

**Mulheres na Hotelaria: um panorama sobre a percepção do gênero feminino no mercado de trabalho**

**Women in Hotel Industry: an overview about the perception of the female gender in the labor market**

**Mujeres en la industria hotelera: una visión general de la percepción del género femenino en el mercado laboral**

Tali Veloso de Morais Costa <sup>1</sup>

Thamirys Nogueira de Carvalho <sup>2</sup>

Pollyanna Fraga Graciano <sup>3</sup>

**Resumo:** Apesar do espaço da mulher no mercado profissional, as relações de trabalho ainda são pautadas por práticas discriminatórias de gênero. Na hotelaria, mesmo com mão de obra predominantemente feminina, essa presença condiciona-se a estereótipos e atribuições reproduzidas desde o início da inserção do gênero feminino no mercado de trabalho, refletidas na hierarquização e estruturação dos postos de trabalho da área, em que lhes são atribuídas funções análogas às domésticas e impostas barreiras à ascensão a cargos de liderança. Assim, a presente pesquisa de natureza quanti-qualitativa utilizou-se das relações de gênero no mercado de trabalho como lente teórica, objetivando descobrir como se percebem as mulheres no mercado de trabalho hoteleiro dos municípios do Recife e Jaboatão dos Guararapes (localizados no estado de Pernambuco). O estudo possuiu duas fases: uma primeira quantitativa, aplicando-se um questionário misto, alcançando 54 mulheres que trabalham nos meios de hospedagem dos municípios, permitindo conhecer os perfis socioeconômicos, demográficos e culturais dessas, e os cargos ocupados nas estruturas organizacionais do setor hoteleiro; e na segunda qualitativa, foram aplicadas entrevistas semiestruturadas com seis das respondentes da fase quantitativa, ampliando discussões categorizadas em: generificação do trabalho, vida pessoal e maternidade e liderança, analisadas como fatores que influenciam na posição da mulher no setor hoteleiro.

**Palavras-Chave:** Gênero, mulheres, hotelaria, Recife, Jaboatão dos Guararapes.

**Abstract:** Despite women's space in the professional market, labor relations are still guided by gender-discriminatory practices. In the hotel industry, even with a predominantly female workforce, this presence is conditioned by stereotypes and attributions reproduced since the beginning of the insertion of the female gender in the labor market, reflected in the hierarchy and structuring of the jobs in the area, where they are assigned functions similar to domestic ones and barriers imposed to the ascension to leadership positions. Thus, this quantitative-qualitative research used gender relations in the labor market as a theoretical lens, aiming to discover how women perceive themselves in the hotel labor market in the cities of Recife and Jaboatão dos Guararapes (located in the state of Pernambuco). The study had two phases: a first quantitative, applying a mixed questionnaire, reaching 54 women who work in the lodging facilities of the municipalities, allowing to know the socioeconomic, demographic and cultural profiles of these, and the positions occupied in the organizational structures of the hotel sector. ; and in the second qualitative, semi-structured interviews were applied with six of the respondents from the quantitative phase, expanding discussions categorized into: gender at work, personal life and motherhood, and leadership, analyzed as factors that influence the position of women in the hotel sector.

**Key words:** Gender, women, hospitality, Recife, Jaboatão dos Guararapes.

---

<sup>1</sup> Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. E-mail: tali.veloso@ufpe.br

<sup>2</sup> Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. E-mail: nogueirathamirys@gmail.com

<sup>3</sup> Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. E-mail: Pollyanna.fraga@ufpe.br

**Resumen:** A pesar del espacio de las mujeres en el mercado profesional, las relaciones laborales aún se guían por prácticas discriminatorias de género. En la industria hotelera, aún con una fuerza de trabajo predominantemente femenina, esta presencia está condicionada por estereotipos y atribuciones reproducidos desde el inicio de la inserción del género femenino en el mercado laboral, reflejados en la jerarquización y estructuración de puestos de trabajo en el área, donde se les asignan funciones similares a las domésticas y se imponen barreras a la ascensión a posiciones de liderazgo. Por lo tanto, esta investigación cuantitativa-cualitativa utilizó las relaciones de género en el mercado de trabajo como lente teórica, con el objetivo de descubrir como se perciben las mujeres en el mercado de trabajo hotelero en las ciudades de Recife y Jaboatão dos Guararapes. El estudio tuvo dos fases: una primera cuantitativa, aplicando un cuestionario mixto, llegando a 54 mujeres que laboran en los establecimientos de hospedaje de los municipios, permitiendo conocer los perfiles socioeconómicos, demográficos y culturales de estas, y los cargos que ocupan en las estructuras organizacionales de el sector hotelero.; y en la segunda cualitativa, se aplicaron entrevistas semiestructuradas con seis de las informantes de la fase cuantitativa, ampliando las discusiones categorizadas en: género en el trabajo, vida personal y maternidad, y liderazgo, analizados como factores que influyen en la posición de la mujer en el sector hotelero.

**Palabras clave:** Género, mujeres, hotelaria, Recife, Jaboatão dos Guararapes.

## 1 Introdução

O gênero, a partir da visão das ciências humanas e sociais, refere-se à construção social do sexo anatômico, fazendo uma distinção entre o biológico e o social, pois explica que a atribuição à maneira de ser homem ou mulher é produto de uma realidade social e cultural, e não da anatomia de seus corpos (BUTLER, 2021). A distinção entre gênero e sexo na sociedade ampara-se no ideal do melhor desempenho masculino sobre o feminino devido às aptidões natas e capacidades naturais, argumentando que biologicamente um sexo é adequado para determinadas tarefas e o outro não, encobrendo todo o processo de socialização do indivíduo e a distinção de gêneros, para justificar a divisão de tarefas entre os sexos (DANIEL, 2011).

O estudo da relação entre a mulher e o mercado de trabalho hoteleiro, demanda o entendimento desse processo de socialização do gênero feminino no ambiente do trabalho. Tal reflexão esclarece acerca das dinâmicas do âmbito profissional, caracterizando-se pelo reconhecimento das questões de gênero no mercado de trabalho e de como essas dinâmicas afetam os espaços ocupados por indivíduos de gêneros distintos (HOOKS, 2020).

Norteia-se, portanto, no período do início da divisão social do trabalho, em que a mulher era responsável por subsidiar algumas funções familiares (SAFFIOTI, 1976), atravessando momentos de transição do gênero feminino da vida cotidiana para as relações de trabalho formal e informal, até as relações de trabalho pautadas em condições de precariedade e subvalorização da força de trabalho das mulheres, sob dominação de um regime patriarcal (FERREIRA; COSTA, 2017; HIRATA, 2001), pois conforme observa Federici (2017), o aviltamento do

trabalho feminino ocorreu para alicerçar as bases do sistema econômico capitalista.

A presente pesquisa justifica-se por abordar as relações assimétricas de poder entre mulheres e homens descritas por Fochi (2005) como resultado de representações estereotipadas dos gêneros, as quais interferem também nas relações cotidianas e nas práticas de trabalho. Logo, a dominação masculina, conforme explica Bourdieu (2019), vivencia-se pela violência simbólica, por vezes não perceptível para a própria vítima, através da comunicação, conhecimento, desconhecimento, reconhecimento e sentimentos. Gonzalez (2019) aponta que esta violência simbólica ganha vulto através do racismo, da objetificação e da hipersexualização das mulheres, principalmente, das que se encontram em vulnerabilidade social, tais como: indígenas, negras, migrantes, meninas e velhas.

Uma vez que as autoras, enquanto mulheres, inserem-se no mercado de trabalho do turismo e lidando diretamente com o setor da hotelaria, tornou-se natural a observação dos cargos ocupados pelo gênero feminino nesse segmento específico, bem como, a preocupação despertada por relações de trabalho discriminatórias. Assim, ao abordar um tema pouco explorado em produções acadêmicas da área, destaca-se a necessidade de estimular pesquisas e reflexões que aprofundem a compreensão das interseções entre gênero, trabalho e hotelaria no contexto brasileiro. A intenção deste estudo é também ampliar as discussões sobre práticas profissionais que incluem (ou excluem) questões de gênero no mercado de trabalho hoteleiro, contribuindo para o debate acadêmico e o desenvolvimento teórico no campo da hotelaria e dos estudos de gênero.

Em vista disso, surgem alguns questionamentos: (i) Quais os perfis socioeconômicos, demográficos e culturais dessas mulheres? (ii) Quais os cargos que estas mulheres ocupam nas estruturas organizacionais do setor hoteleiro? (iii) Quais os fatores que influenciam na posição da mulher no setor hoteleiro a partir do olhar das próprias mulheres atuantes no segmento? Sendo assim, o presente trabalho tem como objetivo descobrir como se percebem as mulheres no mercado de trabalho hoteleiro dos municípios do Recife e Jaboatão dos Guararapes.

