

O MUNDO DO TRABALHO E A PRESENÇA FEMININA

Soraia Veloso CINTRA*
Claudia Maria Daher COSAC**

- RESUMO: O número de mulheres trabalhadoras cresce a cada ano no mundo. Essa entrada cada vez maior no mercado capitalista as coloca diante de vários dilemas: como trabalhar para sustentar a si e à sua família, garantindo a subsistência de seus dependentes, com um cunho quase sempre exploratório; trabalhar pela necessidade e garantia de sua emancipação, sua independência; receber salário inferior àquele pago aos colegas do sexo masculino; ver crescer o mercado informal sem garantias trabalhistas como FGTS, 13º salário, férias, auxílio doença e licença maternidade. Nas empresas, o trabalho feminino é utilizado em larga escala, inclusive para baratear os custos e maximizar os lucros. Uma realidade ainda vivenciada nos dias atuais, pois somente assim, as organizações dentro do capitalismo podem aumentar sua produtividade e seus lucros, com maior eficiência do trabalhador, cada vez mais sobrecarregado no ambiente de trabalho.
- PALAVRAS-CHAVE: Capitalismo; Mulher; Trabalho; Empresas.

Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que, em 2006, 1,2 bilhão de mulheres estavam trabalhando – de um universo total de 2,9 bilhões de pessoas. Em 1996, este valor correspondia a 985 milhões de mulheres. Na América Latina a participação das mulheres economicamente ativas aumentou em 10 anos de 46% para 52%. Os salários pagos, porém, continuaram inferiores aos recebidos pelos homens. Apesar de todas as lutas, denúncias e políticas que buscam a igualdade, a situação das mulheres nos primeiros anos do século XXI pouco mudou.

Elas, portanto, se vêem diante de alguns dilemas: trabalhar para sustentar a si e à sua família, garantindo a subsistência de seus dependentes, com um cunho quase sempre exploratório ou trabalhar para garantir sua emancipação, sua independência, ainda que recebendo salário inferior àqueles pagos aos colegas do sexo masculino. Outro ponto que deve ser ressaltado: a

* Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social pela UNESP, Franca, SP, Brasil. Bolsista CAPES. E-mail: sol@francanet.com.br.

** Professora do Departamento de Serviço Social e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da UNESP, Franca, SP. E-mail: claudiacosac@terra.com.br.

informalidade tem atingido a parcela feminina da população economicamente ativa – sem garantias trabalhistas como FGTS, 13º salário, férias, auxílio doença e licença maternidade. Isto ocorre porque quase sempre a maioria não se regulariza enquanto autônoma. Nas empresas, porém, o trabalho feminino é utilizado em larga escala, inclusive para baratear os custos e maximizar os lucros. Cruel? Do ponto de vista do capitalismo, nem tanto. Afinal é isto que as organizações procuram: aumento da produtividade e dos lucros, com maior eficiência do trabalhador, cada vez mais sobrecarregado no ambiente de trabalho.

Ao mesmo tempo, algumas empresas tentam mostrar que são diferentes e se submetem a avaliações de consultorias nacionais e internacionais para integrarem rankings publicados pela mídia impressa. Qual a validade desses levantamentos? O que as empresas ganham com este tipo de marketing? Qual a visibilidade alcançada? Se os objetivos das teorias Clássica e Científica da Administração são os mesmos, integrar esses rankings garantiria a valorização da marca e conseqüentemente aumentaria a visibilidade da empresa, a produtividade e a lucratividade, tendo em vista que os funcionários estariam mais dispostos e suscetíveis aos estímulos internos?

As respostas a esses questionamentos demandam estudos aprofundados e mais avançados das teorias administrativas e das empresas selecionadas nos referidos rankings, algo para teses e dissertações. Neste artigo, a autora traça algumas reflexões sobre essas questões a partir da disciplina **Serviço Social: Organização e Gestão do Trabalho Social**, integrada à linha de pesquisa Serviço Social e mundo do trabalho do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, UNESP, campus de Franca (SP).

Primeira Fase da Revolução Industrial

O mundo do trabalho passou por profundas mudanças ao longo dos séculos e o homem assistiu (muitas vezes perplexo) às infundáveis descobertas da humanidade. As mais marcantes passaram pela Revolução Industrial, pois depois do desenvolvimento da máquina a vapor o mundo nunca mais foi o mesmo. Naquele momento, o trabalho artesanal cedeu espaço para as modernas indústrias. Os séculos XVIII, XIX e XX saíram da produção em baixa escala, suficiente para atender às necessidades individuais, até chegar às viagens espaciais. As mudanças

tecnológicas nesses três séculos apresentam alterações históricas que modificaram as relações de trabalho. Europa, considerada o berço do mundo, foi a primeira a assistir a tudo isso. No Brasil, ciência e tecnologia só chegaram bem mais tarde¹.

