.com.br

Orientadora: Prof.ª Dr. ª Raquel Quirino - 31 9752-3998 - quirinoraquel@hotmail.com

Dúvidas referentes às questões éticas poderão ser esclarecidas diretamente com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado de Minas Gerais – CEP/UEMG, pelo telefone: (31) 3916-8747, pelo e-mail: cep.reitoria@uemg.br ou pelo endereço situado na Rodovia Papa João Paulo II, 4143 - Ed. Minas - 8º andar – Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves - Bairro Serra Verde - Belo Horizonte - MG - CEP: 31.630-900.

AUTORIZAÇÃO

Eu, _____, Carteira de Identidade nº _____, CPF _____

Telefone ( ) _____, informo que li e entendi as informações prestadas neste termo de consentimento e que concordo em participar da pesquisa ora apresentada, como respondente da entrevista a ser realizada pelas pesquisadoras responsáveis.

_____, _____ de _____ de _____.

_____

(Assinatura)

APÊNDICE D – TERMO DE CESSÃO GRATUITA DE DIREITO DE VOZ

TERMO DE CESSÃO GRATUITA DE DIREITO DE USO DE VOZ E TRECHOS OU PARTES DAS ENTREVISTAS

Aceite das Mulheres Frentistas

Neste ato, e para todos os fins de direito, depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa, "**MULHERES EM PROFISSÕES MASCULINAS: TRANSGRESSÃO NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO?- ESTUDO DE CASO COM FRENTISTAS DE POSTOS DE COMBUSTÍVEIS -**", bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha voz ou depoimento, especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), destinado a mulheres frentistas de postos de gasolina, AUTORIZO, através do presente termo, as pesquisadoras; Mestranda: Kelly de Souza Resende, e sua Orientadora: Prof.ª Dr. ª Raquel Quirino, do Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do CEFET-MG, a realizar as gravações que se façam necessárias e/ou a colher meu depoimento, sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.

Ao mesmo tempo, libero a utilização de depoimentos da gravação e de minha voz, de trechos ou partes da entrevista para fins científicos e educacionais (livros, artigos, slides, transparências, apresentação audiovisual, publicações e divulgações em seminários, minicursos, palestras, simpósios, periódicos científicos, congressos, aulas didáticas e apresentações de modo geral com ou sem premiações nacionais e internacionais), em favor das pesquisadoras desse estudo, acima especificadas. Porém, não devo ser identificada por nome ou qualquer outra forma. E obedecendo assim que as gravações fiquem sob a propriedade das pesquisadoras proponentes do estudo.

Diante do exposto, faço valer a minha vontade e autorização:

Nome completo:_____
Carteira de Identidade nº: _____
CPF: _____ Data de Nascimento: ___/___/_____
Telefone: (__) _____
Endereço:_____
_____CEP: _____ Cidade:_____
Estado: _____

Assinatura:

_____

_

Belo Horizonte, _____ de _____ de 20_____.

Dúvidas referentes às questões éticas poderão ser esclarecidas diretamente com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado de Minas Gerais – CEP/UEMG, pelo telefone: (31) 3916-8747, pelo e-mail: cep.reitoria@uemg.br ou pelo endereço situado na Rodovia Papa João Paulo II, 4143 - Ed. Minas - 8º andar – Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves - Bairro Serra Verde - Belo Horizonte - MG - CEP: 31.630-900.

Em caso de dúvidas, as pesquisadoras responsáveis também se colocam à disposição pelos contatos:

Nome: Kelly de Souza Resende (Mestranda proponente à pesquisa)
Telefone:(31) 987714843 - E-mail: kelresende@yahoo.com.br

Nome: Prof.ª Dr. ª Raquel Quirino (Professora Orientadora da Pesquisa)
Telefone:(31) 9752-3998 - E-mail: quirinoraquel@hotmail.com

Belo Horizonte, _____ de _____ de 20_____.