Para tanto, a pesquisa adotou métodos mistos de investigação, sendo classificada como descritiva e explicativa. Na primeira fase (quantitativa), aplicou-se um questionário misto com as mulheres trabalhadoras do setor hoteleiro dos municípios do Recife e Jaboatão dos Guararapes, ambicionando conhecer os perfis socioeconômico, demográfico e cultural dessas

mulheres e os cargos ocupados na estrutura organizacional do setor. Na segunda etapa (qualitativa), objetivando aprofundar discussões advindas dos resultados da fase quantitativa e conhecer quais os fatores que influenciam na posição da mulher no setor hoteleiro, foram realizadas entrevistas pelo *Google Meet* com seis das respondentes da primeira etapa. O estudo tomou como base os resultados da aplicação do questionário misto na primeira fase e a análise do conteúdo das seis entrevistas realizadas na segunda.

## **2 Referencial teórico**

### **2.1 A socialização do gênero feminino no mercado de trabalho**

O processo de socialização do gênero feminino no mercado de trabalho perpassa por diversos momentos históricos, com destaque para o desenvolvimento de novos modelos de produção, sobretudo o crescimento da indústria (QUERINO et al., 2013). Ferreira e Costa (2017) Ferreira e Costa (2017) explicam que as mulheres, escravizadas ou livres, no início da divisão social do trabalho, eram responsáveis tanto pela subsistência no âmbito familiar, quanto pela geração de riqueza social. Nas sociedades pré-capitalistas, a participação da mulher no sistema produtivo e econômico, apesar de ser relevante, era considerada inferior à dos homens, portanto, seu papel era subsidiar um conjunto de funções econômicas da família (FEDERICI, 2017; SAFFIOTI, 1976).

Com o desenvolvimento do sistema capitalista, as capacidades femininas eram ainda mais subvalorizadas e as condições para as mulheres antagônicas, assim, tendo sua força produtiva marginalizada (FEDERICI, 2017). Com a revolução industrial, a mulher passa a inserir-se mais nos espaços públicos (FERREIRA; COSTA, 2017), porém nesse período o contexto era de precariedade nas relações de trabalho, em que a força produtiva era desamparada de regulamentações trabalhistas segundo explicou Amaral (2012).

Ferreira e Costa (2017), apontam que quando a mulher se fixava e conquistava mais espaço no mercado de trabalho, essa inserção se dava sob dominação patriarcal e sob o regime de exploração, pois mesmo com maior participação nas relações profissionais, a mulher estava incluída num modelo de trabalho informal, diante de relações de subcontratação, terceirização e de enfrentamento às diversas desigualdades sociais (HIRATA, 2001, 2009; HOOKS, 2020).

Saffioti (1976) explica que diante da inferiorização e das desvantagens sociais impostas

à mulher, a sociedade capitalista conseguia extrair das mulheres o máximo de mais-valia plena com a intensificação do serviço, com a amplificação da jornada de trabalho e salários inferiores aos dos homens. Portanto, segundo Federici (2017), as mulheres contribuem para a consolidação do sistema capitalista desde sua formação impulsionando o processo de acumulação primitiva.

As condições de trabalho nas fábricas eram de horas extensivas em estado precário, mas para as mulheres ainda existia a responsabilidade de gestão do trabalho doméstico, acarretando o acúmulo de trabalho remunerado e não remunerado (DANIEL, 2011). Assim, a mulher assumia a responsabilidade pelo serviço fabril e pelas funções familiares.

Posteriormente à Segunda Guerra Mundial, surgem novos modelos de produção que intensificavam o controle do processo de trabalho, o taylorismo e o fordismo, almejando extrair do operário, através de uma cronometragem rígida de suas operações, o máximo de sua força de trabalho (DANIEL, 2011). Socialmente, destacava-se o modelo de família nuclear, possuindo o homem o papel de provedor, enquanto a mulher tinha a responsabilidade do trabalho doméstico, de cuidado e reprodutivo (TONELLI, 2023).

Na década de 1960, esses modelos começam a declinar, e visando a redução de custos ocorreu a diminuição dos postos de trabalho e a implantação de fábricas em regiões subdesenvolvidas com mão de obra barata (DANIEL, 2011). Daniel (2011) e Tonelli (2023) ainda apontam que os anos de 1970 definiram um período de intensas mudanças quanto à relação do trabalho e o capital de países desenvolvidos, que posteriormente influenciaram no cenário mundial e do Brasil. Essas mudanças reestruturaram o modo de produção, flexibilizando a mão de obra e contribuindo com os modelos de subcontratação (Daniel, 2011).

Vasconcelos (2010) relata que no Brasil, o período da década de 1970, demandava um perfil de mão de obra que fosse capaz de desenvolver várias atividades de maneira criativa, e isso fez da mulher o público-alvo, sobretudo a mais velha, casada e mãe, pois acreditavam ser habilidade do gênero feminino a capacidade de desenvolver diversas tarefas, muitas vezes, acarretando tripla jornada de trabalho (BRUSCHINI et al., 2008; MEDEIROS, 2018; VIEIRA; AMARAL, 2013).

Na década de 1990, intensificaram-se os efeitos da globalização, e o aumento da concorrência internacional acarretou o aumento do emprego e do trabalho remunerado das mulheres tanto de maneira formal quanto informal, mas ainda em condições de precariedade e

vulnerabilidade, sobretudo em regiões como a Ásia, a América Latina e a Europa (HIRATA, 2001). Entretanto, no Brasil, com o crescimento de movimentos sociais, principalmente, como exposto por Nogueira (2004), a atuação do Movimento Feminista passa a questionar os modos de produção do capitalismo, além do enfrentamento ao discurso baseado no conservadorismo que naturaliza a mulher enquanto mãe e esposa e reforça a ideia de família enquanto instituição primordial e universal que fortalecia o discurso patriarcal dominante.

Nessa perspectiva, o patriarcado apresenta-se nas estruturas de poder brasileiras e legitima todo o processo de dominação e exploração de mulheres, esse olhar sobre as relações de gênero e a divisão sexual do trabalho ainda se incorpora ao mercado de trabalho em muitos segmentos econômicos (VASCONCELOS, 2010).

Nesse sentido, como apresentado por Daniel (2011), a divisão do que se conhece por trabalhos femininos e trabalhos masculinos se justifica através da crença de que os corpos femininos possuem determinadas habilidades, enquanto os masculinos possuem outras. Fontoura e Piccinini (2016) acrescentam que são considerados serviços femininos aqueles que são leves e fáceis. Em contraponto a essa crença, Powell et al. (2002) afirmam que a atribuição de determinadas tarefas a determinado gênero é fruto de uma construção social e não simplesmente da natureza e do biotipo, havendo um estereótipo usado para justificar papéis sociais.

A mesma crença existente acerca das habilidades físicas recai sobre questões comportamentais. Fontoura e Piccinini (2016) apresentam que qualidades como paciência, destreza e detalhismo são relacionadas às mulheres por remeterem às relações afetivas e à reprodução biológica, portanto disponibilizando a essas mulheres cargos que demandam mais disciplina e organização. Já Casaca (2013) aponta que as mulheres acabam por serem contratadas para funções em que se exigem mais de aspectos emocionais e estéticos, a saber: a amabilidade, a aparência e o movimento de seus corpos.

Logo, discutir a socialização do gênero feminino no mercado de trabalho permite a compreensão da estruturação dos postos de trabalhos e a generificação das profissões, considerando o processo de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho (DANIEL, 2011), esclarecendo dinâmicas do âmbito profissional que afetam os espaços ocupados por indivíduos de gêneros distintos.

## **2.2 A mulher e o mercado de trabalho hoteleiro**

A hospitalidade é a essência da hotelaria, caracterizada pelo bem receber, ligando-se diretamente ao desenvolvimento dos profissionais que trabalham nos meios de hospedagem (FARRAR; LA GYANT, 1998). Costa et al. (2011) explicam que a atuação humana exerce forte influência na percepção dos consumidores desse serviço, identificando-os como uma demanda exigente, carecendo de profissionais mais competentes e hábeis para suprir as necessidades desse público.

Sob essa ótica, no ramo de trabalho da hotelaria, há uma valorização de aspectos profissionais como cooperação, trabalho em equipe, uso do diálogo (COSTA et al., 2011). Diante disso, Acker (1990) e Johnson et al. (2008) demonstraram que características como empatia, paciência, afetividade, subserviência estão associadas ao gênero feminino, revelando um processo histórico-social de estereótipos e discriminação. Portanto, analisando a relação de dominação no trabalho sob a ótica de relações de gênero, enfatiza que o desenvolvimento profissional, como a qualidade e o desempenho do trabalho, de homens e mulheres na hotelaria, vincula-se às questões de distinção de gênero enquanto construção histórico-social, conforme explica Izquierdo e Freitas (2022).