A máquina de fiar foi inventada em 1770 e somente em 1830 apareceu a máquina a vapor. Mas o ano de 1760 é considerado o marco da Revolução Industrial, com sua primeira fase na Inglaterra e o desenvolvimento da indústria de tecelagem. Noventa anos depois, entre 1850 e 1900, considera-se historicamente a segunda fase da Revolução Industrial. A revolução “invade” países como Bélgica, França, Alemanha e Itália, e chega aos Estados Unidos e a Ásia (Japão). Aliás, nos Estados Unidos aparecem as grandes corporações, como empresas de comunicação, tecelagens, automóveis e muito mais. Nesses 50 anos, o homem descobre a energia hidroelétrica, a gasolina, a locomotiva, o barco a vapor. O período a partir de 1900 pode ser considerado como o da terceira fase da Revolução Industrial com inovações cada vez mais rápidas, automatização da produção, expansão dos meios de comunicação, tecnologia de ponta, energia atômica. Ao olhar para os cem anos do século XX é possível perceber como o homem avançou em suas descobertas.

A Revolução Industrial provocou transformações técnicas, comerciais e agrícolas marcando a passagem da sociedade rural para a industrial, do trabalho artesanal para o assalariado e da energia humana para a energia a vapor. O artesanato doméstico era a forma de produção sem divisão do trabalho, feito por uma única pessoa ou com auxílio familiar. Quando passa a ser feito pela manufatura, cada trabalhador realiza uma tarefa diferente, específica. Há a concentração de trabalhadores em um mesmo local sob a direção de um chefe. Por fim, aparecem as máquinas

¹ As primeiras indústrias brasileiras significativas para a economia são registradas nos últimos vinte anos do século XIX, entre 1880-1900, sendo que o setor têxtil representava 60% das empresas registradas em 1890 (600). Já em 1907, o Brasil contava com 150 mil operários e o Rio de Janeiro concentrava as mais importantes empresas do país. O desenvolvimento industrial do Brasil só ocorrerá de fato depois da Segunda Guerra Mundial. Alguns segmentos como a indústria de calçados e a têxtil, por exemplo, atingiram seu ápice de desenvolvimento na década de 1980, entrando em declínio no final da mesma década, por falta de investimentos em tecnologia e capacitação da mão-de-obra. Os dois segmentos sobreviveram em diversos estados e cidades brasileiras, mas continuam em desvantagem perante a concorrência asiática.

que vão substituindo os homens, uma realidade que ultrapassou o século XX, alcançando o século XXI onde só se fala em tecnologia de ponta, desenvolvimento tecnológico e substituição da mão-de-obra². A principal característica da primeira fase da Revolução Industrial é o uso das máquinas em substituição às ferramentas dos artesãos e a transformação destes em trabalhadores assalariados.

Para Chiavenato (1983, p. 26), a primeira fase da Revolução Industrial pode ser dividida em quatro: mecanização da indústria e aparecimento da máquina de fiar, aplicação da força motriz à indústria, desenvolvimento do sistema fabril e aceleração dos transportes e comunicações.

As indústrias de fiação e tecelagem do algodão foram as primeiras a prosperar pela abundância de matéria-prima e disponibilidade de farta mão-de-obra. Os operários passaram a ser simplesmente assalariados. Quatro fatores colaboraram para que a Revolução Industrial avançasse: o econômico, o social, o político e o religioso:

Econômico: a Inglaterra expandiu seu comércio, acumulou capital, abriu mercados fornecedores de matéria-prima e consumidores de produtos manufaturados. O país possuía carvão e ferro em abundância.

Social: apesar da difícil situação em que vivia a população européia, houve uma significativa melhoria nas condições de higiene e alimentação. Uma população que se torna ao mesmo tempo mão-de-obra e consumidora.

Político: o desenvolvimento econômico passou às mãos da burguesia. Esta, responsável pelos domínios dos meios de transporte como canais, estradas e portos. O comércio exterior é amplamente financiado.

² Neste caso é importante citar a situação atual das indústrias de açúcar e álcool. As plantações de cana-de-açúcar avançam pelo interior de São Paulo em uma rapidez não mensurável. As colheitas ainda são parcialmente realizadas com a máquina e com a mão-de-obra, esta quase sempre oriunda das regiões do sertão semi-árido brasileiro e de Minas Gerais, mais precisamente do Vale do Jequitinhonha. Nos dois casos, a pobreza extrema afasta os homens de suas propriedades. A máquina que faz a colheita da cana-de-açúcar desemprega os trabalhadores braçais. Com a máquina, não é preciso realizar a queimada, prejudicial e nociva a saúde e proibida por órgãos como Cetesb. Um problema de difícil solução. Um dilema entre a necessidade do trabalho e o avanço (necessário) da tecnologia.

Religioso: A Inglaterra era (é) um país protestante, onde os sinais de salvação significam acumulação, poupança e enriquecimento.