Assim, o setor hoteleiro reproduz o abismo social existente entre os gêneros feminino e masculino em sua estrutura organizacional, pois o mercado funciona conforme o desenvolvimento e cotidiano da sociedade (IZQUIERDO; FREITAS, 2022; POWELL et al., 2002). A hotelaria dispõe de atividades com características que fazem referência ao cotidiano e ao espaço doméstico, tais características são vistas socialmente como “femininas” e atribuídas historicamente às mulheres, por isso, sendo designados predominantemente ao gênero feminino as posições e cargos atrelados aos serviços domésticos, de limpeza e de cuidado (ACKER, 1990; FERREIRA; COSTA, 2017).

Observa-se na hotelaria uma predominância da mão de obra feminina, como observado por Fontoura e Piccinini (2016). Entretanto, essa presença não implica em mulheres ocupando os cargos mais altos da hierarquia desses empreendimentos, nem que recebam salários compatíveis aos de funcionários do gênero masculino. Segundo Ferreira e Costa (2017), práticas discriminatórias e estereótipos reproduzidos no meio hoteleiro são percebidos quando analisadas questões salariais, de poder e liderança.

Acerca da relação entre gênero e liderança, Eagly e Carli (2007) e Oakley (2000), em seu

estudo sobre mulheres em posição de liderança, apontam que diversos são os fatores que podem ser elencados como obstáculos na carreira de mulheres até a ascensão a cargos gerenciais, como: o preconceito, a aparência pessoal, e a resistência à liderança exercida por mulheres e a maternidade como posto por Moreira et al. (2021). Mesmo superados alguns desses obstáculos, outros fatores persistem nesse processo discriminatório, pois quanto mais alta a posição da mulher na organização, maior essa discriminação sofrida por ela, desde o preconceito até o constante questionamento de sua posição enquanto líder (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Por outra perspectiva, Costa et al. (2011) citam que a responsabilidade da disparidade dos cargos gerenciais atribuídos a determinado gênero perpassa por questões de preconceito e discriminação até alcançarem questões de capacitação e treinamento, visto que muitas empresas dão pouca atenção ou não investem em políticas voltadas para mulheres com enfoque no treinamento para liderança organizacional (ABRANTES, 2011; ARA, 2019).

Uma pesquisa realizada em 2019 por sócias da Bain & Company, em parceria com o LinkedIn, sustenta a importância da equidade de gênero ao indicar que 82% das mulheres e 66% dos homens acreditam que questões de gênero devem ser prioridades estratégicas nas organizações. No entanto, apenas 38% das mulheres entrevistadas afirmam que os líderes de suas organizações consideram a paridade de gênero como um fator estratégico. Apesar do progresso ao longo dos anos, o tema ainda não é visto como prioritário (Batist & Mattos, 2019).

Um relatório divulgado em 2021 pela Revista Women in Hospitality Industry, baseado em 801 empresas, revelou que, em 2020, a proporção de homens para mulheres que alcançaram o nível de liderança executiva foi de 5,7 para 1 (CASTELL PROJECT, 2021).

Nesse sentido, a urgência de discutir a equidade de gênero na hospitalidade e no turismo se mantém atual. Uma investigação recente em 2023 mapeou a produção científica brasileira sobre gênero, trabalho e turismo em dissertações e teses de Programas de Pós-Graduação (PPGs) com ênfase em área básica em turismo no Brasil. Das 1618 dissertações produzidas nos PPGs de turismo no país, apenas 37 abordam a temática de gênero, e destas, apenas 12 focam na questão do trabalho, representando meros 0,74% do total de pesquisas (OLIVEIRA; SILVA; GABRIEL, 2023).

### **2.3 A Região Metropolitana do Recife e a posição da mulher no mercado de trabalho hoteleiro**

Segundo o Governo do Estado de Pernambuco (2021), a Região Metropolitana do Recife (RMR), com área de 3.207,54 km<sup>2</sup>, ocupa 3,3% da área total do Estado de Pernambuco e é composta por quinze municípios. São esses: Abreu e Lima, Araçoiaba, Cabo de Santo Agostinho, Camaragibe, Goiana, Igarassu, Ilha de Itamaracá, Ipojuca, Itapissuma, Jaboatão dos Guararapes, Moreno, Olinda, Paulista, Recife e São Lourenço da Mata. De acordo com Marinho et al. (2007), a porção urbanizada da RMR, correspondente a 321 km<sup>2</sup>, modelou-se por fatores de ordem ambiental como a presença de uma grande rede hídrica natural, econômica, em que a melhor parte do mercado imobiliário se encontra em uma estreita faixa litorânea, marcada por atividades urbanas e institucionais, não tão expressivas, mas responsável pela delimitação de áreas de proteção de mananciais e áreas estuarinas.

A urbanização descrita por Marinho et al. (2007) passou por um desenvolvimento na década de 1990, através de projetos que induziram uma reconfiguração populacional e espacial na Região Metropolitana do Recife, sendo exemplos desses o projeto turístico nos polos hoteleiros de Muro Alto – em Ipojuca – e no polo de turismo e lazer do estuário do Rio Timó. Quanto à cidade do Recife, Silva (2007) aponta o bairro de Boa Viagem como o preferido para investimentos hoteleiros desde a década de 1980, devido à praia, à proximidade ao aeroporto, aos investimentos propostos à hotelaria no referido período, à estruturação física do bairro e ao seu subcentro comercial.

De acordo com dados da Empresa Pernambucana de Turismo (EMPETUR, 2022), o município do Recife atingiu 96 estabelecimentos em 2022, com o total de 15.611 leitos. Segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), no mês de outubro de 2022, a cidade possuía um estoque<sup>4</sup> de empregos no segmento de alojamento de 3.003 (PREFEITURA DO RECIFE, 2022). Nos últimos anos, percebe-se também o surgimento de novos meios de hospedagem também no município de Jaboatão dos Guararapes, possuindo 2.089 leitos distribuídos por 19 estabelecimentos de hospedagem (EMPETUR, 2022).

Uma vez que há crescimento no número de empreendimentos hoteleiros da região, há aumento da mão de obra do setor, sendo o perfil do trabalhador da hotelaria da RMR, segundo

---

<sup>4</sup> Configura-se como a quantidade de pessoas empregada com carteira assinada.

Saraiva e Silva (2004), de maioria do sexo masculino, com nível de escolaridade baixo e recebendo até dois salários-mínimos. A divisão de cargos apresentada pelas autoras mostra que as funções de camareira, auxiliar de lavanderia, recepcionista e telefonista são ocupadas majoritariamente por mulheres, enquanto as demais funções são exercidas por pessoas do gênero masculino (SARAIVA; SILVA, 2004).

### **3 Procedimentos metodológicos**

Alinhada ao pragmatismo, a presente pesquisa tem natureza quanti-qualitativa e pode ser classificada como descritiva e explicativa, no intuito de descobrir como se percebem as mulheres no mercado de trabalho hoteleiro dos municípios do Recife e Jaboatão dos Guararapes, este recorte foi estabelecido pela quantidade de hotéis existente nos municípios.

Segundo Creswell (2016), os métodos mistos possibilitam ao pesquisador a utilização do melhor dos métodos quantitativos e qualitativos, auxiliando a lidar com a complexidade de determinados fenômenos, baseando-se no desenho metodológico utilizado por Moraes et al. (2023). Dividindo-se em duas fases: a primeira fase quantitativa e a segunda fase qualitativa, esta pesquisa se utiliza das relações de gênero no mercado de trabalho como lente teórica que norteia a construção do problema de pesquisa e a coleta de dados.

Na primeira fase, para conhecer os perfis socioeconômico, demográfico e cultural dessas mulheres, bem como os cargos que elas ocupam nas estruturas organizacionais da hotelaria, realizou-se um levantamento para descrever quantitativamente as tendências estudadas na amostra (CRESWELL, 2016). Portanto, a aplicação desta survey, almejou coletar dados de profissionais mulheres atuantes nos meios de hospedagem dos municípios do Recife e do Jaboatão dos Guararapes para expô-los em forma de análises estatísticas descritivas.

Nesta primeira fase, o instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário misto, pois devido a sua objetividade adequou-se ao propósito investigativo desta fase da pesquisa. O questionário, composto de 23 perguntas fechadas e 07 perguntas abertas, conforme apresentado no quadro 1.

**Quadro 1** - Estrutura do questionário

Continuação

Questão	Pergunta
Perguntas introdutórias	
01	Você trabalha em algum meio de hospedagem localizado no município de Jaboatão dos Guararapes ou Recife?
02	Município onde trabalha
Sobre o meio de hospedagem	
03	Tipo de meio de hospedagem onde trabalha
04	Qual o porte do meio de hospedagem em que você trabalha? (Por quantidade de Unidades Habitacionais - UH's / apartamentos)
Sobre você no meio de hospedagem	
05	Qual cargo você ocupa no meio de hospedagem em que você trabalha?
06	O cargo indicado encontra-se em qual departamento do hotel?
07	O cargo que você ocupa se encontra em que nível na estrutura organizacional do meio de hospedagem que você trabalha?
08	Há quanto tempo você trabalha no setor hoteleiro? (Responda indicando o número de dias, ou semanas, ou meses, ou anos)
09	Há quanto tempo você se encontra no cargo que ocupa atualmente? (Responda indicando o número de dias, ou semanas, ou meses, ou anos)
10	Qual o seu nível de satisfação com o cargo ocupado? (Considerando: 1 - Muito insatisfeita; 2 - Insatisfeita; 3 - Nem insatisfeita, nem satisfeita; 4 - Satisfeita e 5 - Muito satisfeita).
11	O cargo ocupado corresponde a um cargo de gestão (chefia)?
12	Caso você tenha respondido SIM na questão anterior, quantos funcionários encontram-se sob sua responsabilidade direta? (Responda indicando o número de funcionários)
13	Caso exista, qual o gênero de seu gestor/chefia imediato?
14	As atribuições desenvolvidas por você no cargo ocupado exigem algumas das características abaixo listadas? (Se for o caso, pode marcar mais de uma opção)
15	No setor hoteleiro, a sua contratação ou promoção já foi impedida ou negada por ser do gênero feminino?
16	Caso você tenha respondido SIM na questão anterior, gostaria de relatar o ocorrido?
17	Você acredita que o empreendimento promove a sua evolução enquanto funcionária? (Se auxilia em seu plano de carreira e desenvolvimento profissional)
18	Você possui filhos?
19	Você já sofreu alguma discriminação por ser mãe na empresa em que você trabalha?
20	Você acredita que, na hora de promover ou contratar alguém, a avaliação das competências se dá de forma igualitária, independentes de fatores de gênero?
21	A empresa em que você trabalha oferece benefícios que garantem a retenção de profissionais do gênero feminino? (políticas institucionais mais inclusivas, capacitação e treinamento de liderança para mulheres, entre outros.)
22	Há diferença salarial entre pessoas de diferentes gêneros (feminino, masculino, não binário) que ocupam o mesmo nível hierárquico?
23	Em uma decisão estratégica, a opinião feminina é levada em consideração em igualdade com a dos homens?
24	Há canais de comunicação na organização (ex.: setor de Gestão de Pessoas) funcionando de forma sigilosa, com o intuito de facilitar a exposição de problemas referentes à discriminação de gênero (assédio moral, sexual, social, pressão psicológica, sexismo)?

Questão	Pergunta
Sobre você	
25	Qual o seu gênero?
26	Qual a sua idade?
27	De acordo com o critério utilizado pelo IBGE, qual sua cor ou raça?
28	Qual o seu nível de escolaridade?
29	Qual a sua renda individual?
30	Qual o seu estado civil?

**Fonte:** as autoras (2021).

O questionário foi hospedado no Google Forms no período de 30/09/2021 a 04/11/2021. Por se tratar de uma amostra não probabilística, a técnica de amostragem utilizada foi a bola de neve, através da qual um indivíduo participante indica outro para compor a amostra (Sampieri et al., 2006). Obteve-se um total de 54 questionários válidos, dos 56 coletados. A pequena amostra se deve aos protocolos de retomada para reabertura pós-pandemia da Covid-19, sendo difícil a coleta on-line, pois os hotéis buscavam recuperar-se dos impactos do contexto pandêmico. As tentativas de pesquisa presenciais também foram frustradas devido às questões sanitárias, sendo realizada apenas uma no município de Jaboatão dos Guararapes.

As limitações e o baixo número de respondentes do questionário aplicado na primeira fase não permitem uma generalização estatística dos resultados, mas esses resultados serviram como base exploratória para a execução da segunda fase da pesquisa. A coleta e análise desses dados forneceram subsídios para a elaboração do roteiro de entrevista utilizado durante a segunda fase, além de possibilitar o acesso as mulheres que participaram das entrevistas.

A segunda fase se caracterizou pela sua abordagem qualitativa, utilizando-se das entrevistas semiestruturadas como instrumentos de coleta de dados. A entrevista semiestruturada foi escolhida devido a sua adaptabilidade e a profundidade alcançada pela mesma, permitindo compreender motivos e sentimentos (Bell, 2008). Os sujeitos entrevistados foram escolhidos entre as respondentes que participaram da primeira fase da investigação e sinalizaram o interesse de participar desta segunda fase. O objetivo foi aprofundar discussões oriundas dos resultados da fase quantitativa e conhecer os fatores que influenciam na posição da mulher no setor hoteleiro através de análises qualitativas. As entrevistas foram realizadas pelo Google Meet no período de 25/11/2021 a 09/12/2021, conforme demonstra o quadro 2.

**Quadro 2 - Corpus das entrevistas**

Entrevistadas	Cargo/Função	Data da Coleta	Material	Identificação
Entrevistada 1	Assistente de Reservas	25/11/2021	Oral	E1
Entrevistada 2	Anfitriã de Hospitalidade	01/12/2021	Oral	E2
Entrevistada 3	Recepcionista	03/12/2021	Oral	E3
Entrevistada 4	Assistente de Eventos	03/12/2021	Oral	E4
Entrevistada 5	Gerente Geral	06/12/2021	Oral	E5
Entrevistada 6	Supervisora de Governança	09/12/2021	Oral	E6

**Fonte:** as autoras (2021).

Nesta segunda fase, a análise dos dados seguiu a estratégia de Análise de Conteúdo de Bardin (2016), com o objetivo de organizar, codificar e categorizar os conteúdos das entrevistas, de forma a obter um processo científico. A técnica escolhida foi a de categorização, seguindo o critério lexical através do qual os termos são codificados por significados e aproximações (BARDIN, 2016). A escolha pelo critério lexical permite acessar mais profundamente a área de conhecimento pesquisada, uma vez que o campo lexical compreende um conjunto de palavras ou expressões (léxico) que se referem a uma mesma realidade.

As categorias de análise foram escolhidas aprioristicamente, seguindo a teoria, conforme demonstra o quadro 3.

**Quadro 3 - Categorias de análise**

Categorias	Definições	Autores
Generificação do Trabalho	Descrição da visão das entrevistadas acerca de preconceito, estereótipos, qualidades (características) atribuídas a determinado gênero, serviços que são entendidos como “masculino” e “feminino”, presença dos gêneros na estrutura organizacional do empreendimento.	Daniel, C (2011) Fontoura e Piccinini (2016) Ferreira e Costa (2017) Freitas (2014) Federici (2017) Hooks (2021)
Vida Pessoal e Maternidade	Relato e impressão no tocante ao preconceito e à discriminação de mulheres, conciliação da vida profissional com vida pessoal e família.	Moreira et al (2021) Hryniewicz e Vianna (2018) Amaral (2012) Vieira e Amaral (2013)
Liderança	Descrição da visão das entrevistadas sobre capacitação e treinamento, bem como à resistência à liderança feminina (preconceito).	Eagly e Carli (2007) Hryniewicz e Vianna (2018)

**Fonte:** as autoras (2021).

A técnica de categorização da AC de Bardin (2016) é composta por três fases. Durante a pré-análise, foi realizada a transcrição das entrevistas e a leitura flutuante do material. Durante a exploração do material, considerando o conjunto de expressões e dos termos que compõem a realidade estudada, o material foi categorizado em planilhas para garantir uma melhor execução

da fase final – as inferências e interpretações dos resultados. Não foi utilizado nenhum software para auxiliar a análise.

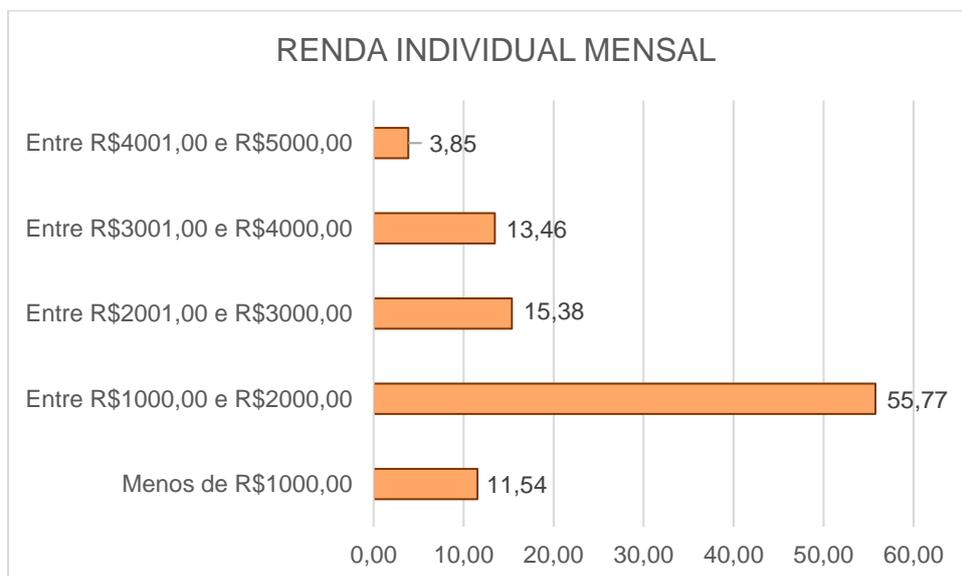
## 4 Análise e discussões

### 4.1 Análise dos questionários

O questionário misto, hospedado no Google Forms, encontrava-se dividido em três sessões, a fim de compreender: (i) o perfil dos meios de hospedagem trabalhados (tipo e porte); (ii) a relação existente entre as pessoas do gênero feminino com o segmento em que trabalham; e (iii) o perfil sociodemográfico das respondentes.