Segunda Fase da Revolução Industrial

Há uma crescente onda de manifestações, sobretudo ao longo das primeiras décadas do século XIX [...]. Em 1831, em Lyon, na França, os tecelões de seda destruíram suas máquinas. Em 1844, os da Silésia, fizeram o mesmo. (MARTINELLI, 2006, p. 45)

Três importantes acontecimentos marcam a segunda fase da Revolução Industrial: o desenvolvimento de um novo processo de fabricação do aço (1856), o aperfeiçoamento do dínamo (1873) e a invenção do motor de combustão interna (1873). Os derivados do petróleo se tornam as principais fontes de energia, as linhas férreas são ampliadas, Henry Ford inicia a produção de carros nos Estados Unidos, Santos Dumont faz sua primeira experiência com o avião em 1906. A Inglaterra era a maior potência econômica do mundo (1871), título que, aos poucos foi sendo transferido para os Estados Unidos. Ainda nesse mesmo período, Frederick Taylor (1856-1915) e Henry Fayol (1841-1925) desenvolvem seus estudos sobre Administração. O primeiro nos Estados Unidos e o segundo na França. Em 1903, Taylor publicou o livro *Shop Management* (Administração de Oficinas) onde apresentava seus estudos sobre as técnicas de racionalização do trabalho operário. É considerado o "pai" da Administração Científica. Já Fayol, na França, desenvolvia a chamada Administração Clássica. Publicou suas idéias em 1916 no livro *Administration Industrielle et Générale* (Administração Industrial e Geral).

Exatamente como Taylor, Fayol empregou seus últimos anos de vida à tarefa de demonstrar que, com previsão científica e métodos adequados de gerencia, resultados satisfatórios eram inevitáveis. (CHIAVENATO, 1983, p. 71).

Nem tudo foi simples no século XIX, pois o desemprego era alto. A população que antes vivia nas áreas rurais passou a se deslocar para os grandes centros que não comportavam uma migração desordenada, além disso, não havia assistência suficiente

para todos. Na terra eles produziam o que comer; agora, passariam a comprar. Mas sem emprego, como fazer?

Os trabalhadores passam, então, a também se organizar, apesar da proibição. Segundo Martinelli (2006, p. 57), em 1349, portanto bem antes da Revolução Industrial, foi promulgado o Estatuto dos Trabalhadores que proibia reclamações de salários e de organização do processo de trabalho. Os pobres, homens e mulheres, não podiam recusar trabalho.

Em 1834 foram são criadas as Casas de trabalho e as Caixas dos pobres para concessão de auxílio mensal ou semanal. Tanto o acesso às Casas de trabalho como a concessão de auxílio dependia de rigoroso inquérito da vida pessoal e familiar dos solicitantes. (MARTINELLI, 2006, p. 58).

A terceira revolução?

Ao adentrar pelo século XX os trabalhadores viram de tudo: períodos de recessão, de guerra, de paz, de tormentos; períodos de prosperidade, desenvolvimento rápido, acelerado. Viram também redução dos postos de trabalho e a face cruel da falta de trabalho. Ricardo Antunes (1997), citado por Cintra (2003, p.38), avalia que França, Canadá, Estados Unidos e Brasil fecharam milhares de postos de trabalho na década de 1990. Foram tendências que evidenciaram a redução do proletariado fabril. As conseqüências foram claras e são sentidas nos dias atuais: aumento do tempo de trabalho parcial, terceirização, setor de serviços mais inchado e aumento da presença feminina em diversos setores da economia. “Este último, porém, não é tão positivo quanto parece inicialmente, tendo em vista que a maior presença feminina no mercado de trabalho não garante os melhores salários ou salários iguais aos dos colegas homens”. (CINTRA, 2003, p. 39).

Uma realidade tão conflitante que as empresas brasileiras e multinacionais ao mesmo tempo em que buscavam saídas para as sucessivas “crises”, passaram a integrar levantamentos promocionais de revistas especializadas para que tivessem suas marcas mais valorizadas no mercado consumidor. Aparentemente, esses rankings também ajudaram muitas empresas a mudarem suas posturas perante os empregados, tendo em vista que são eles que respondem os questionários e são entrevistados pelas equipes

avaliadoras, ou seja, eles (e elas) são os responsáveis por incluir ou excluir uma empresa desses referidos rankings.

Entre esses guias publicados no Brasil, destaque para dois: o da Revista Exame realizado em parceria com a Revista Você S/A e o da Revista Época O primeiro é publicado desde 1997 pela Editora Abril e o segundo desde 2006 pela referida revista que pertence ao grupo O Globo. Ambas utilizam o título "As melhores empresas para você trabalhar".

De 1997 a 2005, a Revista Exame publicou o ranking baseado na metodologia desenvolvida pela consultoria internacional Great Place to Work Institute. As duas empresas foram parceiras nesse e em outros levantamentos, como as melhores cidades para morar, as melhores cidades para trabalhar, as melhores empresas na área de tecnologia e assim sucessivamente. Em 2000, a revista passou a publicar as 100 melhores empresas, número elevado para 150 nos anos seguintes. A partir daquele ano a listagem passou a destacar as 10 primeiras colocadas, elegendo a campeã. A Fiat, montadora de carros com sede em Betim (MG), foi a primeira a ganhar e nos anos seguintes apareceram McDonalds (2001), Siemens Metering (hoje Landis+Gyr), Magazine Luiza (2003), Todeschini (2004), Promom (2005) e Masa (2006), que se tornou campeã também em 2007.