Ao serem analisadas as 54 respostas válidas, foi possível traçar um perfil sociodemográfico da amostra demonstrando que a maior parte das respondentes se autodeclara branca (50%), tem entre 18 e 28 anos (50%), é solteira (57,41%), com ensino superior completo (51,85%) e não possui filhos (66,67%), sinaliza-se que, dentre as que possuem filhos, 11,11% afirmaram ter sofrido preconceito no setor por serem mães. Durante a elaboração do questionário, optou-se por manter a pergunta referente à renda individual mensal das respondentes em modo aberto, de forma a captar uma média mais aproximada de suas realidades. Nesta perspectiva, elaborou-se o gráfico 1 sintetizando as respostas a esta pergunta.

**Gráfico 1** - Renda média individual



**Fonte:** dados da pesquisa (2021).

Através do gráfico apresentado acima, notou-se que mais da metade dessas mulheres (55,77%) possui uma renda inferior a R\$2.000,00, e apenas 3,85% contam com uma maior que R\$4.000,00. Vale salientar que os valores mais baixos apresentados no gráfico acima (menos de R\$1000,00), se justificam quando comparados aos cargos ocupados pelas respondentes, uma vez que 11,11% dessas ainda se encontram na posição de estagiária. Logo, verificou-se que a renda individual média da amostra foi de R\$1.949,19.

Além disso, observou-se que 70,37% da amostra corresponde a mulheres que trabalham no município de Recife, enquanto os 29,63% restantes se referem às que trabalham em meios de hospedagens localizados em Jaboatão dos Guararapes. Os empreendimentos em sua maioria são classificados como hotéis (53,70%), enquanto os demais se dividem entre hotéis-flat (40,74%), flats (3,70%) e condomínios (1,85%), onde, seguindo os critérios do MTUR, a maior parte (83,33%) se caracteriza como porte 6 (100 ou mais UH's), e os restantes se dividem em porte 1 (até 9 UH's) com 1,85%, porte 2 (de 10 a 19 UH's) com 5,56%, porte 4 (de 30 a 49 UH's) com 3,70% e porte 5 (de 50 a 99 UH's) com 5,56%.

Ao se demandar sobre o tempo trabalhado no setor hoteleiro, percebeu-se que a maior parte das mulheres (37,04%) está no referido setor há mais de um ano, porém há menos de cinco, e apenas 5,56% estão no ramo há mais de vinte anos. No que diz respeito às funções (cargos) específicas executadas pelas respondentes, preferiu-se analisar a frequência absoluta ( $n_i$ ) com que essas funções aparecem nas respostas, conforme elenca o quadro 4.

**Quadro 4** - Cargos ocupados por mulheres na hotelaria

<b>CARGO OCUPADO</b>	<b>(n<sub>i</sub>)</b>	<b>(%)</b>
Recepcionista	8	14,81
Estagiária	6	11,11
Camareira	5	9,26
Auxiliar de recepção	3	5,56
Analista de Receitas	2	3,70
Anfitriã de hospedagem	2	3,70
Auxiliar administrativo	2	3,70
Auxiliar de reservas	2	3,70
Gerente	2	3,70
Gerente de Vendas	2	3,70
Supervisora de governança	2	3,70
Agente de reservas	1	1,85
Analista Financeiro	1	1,85
Anfitriã de A&B	1	1,85
Auxiliar de A&B	1	1,85
Auxiliar de eventos	1	1,85
Auxiliar de hospedagem	1	1,85
Auxiliar de Pessoal	1	1,85
Auxiliar rouparia	1	1,85
Chefe de recepção	1	1,85
Executiva de Vendas	1	1,85
Gerente comercial	1	1,85
Gerente de contas	1	1,85
Governanta	1	1,85
<i>Revenue Management</i>	1	1,85
Reservas	1	1,85
Supervisora	1	1,85
Supervisora Administrativa	1	1,85
Supervisora de recepção	1	1,85

**Fonte:** dados da pesquisa (2021).

A partir da frequência, identificou-se que a função de recepcionista é a que mais aparece (8 mulheres) e, ao se fazer um recorte geral dos cargos, constata-se que 22,22% correspondem ao de auxiliar, 11,11% de gerente e 9,26% de supervisora. Dessas funções respondidas, 64,81% correspondem ao nível operacional, enquanto 18,52% ao tático e apenas 16,67% ao estratégico. Alinhado a isso, evidenciou-se que, entre as respondentes, apenas 24,07% possuem um cargo de chefia e, no tocante à satisfação com o cargo ocupado, 37,04% das mulheres se mostraram satisfeitas, no entanto notou-se que 24,07% não se sentem nem satisfeitas, nem insatisfeitas.

Os dados demonstram a presença feminina no mercado de trabalho hoteleiro, mas evidenciou-se que, apesar de 50% das respondentes serem chefiadas por pessoas do gênero feminino, são poucas as mulheres que ocupam cargos mais altos na hierarquia do segmento, visto

que apenas 16,67% afirmaram pertencer ao nível estratégico, confirmando a afirmação de Fontoura e Piccinini (2016). Observou-se que os maiores salários do extrato investigado representam apenas 3,85% das respondentes, sendo as questões salariais apontadas por Ferreira e Costa (2017) como indicativos de práticas discriminatórias e estereótipos reproduzidos no meio hoteleiro.

Alinhado aos estereótipos criados em torno da figura feminina, reuniu-se 13 características citadas nos materiais lidos durante a revisão bibliográfica, em que parte dessas é comumente imputada às mulheres (a exemplo de delicadeza e sensibilidade) e outra aos homens (resistência física e produtividade). Elaborou-se, então, o seguinte questionamento: as atribuições desenvolvidas por você no cargo ocupado exigem algumas das características abaixo listadas? (Se for o caso, pode marcar mais de uma opção). Com as respostas obtidas, criou-se o quadro 5 através das frequências absolutas ( $n_i$ ), onde é possível inferir que, dentre as qualidades mais citadas, têm-se em primeiro lugar a organização (90,74%), seguida por paciência (81,48%) e detalhismo (75,93%), enquanto as que aparecem com menor frequência são resistência física (25,93%) e estética (27,78%).

**Quadro 5** - Características alinhadas às atribuições do cargo ocupado

CARACTERÍSTICAS	( $n_i$ )	(%)
Organização	49	90,74
Paciência	44	81,48
Disciplina	43	79,63
Detalhismo	41	75,93
Produtividade	40	74,07
Ser cuidadosa	35	64,81
Delicadeza	28	51,85
Versatilidade	28	51,85
Subserviência	23	42,59
Afetividade	21	38,89
Sensibilidade	19	35,19
Estética	15	27,78
Resistência física	14	25,93

**Fonte:** as autoras (2021).

Avaliando os dados do quadro acima, notou-se que as características com os percentuais mais altos – organização, paciência, detalhismo – estão entre as indicadas por Fontoura e Piccinini (2016) como características atribuídas ao gênero feminino, reafirmando o estudo de

Daniel (2011) ao indicar que a divisão do trabalho entre homens e mulheres ocorre através da crença de que os corpos femininos possuem determinadas habilidades distintas da dos corpos masculinos. Contudo, a afirmação de Casaca (2013), que as mulheres são contratadas por critérios emocionais e estéticos, não foi ratificada pela análise visto que sensibilidade e estética atingiram percentuais baixos de 35, 19% e 27,78%, respectivamente.

Questionou-se, no formulário, se a pessoa de gênero feminino inserida no setor acreditava que o empreendimento promovia sua evolução enquanto funcionária, auxiliando em seu plano de carreira e em seu desenvolvimento profissional, e, apesar de 57,41% das respondentes afirmarem que sim, verificou-se que 50% dessas também afirmaram que o empreendimento não oferece benefícios visando garantir a retenção de profissionais do gênero, ratificando os estudos de Abrantes (2011) e Ara (2019) que explicam que as organizações não investem em políticas de capacitação e treinamento voltadas ao gênero feminino.

No tocante ao preconceito de gênero, 7,41% delas afirmam que há diferença salarial entre pessoas de diferentes gêneros que ocupam o mesmo nível hierárquico no meio de hospedagem onde trabalham, corroborando o exposto por Fontoura e Piccinini (2016). Já 16,67% sentem que a opinião feminina não é considerada em igualdade à masculina diante de uma decisão estratégica, reafirmando o exposto por Hryniewicz e Vianna (2018) que mesmo quando as mulheres atingem uma posição de destaque, elas precisam constantemente reafirmar a sua posição de liderança, conforme explicou Oakley (2000). Além disso, ao serem questionadas sobre impedimentos e negativas acerca de possíveis contratações ou promoções, 5,56% das respondentes afirmaram que já o sofreram por serem do gênero feminino, e 48,15% apontam que não acreditam que a avaliação de competências se dê de forma igualitária.