A cada nova publicação havia uma melhoria no tratamento das informações e o guia ia ganhando sofisticação. Novidades eram incluídas para garantir a credibilidade da pesquisa. Uma dessas inovações foi publicada em 2003 quando as empresas foram avaliadas do ponto de vista feminino. Para passarem por essa avaliação específica, as empresas precisavam ter em seus quadros pelo menos 25% de mulheres. Esse levantamento intitulado "As melhores empresas para as mulheres trabalharem" buscava qualificar as melhores práticas desenvolvidas especificamente para as mulheres.

No primeiro ano desta publicação foram escolhidas 40 empresas. Entre elas, houve o registro de classificação de 1º ao 10º lugar, e as trinta restantes foram dispostas em ordem alfabética. Em 2004 e 2005, novos rankings foram publicados, dessa vez, com 50 empresas em cada ano. Em 2006, houve uma mudança na publicação. A consultoria Great Place to Work Institute migrou com sua metodologia e resultados para a Revista Época escolhendo as 100 melhores empresas para trabalhar e também destacando as

melhores empresas para as mulheres. A Revista Exame também publicou o seu guia com as 150 melhores empresas para trabalhar em 2006, contando com uma nova consultoria – a Fundação Instituto de Administração (FIA) ligada a USP, que manteve a escolha das melhores empresas para as mulheres trabalharem.

Em 2003, a metodologia Great-Exame indicou a Natura como a melhor empresa para as mulheres trabalharem, título que se repetiu nos dois anos seguintes. Em 2006 e 2007 foram escolhidas, respectivamente, a São Bernardo Saúde, de Colatina (ES) e a Serasa (SP) em 2007 (sob nova metodologia de pesquisa). Em 2006, a consultoria Great Place to Work Institute, na Revista Época, escolheu a Unimed Vale do Taquari e Rio Pardo (com sede no Rio Grande do Sul) como a melhor empresa para a mulher trabalhar. Em 2007, o resultado foi publicado no mês de agosto e a campeã foi o Magazine Luiza, de Franca (SP).

Para participar das duas avaliações, as empresas se inscreveram previamente, aceitando uma série de pré-requisitos e assinando um contrato com as consultorias e revistas. A participação na pesquisa é gratuita e facultada a qualquer empresa do território nacional. Um desses pré-requisitos é um dos mais importantes: os funcionários que responderão a pesquisa serão escolhidos aleatoriamente por programas de computador cedidos pela Revista/Consultoria. Caso exista qualquer suspeita de fraude (como indicações de funcionários ou pressão sob os mesmos) a empresa é desclassificada. Os funcionários podem optar pela forma de responder: questionário de papel ou via internet. As despesas dessas pesquisas serão ressarcidas por meio dos anúncios publicitários das próprias empresas integrantes do ranking e da venda dos guias em bancas.

A presença feminina no mundo do trabalho

A industrialização ganhou fôlego real de crescimento no Brasil a partir da década de 1950, mas no início do século XX, o país já contava com indústrias, onde a presença feminina e a infantil eram evidenciadas. Além de operárias, as mulheres também trabalharam como secretárias, professoras, empregadas domésticas e enfermeiras, funções destacadas (e ainda se destacam) como primordialmente femininas e que representavam os papéis que se creditava à mulher. As diferenças salariais e o assédio sexual eram situações a que estavam sujeitas. O

desenvolvimento da indústria não aconteceu de maneira uniforme, ele atingiu *booms* de prosperidade acelerada e sofreu estagnação conforme o movimento da econômica mundial. As duas grandes guerras favoreceram a economia nacional e tiveram influência sobre a maior ou menor presença das mulheres nas indústrias do Brasil, mas, principalmente, nos Estados Unidos e Europa.

No Brasil de 1872, mulheres e homens trabalhavam na agricultura e elas também estavam presentes em maior número nos empregos domésticos, representando um total de 33% da mão-de-obra. Sua presença no campo representava 35%, enquanto em outras áreas estavam mais restritas. Saffioti (1976, p. 239) aponta que 20% eram costureiras, 5,3% integravam-se nas ainda incipientes indústrias brasileiras e, 6,7% dividiram-se em outras atividades. Aos poucos, esta situação foi se modificando com as tecelagens que se desenvolviam no país no início do século XX. Esse segmento empresarial era o que mais empregava mulheres e crianças, mas, em 1990, o emprego doméstico ocupava grande parte da mão-de-obra feminina representando 45,3% do índice PEA (População Economicamente Ativa). Uma situação ainda bem significativa nos dias atuais, principalmente entre mulheres com baixa escolaridade.

Blay (1978) destaca a presença da mulher no desenvolvimento da industrialização:

A expansão do mercado de trabalho industrial brasileiro se fez com a utilização do trabalho feminino e masculino. Mais do que dados censitários, inexpressivos para todo o século XIX e começo do XX, são os movimentos sindicais e as lutas operárias que contam sobre a participação econômica da mulher naquela época. (Blay, 1978, p.137).