As respondentes foram demandadas sobre a existência de canais de comunicação na organização (a exemplo do setor de Gestão de Pessoas) funcionando de forma sigilosa, com o intuito de facilitar a exposição de problemas referentes à discriminação de gênero (assédio moral, sexual, social, pressão psicológica, sexismo), e para tal questionamento se obteve os seguintes resultados: 44,44% das mulheres responderam que sim, afirmando a existência de tal canal, 37,03% negaram a existência do mesmo e 18,51% não soube responder.

## 4.2 Análise das entrevistas

As seis entrevistas semiestruturadas, realizadas através da plataforma *Google Meet*, foram iniciadas com perguntas referentes à idade, raça, escolaridade e ao estado civil das respondentes, o que permitiu que fossem traçados os seus perfis, conforme demonstra o quadro 6.

**Quadro 6** - Perfil das entrevistadas

Identificação	Idade	Raça	Escolaridade	Estado civil
E1	20 anos	Parda	Superior incompleto	Solteira
E2	20 anos	Preta	Superior incompleto	Solteira
E3	23 anos	Preta	Superior completo	Solteira
E4	34 anos	Parda	Pós-graduação	Solteira
E5	40 anos	Branca	Superior completo	Casada
E6	35 anos	Preta	Ensino médio completo	Casada

**Fonte:** dados da pesquisa (2021).

A primeira categoria analisada foi **generificação do trabalho**, a qual se refere à divisão dos postos de trabalho por gênero, vista como uma regra de que existem papéis destinados (de uma perspectiva binária) aos gêneros feminino e masculino como explicou Daniel (2011). Sendo assim, são designadas ou atribuídas características a determinado gênero, limitando ou dificultando a performance de trabalho de cada um em funções ou cargos tidos como “masculinos” ou “femininos”.

Na hotelaria, essa divisão pode ser identificada na distribuição de pessoas por setor, onde existe a predominância de determinado gênero associada à determinada função, devido ainda ao processo de socialização dos gêneros e da atribuição social de características e qualidades aos homens e mulheres, os quais consequentemente interferem no desempenho de suas atividades na área, ratificando o exposto por Izquierdo e Freitas (2022).

Quando questionadas sobre como enxergam a distribuição de pessoas por gênero nos setores dos empreendimentos nos quais trabalham, foi unânime a constatação das entrevistadas de que na Governança a maioria dos funcionários é do gênero feminino e, quando se tem um homem, lhe é atribuída a função de zelador ou serviços gerais que trata da limpeza de áreas comuns, organização dos ambientes, recolhimento de resíduos. Já a função de camareira, que tem a responsabilidade da arrumação, revisão e limpeza dos apartamentos, é desenvolvida exclusivamente por mulheres. Em contraste, no setor de manutenção, serviço que lida com instalações, equipamentos, elétrica dos meios de hospedagem, serviços hidráulicos,

exclusivamente trabalham homens, revelando uma divisão sexual pelo trabalho, conforme demonstrado por Vasconcelos (2010).

Posteriormente, com o objetivo de entender a visão que elas tinham sobre essa questão, foi questionado se a entrevistada conseguia enxergar alguma razão para a existência da predominância de determinado gênero nesses setores.

(...) a governança a maior parte ser mulher, deve ser por conta do serviço mesmo, entendeu? Porque assim, mulher tem mais, é mais, como é que eu posso dizer? A mulher é mais jeitosa, entendeu? Desde casa que ela faz suas coisas, bem prestativa, a mulher é mais atenciosa. [...] Não que o homem não faça, porque aqui como eu te falei nós temos um homem que ele limpa muito bem também, tá (sic)? Mas tem que ter a mulher. Tem que ter o toque feminino nos quartos, nos apartamentos. (E6)

(...) Acho que se criou uma cultura mesmo de “ai, manutenção obrigatoriamente homens trabalham”, o que não necessariamente não quer dizer que não possa ter uma mulher que trabalha com isso. (...) Então, eu acho que se criou essa imagem de que algumas profissões são de homens e outras são pra (sic) mulheres, né (sic)? Mais voltadas. Então acabou que ficou por ali mesmo. (E4)

O relato acima reafirma a noção reproduzida por pessoas no mercado de trabalho hoteleiro de que existem papéis melhor executados por homens ou por mulheres. No entanto, essa crença não é infundada quando se considera todo o processo de socialização do gênero feminino como demonstrou Izquierdo e Freitas (2022), uma vez que as atividades de governança fazem referência ao cotidiano, serviços domésticos de limpeza e arrumação, historicamente atribuídas e desenvolvidas por mulheres, conforme apontaram Ferreira e Costa (2017).

Contudo, como reforçam Daniel (2011) e Powell et al. (2002), não se trata de habilidades acompanhadas da natureza ou do biotipo de mulheres, mas sim de uma construção social fruto de uma dominação patriarcal, ratificando ainda aspectos abordados por Federici (2017) e Hooks (2020) como força produtiva marginalizada e enfrentamento às desigualdades sociais em seus contratos de trabalho. A mesma visão também é refletida por mulheres em cargos de nível hierárquico superior, conforme demonstra o extrato abaixo:

(...) zelador eu só tenho homem. Até por conta que o trabalho é muito mais pesado. Agora, não abro mão de ter uma mulher zeladora, pra (sic) o serviço mais suave, tá (sic) entendendo? Porque mulher ela tem o toque diferente, ela é delicada, mulher é conservadora, homem já faz as coisas mais de todo jeito, entendeu? (E5).

A fala reforça a crença de que mulheres executam melhor atividades tidas como “mais leves e suaves”, e logo são atribuídas a elas características como delicadeza, paciência e detalhismo, e aos homens tarefas pesadas que exigissem mais força e resistência física como pontuaram Farrar e La Gyant (1998) e Fontoura e Piccinini (2016). Tal aspecto corrobora os resultados obtidos na aplicação do questionário da primeira fase deste estudo, destacando características selecionadas (ou que se assemelham) com mais frequência pelas entrevistadas como o detalhismo (75,93%), a disciplina (79,63%), a organização (90,74%), a paciência (81,48%), a produtividade (74,07%) e ser cuidadosa (64,81%).

Além disso, as questões de gênero no trabalho não interferem apenas na distribuição dos cargos na hotelaria, mas também nos turnos de trabalho, como relatam duas das entrevistadas:

Eles priorizam os homens à noite. As mulheres durante o dia, obrigatoriamente tem que ter um homem trabalhando durante o turno da auditoria (...) e aí de manhã que é o turno que realmente fica só durante o dia, são três meninas (E2).

No hotel, nós temos uma regra. São três turnos lá, manhã, tarde e noite, e na noite, obrigatoriamente tem que ter funcionários homens, que são os que resolvem nessas situações de problema. No período da manhã nem tanto, acho mais fácil de resolver e algumas vezes nós mesmas resolvemos (E3).

Os relatos demonstram como a dinâmica do trabalho por vezes se adapta ao risco de preconceito e violência contra o gênero feminino, revelando as violências simbólicas como exposto por Bourdieu (2019) e Gonzalez (2019). Dessa forma, com o entendimento que a medida surge pela necessidade de “proteção de funcionárias”, essa obrigatoriedade pode limitar mulheres a exercerem funções específicas de funcionários durante a madrugada, como a auditoria, por exemplo, como explicou a entrevistada no trecho abaixo:

Então, eu vejo o “ter um homem de madrugada” ainda motivado pela falta de educação pela nossa sociedade, sabe? A gente sabe que é bem comum quando uma pessoa chega, e vê só mulher no lugar, a pessoa querer partir pra (sic) grosseria. Querer ganhar tudo no grito. Então, a questão deles botarem realmente um homem de madrugada é pra (sic) as meninas não parecerem, de certa forma, desprotegidas, sabe? (E2).

A segunda categoria posta em análise foi **vida pessoal e a maternidade**, questionadas se tinham filhos e posteriormente se essa pergunta já tinha sido feita durante um processo seletivo seu no setor da hotelaria, obteve-se que independente de terem filhos ou não, cinco das seis

entrevistadas reconhecem a questão da maternidade como uma barreira que pode influenciar na (não) contratação ou interferir no julgamento do trabalho de uma mulher na hotelaria, como explicou a entrevistada.

Em todos acho que fizeram essa pergunta se eu tinha filho. E pelas experiências, né (sic), que eu já observei de outras pessoas, inclusive a minha ex-coordenadora ela também tem filhos, e ela achou bem estranho quando ela saiu, porque só ela de liderança tinha saído (durante a pandemia da Covid-19) e ela já tinha essas questões, né (sic)? De realmente, às vezes, precisar sair mais cedo, às vezes, o bebê ficava doente (E4).