Mas os serviços qualificados eram direcionados para os homens. Everardo Dias, citado por Blay (1978, p. 138) diz que “[...] o proletariado fabril, em grande parte feminino e constituído por mocinhas, era o preferido para a indústria têxtil [...] os homens eram os contramestres, mestres e tecelões especializados”. Blay avalia, portanto, que a entrada da mulher brasileira na industrialização nacional se dá de fato na indústria têxtil e no trabalho não qualificado. Este é um fato que se repete também em

outros setores como a indústria de calçados onde, segundo Cintra (1993, p. 18), 60% da mão-de-obra feminina se encontra nos cargos auxiliares que não necessitam qualificação prévia e aos quais são destinados os salários mais baixos da categoria.

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro continuou a diminuir de 1920 até a década de 1960 e só voltou a aumentar nos vinte anos seguintes, mas, em uma proporção menor que no início do século. Segundo Chinali (1992) a mulher deixou o setor fabril e se encaminhou para o terciário, onde o comércio e o setor de serviços contratavam mulheres, que ganhavam menos do que os homens, pois este trabalho era considerado complementar a renda do marido.

O crescimento da participação feminina a partir das 1950 é o resultado de novas exigências do avanço da industrialização, principalmente a expansão dos serviços de consumo coletivo: educação, saúde, previdência social, administração pública [...] (CHINALI, 1992, p. 14)

Segundo Saffioti (1976, p. 241) a economia não conseguia absorver a força de trabalho feminina e masculina em potencial e, por este motivo, as mulheres foram marginalizadas do processo produtivo de bens e serviços. A justificativa foi a concepção dos papéis femininos que deveriam ser exercidos pelas mulheres e, neste caso, elas ficaram afetas aos empregos domésticos. A mulher integrada ao mercado de trabalho chegou ao século XXI numa situação contraditória. Se por um lado sua participação havia aumentado consideravelmente, por outro este aumento não significou, na prática, melhores empregos e salários compatíveis com suas qualificações. Em 2001, quase 35 milhões de mulheres estavam no mercado de trabalho, representando 41,9% do índice PEA. Onze anos antes, este número representava 12 milhões de mulheres a menos e apontava a presença feminina em 35,5% da PEA. Em ambos os casos as mulheres estavam em maior número nos setores de serviços sem ter necessariamente carteira assinada (incluindo o emprego doméstico e o trabalho autônomo).

Se nas indústrias a presença da mulher diminuiu nas funções creditadas como femininas, aumentou nas de enfermeiras, secretárias, auxiliares diversas e professoras. Apesar de todos os avanços (médico, científico, tecnológico) a mulher ainda está à

mercê do desenvolvimento, sujeita a discriminações, preconceitos e diversos tipos de abusos, simplesmente pela condição do ser mulher. Diferença salarial entre homens e mulheres no exercício de funções iguais, dupla jornada com trabalho extra e intraluar, além da responsabilidade pelo cuidado dos filhos e dos idosos da família, são alguns dos abusos mais conhecidos e socialmente aceitos. A ideologia dominante que discrimina o trabalho de mulheres e homens é marcante em todos os segmentos. São muitas as profissões tidas como inerentes à natureza feminina³ – professoras, enfermeiras, assistentes sociais, empregadas domésticas, quase sempre localizadas na base da estrutura ocupacional e, por isso mesmo, desvalorizada. Percebe-se que os postos de trabalho exercidos pelas mulheres são, em sua maioria, semelhantes ao trabalho doméstico em atividades quase sempre desqualificadas, simples e naturalizadas (sensibilidades corporais). Tendência que não favorece a mulher. Ao contrário, impõe a elas barreiras, muitas vezes difíceis de serem transpostas.

As melhores empresas para as mulheres trabalharem

Por que as empresas se submetem a avaliações externas? O que seus funcionários (homens e mulheres) ganham a partir da classificação? Estratégia de marketing? Ação social? Conquista de novos mercados? A reflexão sobre essas indagações levaram a alguns questionamentos, tais como:

- Existe igualdade de gênero com relação às oportunidades, tanto no que diz respeito à seleção quanto à ascensão de trabalho nas organizações empresariais?
- Há equilíbrio numérico na contratação?
- As empresas brasileiras e multinacionais mantêm programas de equidade que prezam pelas aplicações das políticas?
- Conseguem diferenciar direitos constitucionais, como o cumprimento da função social, com o desenvolvimento da responsabilidade social, da sustentabilidade?
- Quais os motivos que impulsionam a organização do

³ A mídia costuma salientar essas diferenças quando edita matérias chamando a atenção para o fato de homens exercendo “funções” de mulheres “trocando de papéis” foi a mais recente presenciada pela autora para mostrar um homem exercendo a função de manicuro.

trabalho no sentido da equidade entre homens e mulheres?

É possível que as respostas a essas indagações estejam entrelaçadas entre si, pois as empresas só se submetem a essas avaliações para que, posteriormente, possam utilizar esse título em benefício próprio⁴.

Em quatro anos de divulgação (2003-2006)⁵, 106 empresas apareceram como modelos para as mulheres trabalharem. Dessas, seis estiveram presentes nos quatro anos consecutivos: uma do ramo da hotelaria, três do setor financeiro, uma do comércio varejista, e outra do setor farmácia, higiene e cosméticos conforme demonstra a tabela 1.