A maternidade ainda é encarada no contexto profissional como um impeditivo de que mulheres exerçam seu trabalho de maneira plena como apontou Moreira et al. (2021). Esse julgamento se dá também pela configuração patriarcal da sociedade a qual atribui as responsabilidades com filhos exclusivamente (ou de maior parte) às mulheres, que muitas vezes, sem contar com uma rede de apoio, necessitam conciliar o trabalho com os afazeres domésticos e a jornada educacional, resultando na tripla jornada de trabalho como afirmam Vieira e Amaral (2013). Esse aspecto também é observado na fala a seguir:

(...) a pessoa, lógico, vai ter que se dedicar ao bebê, ela não vai ser 100% do trabalho, né (sic)? A rotina é completamente diferente. Então, acho que acontece sim de ter um “preconceitozinho”, de já achar que a pessoa não vai se dedicar totalmente só porque tem filho, porque não tem nada a ver (E4).

O recorte acima reafirma o exposto por Moreira et al. (2021) ao explicarem que uma das teorias que se tem de mulheres não ascender a postos mais relevantes nas empresas é por conciliarem a maternidade com a vida profissional, o que acarreta a diminuição de tempo e menos disposição para a execução das atribuições do cargo.

Além disso, Hryniewicz e Vianna (2018) citam que não são só os homens que esperam que as mulheres tomem conta da casa e dos filhos, mas que é uma expectativa da sociedade de maneira geral e por conta dessas expectativas, mães tendem a tomar decisões mais relacionadas à família do que os homens. Se elas necessitam chegar tarde por conta do trabalho, esse comportamento é visto de maneira incomum e a família tende a notar mais e por vezes reclamar.

Em consequência disso, essas mulheres têm menos tempo ou não participam de cursos pós-jornada de trabalho, o que influencia em seu percurso ou carreira profissional. Amaral (2012)

ainda reforça que a estrutura psicológica formada ocasiona na mulher o sentimento de culpa quando se opta pela inserção no mercado de trabalho e desiste de uma dinâmica voltada exclusivamente ao lar.

Acontece que a percepção que se tem é que esse ônus recai sobre o gênero feminino apenas, como relatam as entrevistadas:

Acho que ninguém pergunta pro (sic) homem se ele tem filho e quem vai ficar com o filho dele quando ele estiver trabalhando, porque não existe essa visão de que o homem tem a mesma responsabilidade que a mulher na criação da criança. (...) ele pode ter 10 filhos, mas ninguém vai se preocupar com isso, mas a mulher não (E4).

Acho estúpido quando perguntam a uma mulher se ela tem filho e quando não perguntam a um homem se ele tem filho (E3).

Uma das entrevistadas demonstra em seu relato como ainda é presente e naturalizada a dinâmica entre a casa e o trabalho demarcada por papéis sociais de família numa relação hetero cismativa, onde é atribuído ao homem o papel de “ajudar” com as responsabilidades de um espaço em que coabita, e não como compartilhamento como pontuaram Vieira e Amaral (2013), referindo-se à cultura da mulher como principal responsável pelos afazeres domésticos e cuidado com filhos, ainda que ela exerça atividades no contexto profissional externo a casa e seja provedora de renda parcial ou total da família.

Nessa perspectiva, criou-se uma ideia de que mulheres precisam se desdobrar para exercer funções do trabalho, em casa e de responsabilidades enquanto mãe e que essa dinâmica é possível de ser vivida em sua total plenitude, contanto que se tenha força de vontade, o que encobre, dessa forma, todo esse processo histórico e social de atribuições de responsabilidades familiares à mulheres, além de ignorar os malefícios de viver uma dupla ou tripla jornada de trabalho, tornando-as mais suscetíveis ao adoecimento (Medeiros, 2018).

A terceira categoria analisada foi **liderança**, uma vez que muitas são as determinantes capazes de interpor na evolução e ascensão profissional do gênero feminino, sendo exemplos citados por Eagly e Carli (2007): a maternidade, o preconceito, a aparência pessoal, e a resistência à liderança exercida por mulheres.

Os relatos das entrevistas corroboram as informações obtidas na análise quantitativa em torno de aspectos como satisfação, evolução e cargos de gestão. Observa-se que, apesar de haver uma presença notável do gênero feminino nas relações de trabalho da hotelaria dos municípios

estudados, grande parte da liderança é composta por pessoas do gênero masculino. Apenas 24,07% das respondentes do questionário afirmaram que seu cargo corresponde a uma posição de chefia.

Buscando-se captar a visão das respondentes a respeito dessa diferença, questionaram-se à quais fatores elas atribuíam essa divisão de gênero nos cargos de liderança e nos subordinados. Dá-se destaque à seguinte resposta:

Cargos de liderança são ocupados por homens, mas não sei explicar essa divisão. Talvez seja porque eles conhecem as “pessoas certas”, mas não sei. (E3)

(...) na parte mais de controle, são todos homens, e as pessoas do próprio controle chegaram à conclusão de que isso é causado devido a você conseguir subir, ascender de cargo mais facilmente vindo da questão da parte financeira e o mercado financeiro ainda ser mais dominado por homens, (...) quando você tá na faculdade de economia, você vê que 90% das pessoas são homens e toda essa questão burocrática acaba mais sendo dominada por homens devido à essa divisão que vem desde o princípio, sabe? Homens ficam mais na área de economia, e as mulheres ficam mais numa área de operacional, digamos assim (E2).

Observa-se, portanto, que a desigualdade presente no mercado de trabalho é colocada como um reflexo da desigualdade iniciada desde a educação fundamental, antes de se adentrar cursos superiores, já havendo uma percepção da falta de confiança de pessoas do gênero feminino em si mesmas, que Hryniewicz e Vianna (2018) atribuem às características impostas a homens e mulheres, possuindo influência na percepção que as mulheres têm de si mesmas.

Quando questionadas acerca da promoção, por parte dos meios de hospedagem, de ações ou programas voltados para capacitação e treinamento de liderança focado nas funcionárias de gênero feminino, todas as entrevistadas responderam que não há, especificamente, tais medidas, ratificando os estudos de Abrantes (2011) e Ara (2019).

Nota-se que a ausência de tal esforço por parte dos empreendimentos, bem como, a falta de representatividade, ou seja, a ausência de mulheres em cargos de chefia acaba por causar insatisfação e desmotivação entre as funcionárias, como se observou nos seguintes relatos:

No momento eu tô (sic) muito sobrecarregada, né (sic)? Porque eu tô (sic) sozinha no meu setor e foram atribuídas a mim muitas funções que não correspondem ao meu cargo. Então, eu acabo (...) desmotivei bastante, sabe? Também por conta da minha gestão, e aí assim, eu tô (sic) ainda porque eu tenho chance de crescer, de qualquer forma mesmo estando sobrecarregada, eu tô (sic) aprendendo bastante, né (sic)? (E1).

Então, acredito que vai muito essa questão da representatividade mesmo, de você ver outras pessoas em cargos de poder e você se imaginar neles. (...) os representantes da rede hoteleira, todos que eu já vi lá visitando, também são homens (...) a gente escuta até às vezes, né (sic), que a hotelaria ela tem uma presença forte feminina, essa presença não é nos cargos mais altos (E2).

Alinhado aos resultados quantitativos (onde 50% das respondentes negam a existência de tais benefícios e ações, e 48,15% apontam não acreditarem que a avaliação de competências se dê forma igualitária), demonstrando mais uma vez haver alguma relação entre as fases da pesquisa.

## 5 Conclusões

A revisão de literatura acerca da inserção do gênero feminino no mercado de trabalho permitiu o entendimento de como a dinâmica do âmbito profissional reproduz todo um processo histórico de socialização da mulher no sistema capitalista. Diante disso, diversos são os enfrentamentos do gênero feminino para desconstruir barreiras limitantes à sua ascensão profissional.

Os métodos de investigação permitiram identificar qual o perfil das mulheres que trabalham no setor hoteleiro do Recife e Jaboatão dos Guararapes, além de falas e percepções que descrevem com mais profundidade como se encontram estruturadas essas questões de gênero no setor das regiões. Diante de falas e percepções que normalizam ou demonstram o não conhecimento de como essas práticas discriminatórias interferem na posição de uma mulher no mercado de trabalho e que o posto ocupado depende não somente do esforço, mas de toda uma estruturação social e política (posicionamento das empresas em relação a questões de gênero).

As relações assimétricas e a dominação masculina encontram-se presentes no mercado de trabalho, sendo observadas em quaisquer segmentos, inclusive no setor hoteleiro, no qual as mulheres ainda são maioria em cargos relacionados aos atos de servir e limpar, e minoria em cargos de gestão e liderança. O estudo conseguiu observar que no contexto das entrevistadas, embora nem todas apontem para esta distinção em suas falas, ocorre uma divisão sexual do trabalho, principalmente, na estereotipação das características biológicas inerentes a cada gênero, estando suscetíveis às mulheres atribuições que se relacionam o detalhismo, disciplina, organização, paciência, produtividade e ser cuidadosa.

A pesquisa não revelou muitas mulheres ocupando cargos de liderança, corroborando nesse segmento a dificuldade apontada na ascensão da mulher para cargos da gestão estratégica das empresas, demonstrando um reflexo nos meios de hospedagem do processo de socialização do gênero feminino presente nos meios sociais já desde a primeira infância. Outro aspecto vislumbrado nos dados é a maternidade como impeditivo para uma boa desenvoltura da mulher como profissional no mercado de trabalho. Tal aspecto remete a estrutura fundamentada nas bases patriarcais da sociedade, em que o cuidado com a casa e com os filhos é responsabilidade exclusiva feminina.

Logo, o estudo revelou ainda mais a necessidade de levantar essa problemática nos municípios do Recife e Jaboatão dos Guararapes. Sob essa perspectiva, aponta-se a defasagem de produções científicas que abordam o setor da hotelaria nos municípios do Recife e Jaboatão dos Guararapes, e ainda pouco relevante no contexto nacional dada a baixa quantidade de pesquisas sobre o tema quando relacionados à hotelaria, sendo necessário ampliar as discussões acadêmicas acerca do campo temático, de forma a contribuir com avanços teóricos que facilitem a relação mulheres e mercado de trabalho.

Tendo em vista o contexto de pandemia da Covid-19 e a busca dos hotéis pela recuperação dos impactos ocasionados por ela, houve a dificuldade na etapa de coleta de dados on-line, obtendo-se uma pequena amostra de 56 respondentes para questionário. Além disso, devido às questões sanitárias, foi realizada apenas uma coleta de dados presencial ocorrida no município de Jaboatão dos Guararapes.

O artigo optou pela abordagem do termo mulher de maneira mais ampla, investigando de forma geral a percepção da mulher no mercado de trabalho hoteleiro nos referidos municípios. Entretanto, compreende-se que as relações de discriminação contra o gênero feminino não estão desassociadas de outras discriminações e opressões como de raça, classe, identidade de gênero, capacidade física, orientação sexual, etária, entre outras. Portanto, para pesquisas futuras, sugere-se que sejam confeccionados outros estudos que ampliem a visão da relação do gênero feminino e o setor hoteleiro, a partir do entendimento da interseccionalidade.

## Referências

ABRANTES, T. As melhores empresas para uma mulher seguir carreira em 2011. **Revista Exame**, p. 1, abr. 2011.

ACKER, J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139–158, 1990.

AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflections**, v. 2, n. 13, p. 1–20, 2012.

ARA, S. Globalisation and Gender Inequality: Evidence from Labour Market in India. **Journal of Quantitative Economics**, v. 17, n. 1, p. 93–120, 13 mar. 2019.

BARDIN, L. **Análise do Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BATIST, L. S.; MATTOS, L. Sem atalhos: transformando o discurso em ações efetivas para promover a liderança feminina. **Bain & Company**, p. 28, 2019.

BELL, J. **Projeto de pesquisa: guia para pesquisadores iniciantes em educação, saúde e ciências sociais**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M.; MERCADO, C. M. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. Em: COSTA, A. O. et al. (Eds.). **Mercado de trabalho e gênero: Comparações internacionais**. São Paulo: Editora FGV, 2008. p. 15–34.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

CASACA, S. F. As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. **Sociologia, Problemas e Práticas**, v. 72, p. 31–52, maio 2013.

CASTELL PROJECT. **Women in hospitality industry leadership**. Atlanta: [s.n.].

COSTA, D. DE S. et al. A mulher no trabalho: a situação de funcionárias da hotelaria de João Pessoa-PB. **Revista Iberoamericana de Turismo**, v. 1, n. 2, p. 36–48, 2011.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2016.

DANIEL, C. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, v. XIV, n. 25/26, p. 323–344, 2011.

EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. Women and the labyrinth of leadership. **Havard Business Online**, v. 1, p. 1–9, 2007.

FARRAR, A. L.; LA GYANT, V. African-american women, family and hospitality work. **Marriage and Family Review**, v. 28, n. 1–2, p. 125–141, 5 out. 1998.

FEDERICI, S. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpos e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FERREIRA, N. S.; COSTA, C. L. **O trabalho feminino em Catalão (GO): relações de gênero e vida cotidiana de trabalhadoras da rede hoteleira**. Seminário Internacional Fazendo Gênero. **Anais...** Florianópolis: 2017. Disponível em: <[http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499478051\\_ARQUIVO\\_Texto\\_completo\\_MM\\_FG.pdf](http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499478051_ARQUIVO_Texto_completo_MM_FG.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2021

FOCHI, M. C. **Relações de trabalho e relações de gênero na hotelaria**. Brasília: Universidade de Brasília, maio 2005.

FONTOURA, D. DOS S.; PICCININI, V. **A Casa e o Hotel: o reprodutivo e o produtivo na configuração do mercado de trabalho no Setor Hoteleiro Brasileiro e Português**. IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. **Anais...** Porto Alegre: 2016. Disponível em: <[www.tcpdf.org](http://www.tcpdf.org)>. Acesso em: 18 jun. 2021

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Em: BUARQUE DE HOLANDA, H. (Ed.). **Pensamento feminista brasileiro: Formação e contexto**. [s.l.] Editora Bazar do Tempo, 2019. p. 223–244.

GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO (EMPETUR). **Oferta dos Meios de Hospedagem de Pernambuco**. Recife: [s.n.].

GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO. **A Região Metropolitana do Recife**. Disponível em: <<https://www.pdui-rmr.pe.gov.br/RMR>>. Acesso em: 12 ago. 2021.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, v. 17/18, p. 139–156, 2001.

HIRATA, H. A Precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, v. 11, n. 21, p. 24–41, 2009.

HOOKS, B. **O feminismo é para todo mundo**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Women and leadership: obstacles and gender expectations in managerial positions. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 3, p. 331–344, set. 2018.

IZQUIERDO, M. J.; FREITAS, M. DE A. A construção social do gênero. **Revista SCIAS - Direitos Humanos e Educação**, v. 5, n. 1, p. 245–274, 2022.

JOHNSON, S. K. et al. The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 106, n. 1, p. 39–60, maio 2008.

MARINHO, G.; LEITÃO, L.; LACERDA, N. Transformações urbanísticas na região metropolitana do Recife: um estudo prospectivo. **Cadernos MetrÓpole**, n. 17, p. 193–217, 2007.

MEDEIROS, T. J. **Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família**. Tese—[s.l.] Universidade Federal de São Carlos, 2018.

MORAIS, I. A. DE L.; SANTOS, E. M. DOS; SANTOS, I. B. DOS. Mulheres Negras no Turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 17, p. 2722, 27 fev. 2023.

MOREIRA, L. M. et al. Evasão maternal: que políticas as empresas vêm adotando para não perder suas funcionárias para a maternidade? Um estudo multicaso. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 1, p. e24010111737, 10 jan. 2021.

NOGUEIRA, C. M. **A Feminização no Mundo do Trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas: Autores Associados, 2004.

OAKLEY, J. G. Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of female CEOs. **Journal of Business Ethics**, v. 27, p. 321–334, 2000.

POWELL, G. N.; BUTTERFIELD, D. A.; PARENT, J. D. Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed? **Journal of Management**, v. 28, n. 2, p. 177–193, 2002.

PREFEITURA DO RECIFE. **Observatório de Turismo do Recife**.

QUERINO, L. C. S.; DOMINGUES, M. D. DOS S.; LUZ, R. C. DA. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica dos Discentes da Faculdade Eça de Queiroz**, v. 2, n. 2, p. 1–32, 2013.

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

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LÚCIO, P. **Metodologia de Pesquisa**. São Paulo: McGraw- Hill, 2006.

SARAIVA, J. M.; SILVA, L. B. DA. Perfil dos(as) trabalhadores(as) de nível operacional de hotéis da cidade e da Região Metropolitana de Recife-PE. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v. 11, n. 3, p. 29–40, 2004.

SILVA, A. M. P. DA. **O processo de reorganização espacial da hotelaria do Recife: concentração em Boa Viagem e marginalização da área central**. Dissertação de Mestrado— [s.l.] Universidade Federal de Pernambuco, 2007.

TONELLI, M. J. Nada de Novo no Front: As Mulheres no Mercado de Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, n. 5, p. 1–5, 2023.

VASCONCELOS, I. DOS S. Mulher e mercado de trabalho no Brasil: nNotas de uma história em andamento. **Examãpaku - Revista Eletrônica de Ciências Sociais, História e Relações Internacionais.**, v. 2, n. 3, p. 1–9, 2010.

VIEIRA, A.; AMARAL, G. A. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**, v. 22, n. 2, p. 403–414, abr. 2013.

**Artigo recebido em: 01/12/2022.**

**Avaliado em: 21/10/2023.**

**Aprovado em: 06/12/1023.**