Tabela 1. Melhores empresas para as mulheres trabalharem – presença consecutiva nos quatro anos da publicação

EMPRESA	FUNCIONÁRIOS	MULHERES	MULHERES CHEFES	ESTADO	RAMO
1	7.287	3.647	550	São Paulo	Hotelaria
2	61.348	28.200	5.813	São Paulo	Financeiro
3	2.678	1.453	44	São Paulo	Financeiro
4	8.165	3.810	295	São Paulo	Comércio Varejista
5	3.575	2.256	313	São Paulo	Farmácia, higiene e cosméticos
6	2.160	1.126	149	São Paulo	Financeiro

Fonte: Tabela elaborada pela autora do presente artigo com base nos dados publicados pela Revista Exame nos anos de 2003, 2004, 2005 e 2006. Apesar do ranking ser de domínio público, optou-se por não citar as empresas neste artigo.

⁴ As empresas apontam que, depois da publicação chegar à grande mídia, o resultado é que o número de interessados em trabalhar nessas organizações praticamente dobra. Outros meios de comunicação social também fazem matérias espontâneas a partir da publicação desses rankings. Propagandas em diversos tipos de mídia (rádio, televisão, outdoors, entre outros) também são divulgados para dar visibilidade ao título conquistado.

⁵ O ano de 2007 não foi incluído nesta análise.

Todas as empresas da tabela 1 estão localizadas no Estado de São Paulo, sendo três com sede na capital, duas no interior e uma na grande São Paulo. Juntas, elas empregam 85.213 pessoas, sendo 40.492 mulheres (aproximadamente 47,5% do total). Interessante salientar que quando se pensa no conjunto deste universo a diferença entre homens e mulheres é sutil. Os reflexos são positivos na avaliação individual, onde, em alguns casos, a presença feminina é maior do que a masculina, como é o caso da empresa 5 (2.256 mulheres do total de 3.575)⁶ e da empresa 3 (1.453 mulheres do total de 2.678). Bancos e serviços financeiros lideram com três instituições algo bastante curioso ainda a ser estudado. Do total das 106 empresas, ainda é possível identificar que 19 se destacaram em três anos; 21, em dois anos, e 60, em apenas um ano.

Seis organizações se destacaram quatro vezes na publicação do ranking "As melhores empresas para as mulheres trabalharem" entre os anos de 2003 e 2006. Esse número foi selecionado dentro do universo de 106 empresas para comporem a amostra do presente artigo. Para chegar a essa quantidade, entendida como representativa, utilizou-se a amostra não-probabilística intencional, porque, segundo Gil, esse tipo de amostra

[...] consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda população [...] requer considerável conhecimento da população e do subgrupo selecionado. (Gil, 1999, p.104)

Em 2006, a empresa 1 completou 30 anos no Brasil. A empresa de origem francesa atua em duas divisões de negócios: serviços, com emissão de *vouchers* para alimentação, gestão de frotas, marketing de relacionamento e administração de Recursos Humanos, e hotelaria, com um total de 132 hotéis no Brasil e 4 mil no mundo – de super-econômicos a cinco estrelas. Ao todo, 7.287 funcionários trabalhavam no grupo em 2006, sendo que 90% na hotelaria. Nessa empresa, a paridade entre homens e mulheres estava explícita: entre os 7.287 funcionários, metade são mulheres.

⁶ Os dados relativos aos funcionários referem-se a 2006. A empresa 5 possui atualmente mais de 5 mil funcionários.

Nos cargos de comando de um total de 901 executivos, 550 são exercidos por mulheres.

Levantamentos preliminares sobre a empresa 2 apontam que a organização demitia todas as suas funcionárias que se casavam. Uma realidade apontada por muitas ex-funcionárias da instituição que se lembram bem como eram (mal)tratadas pela empresa. O que teria mudado para que essa instituição financeira integrasse um ranking destacando-se como uma boa empresa para a mulher trabalhar? De acordo com a Revista Exame as mulheres em 2006 eram em 28.200 de um total de 61.348 funcionários, estando em cargos de comando 5.813 de um total de 17.478 executivos. “O número de mulheres vem crescendo ano a ano e elas já representam quase a metade da sua força de trabalho”, (Revista Exame, 2006, p. 103). Atualmente, elas têm prioridade na hora de matricular os filhos na fundação da empresa e, aparentemente, não são demitidas quando se casam.

A empresa 3 pertence a um poderoso grupo econômico e, em 2006, tinha 2.678 funcionários, sendo 46% mulheres. A atuação da organização está ligada a financiamento de veículos, material de construção, crédito consignado e empréstimo pessoal. No final de 2006, eles tinham 49 filiais e 34 lojas de crédito pessoal. Todo o ano realiza a Semana da Mulher (não há especificação se o evento é realizado apenas na sede da empresa em São Paulo ou também nas filiais).

A empresa não tem políticas específicas para suas funcionárias, mas elas dizem estar profundamente satisfeitas com a companhia. Na Semana da Mulher, que acontece no começo de março, elas fazem massagem, participam de palestras e de sorteios. Se alguém brigou com o marido ou está com o filho doente, basta conversar com o chefe e, conforme o tamanho do problema, pedir para sair mais cedo. É fácil ser atendida. “Eles são muito compreensivos”, diz uma delas. (Revista Exame, 2006, p. 66).

Em 2003, a empresa 4, do setor de varejo, foi escolhida como “A melhor empresa para você trabalhar” no Brasil. No mesmo ano, integrou o ranking das melhores para as mulheres estando entre as dez primeiras colocadas em 2003, 2004, 2005 e 2006. De acordo com dados da Revista Exame a empresa se preocupa com o bem-

estar de seus funcionários. Nascida na década de 1950 está presente em sete estados brasileiros com 350 lojas. “As mulheres estão especialmente satisfeitas com o cheque-mãe, no valor de R\$ 200 mensais, para ajudar nos cuidados com os filhos até 11 anos”. (Revista Exame, 2006, p. 131).

Desde que o ranking das melhores empresas para as mulheres foi instituído, a empresa 5 foi eleita durante três anos consecutivos como a melhor. Em 2006, ela deixou o ranking das dez primeiras, mas manteve-se entre as 50 eleitas. Em 2006, a empresa contava com 3.575 funcionários, sendo que 63% eram mulheres. E continua em crescimento⁷. Um dos destaques da empresa é a creche mantida na sede e as bolsas de estudos que cobrem gastos de 30 a 50% para cursos técnicos, de idiomas, pré-vestibular, graduação e pós-graduação. A empresa, brasileira, está exportando seus produtos. Os primeiros países foram Argentina, Peru e Chile. Em 2005, ela chegou a Paris e recentemente entrou no México. “É citada por especialistas no assunto como exemplo de instituição que adota políticas facilitadoras para as funcionárias”. (Revista Exame, 2006, p.50).

A empresa 6 foi considerada, em 2006, a terceira “melhor empresa para você trabalhar” e a quarta para as mulheres. A empresa de informações de crédito tem 2.160 funcionários, sendo 52% mulheres. De acordo com a publicação da Revista Exame de cada 10 posições de liderança, quatro são ocupadas por mulheres. A empresa tem uma política de gestão de pessoas que respeita a diversidade de idéias, de origem, de raça, de idade. A média de idade dos funcionários é entre 25 e 36 anos, mas profissionais com mais de 50 anos têm oportunidades.

Para que mantivessem essas posições, as empresas se submeteram voluntariamente ano a ano às avaliações citadas. Seja por uma metodologia ou outra, todas passaram meses sendo

⁷ A empresa 5 registrou em 2006 uma receita bruta da ordem de R\$ 3,9 bilhões, o que representa um crescimento de 19,9% em relação ao ano anterior. Possuía em agosto de 2007, um quadro de mais de 5 mil funcionários e 602 mil consultoras no Brasil. Nas operações internacionais, a receita bruta aumentou 44,3% e o número de consultoras ultrapassou 67 mil. A empresa opera, no sistema de venda direta, na Argentina, Peru, Chile, México, Venezuela, Colômbia e França, onde mantém sua única loja mundial e um centro satélite de pesquisa e tecnologia. Na Bolívia, a marca está presente por intermédio de um distribuidor. (Dados divulgados pela empresa através de mailing de assessoria de imprensa)

investigadas. Os dados levantados e divulgados pelas revistas são superficiais e futuramente precisarão de um estudo muito mais aprofundado. No entanto, é possível compreender que a busca pela eficiência e por baixos custos movem essas empresas, independente do ramo de atuação. A maneira como o fazem é variável e vão desde o cumprimento das leis, como creches e participação nos lucros, até “cuidados” com a saúde, como a aplicação da vacina antigripal.

Conclusões

Apesar de estudarem praticamente os mesmo assuntos, não existe na literatura qualquer informação que demonstre que os engenheiros Frederik Taylor e Henry Fayol tenham se encontrado para discutir suas teorias administrativas. O que se sabe, porém, é que ambas tinham o mesmo objetivo: a eficiência das organizações. Cada um a sua maneira investiu em estudos para que as empresas (inicialmente aquelas onde trabalhavam) pudessem ter sucesso e que suas teorias pudessem ser aplicadas a qualquer tipo de organização. Enquanto Taylor apresentava sua Teoria Científica com ênfase na tarefa e racionalização do trabalho do operário, Fayol dava atenção à estrutura e a eficiência de todas as partes envolvidas no trabalho.

O que é possível perceber nessas reflexões, é que as teorias Científica e Clássica da Administração continuam atuais, utilizadas como seus criadores a conceberam. Pelas análises iniciais das melhores empresas para as mulheres trabalharem todas têm o mesmo objetivo: serem eficientes, garantindo lucros cada vez maiores com custos cada vez menores; o trabalho realizado em menor tempo possível e realizado da forma mais correta para evitar desperdício de tempo e de material.

A presença neste tipo de ranking garante a elas visibilidade no mercado, pois é utilizada maciçamente pelos departamentos de marketing para apresentação em revistas especializadas, propagandas em sites, faculdades (utilizadas para divulgação nas chamadas para contratar estagiários, *trainees*) e muito mais. O que se percebe, porém, é que muitas apenas cumprem as leis estabelecidas e avançam pouco nas políticas de gestão.

A partir do momento em que se submetem a essas avaliações essas empresas estariam dispostas a mudar suas estratégias na forma como organizam o trabalho? Estariam dispostas a mudar a

cultura que organiza o trabalho? Seriam esses rankings criados apenas para atender aos interesses dos meios de comunicação de massa e do marketing dessas empresas?

São perguntas que ainda estão sem uma resposta objetiva, levando-se em consideração que entender esse contraditório e complexo mundo do trabalho leva mais tempo. O que se pode perceber desde já é que as empresas, ao longo da última década, buscaram avanços nas políticas organizacionais, principalmente quando os dados de um ano e outro são confrontados. Manter essa visibilidade, esse valor agregado à marca não é tarefa fácil. Fica claro que as empresas que não mudaram ou pelo menos não avançaram nas discussões também não conseguiram manter-se em destaque no ranking estudado. Este é o caso da empresa 5 citada na tabela 1. Seu pacote de benefícios é um dos melhores das empresas participantes, a organização tornou-se referência no mercado quando o assunto é programa de equidade, preservação do meio ambiente e cultura organizacional. Ao mesmo tempo, teve um crescimento vertiginoso, muito rápido e despreparado internamente, o que ocasionou insatisfação entre seus funcionários e sua presença no ranking de 2006 foi diretamente afetada (levando-se em consideração a própria mudança de metodologia).

O que todas as empresas precisam levar em consideração é que o fator humano é o mais importante em qualquer instituição. Ele recebe diretamente as informações e se estas não forem divulgadas da maneira correta, as empresas sofrerão sérias conseqüências. Isso acontece independentemente do porte da empresa e é avaliado desde a maneira de fazer o produto até sua distribuição e propaganda. São investidos milhões em anúncios publicitários, mas se esses mesmos milhões não forem investidos no homem e na mulher, justamente aqueles que fazem as empresas caminharem, muitas empresas poderão fechar suas portas.

As relações entre capital e trabalho ainda precisam de avanços significativos para que empregados e empregadores realmente lucrem na mesma proporção. Será que as empresas realmente estão preocupadas com isso? De qualquer forma é preciso continuar avançando. Parar jamais!

CINTRA, S. V.; COSAC, C. M. D. The work world and the feminine presence. *Serviço Social & Realidade*, Franca, v. 17, n. 1, p. 395-414, 2008.

- **ABSTRACT:** *The number of working women grows every year in the world. That larger and larger entrance in the capitalist market make them face several dilemmas: how to work to support herself and her family, guaranteeing her dependents subsistence, with an almost always exploratory stamp; to work for the need and warranty of her emancipation, her independence; to receive inferior wage to that paid to the male mates; to see to increase the informal market without labor warranties like FGTS (pension fund), 13th wage, vacations, aid disease and maternity license. In the companies, the feminine work is largely used, even to reduce costs and to maximize profits. It is a reality in the current days, because only this way, the organizations inside the capitalism can increase its productivity and their profits, with the worker's larger efficiency who is more and more overloaded in the work atmosphere.*
- **KEYWORDS:** Capitalism; Woman; Work; Companies.

Referências

BLAY, E. A. *Trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista*. São Paulo: Ática, 1978.

CHIAVENATO, I. *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Atlas, 1993.

CHINALI, I. G. *Fábrica e emprego doméstico na visão de mundo das empregadas domésticas de Franca*. 1992. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca.

CINTRA, S. V. *A passos lentos: o percurso das mulheres operárias na indústria de calçados. Discriminação ou indiferença?* 2003. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) Faculdade de História, Direito e Serviço Social, UNESP, Franca.

FUNDAÇÃO Carlos Chagas. *Mulheres no mercado de trabalho: grandes números*. Disponível em <http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mmt.html>, acesso em 02 de janeiro de 2007.

FUNDAÇÃO Seade. *O emprego feminino no Estado de São Paulo na década de 90; o tradicional e o novo nos espaços ocupacionais*. Boletim Mulher e o Trabalho. Publicação trimestral editada pela Fundação Seade n. 9. Setembro de 2002.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINELLI, M. L. *Serviço Social: identidade e alienação*. São Paulo: Cortez, 2006.

MOTTA, F. C. P., PEREIRA, L. C. B., *Introdução à Organização Burocrática*. São Paulo: Brasiliense, 1984.

REVISTA EXAME: *As melhores empresas para você trabalhar*. 2007. Editora Abril.

_____. *As melhores empresas para você trabalhar*. Edição de 2006. Editora Abril.

_____. *As melhores empresas para você trabalhar*. Edição de 2005. Editora Abril.

_____. *As melhores empresas para você trabalhar*. Edição de 2004. Editora Abril.

_____. *As melhores empresas para você trabalhar*. Edição de 2003. Editora Abril.

SAFFIOITI, H. I. B. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis: Vozes, 1976.

TRAGTENBERG, M. *Administração, poder e ideologia*. São Paulo: Moraes, 1980.

Artigo recebido em 08/2008. Aprovado em 09/2008.