

## A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NOS EMPREENDIMENTOS GASTRONÔMICOS DE SANTA MARIA/RS

Dôrali Tamalene Soares dos Santos  
Mônica Elisa Dias Pons  
Dalva Maria Righi Dotto  
Caroline Ciliane Ceretta  
Júlia Halberstadt da Rosa

### Resumo

Esta pesquisa propõe apresentar um estudo sobre a representatividade feminina em empreendimentos gastronômicos no município de Santa Maria/RS, especificamente no bairro Camobi. Os objetivos abrangem a análise da presença das mulheres nesse contexto, a investigação dos desafios enfrentados e sugestão de estratégias para promover uma maior equidade de gênero. A metodologia adotada consiste em uma revisão bibliográfica, enfocando estudos relevantes sobre o tema e uma pesquisa de campo com os gestores dos empreendimentos e as trabalhadoras dessas organizações. As principais conclusões revelam uma pequena representação de mulheres em cargos de liderança e a necessidade premente de políticas e práticas organizacionais mais inclusivas. Implicações práticas incluem a promoção de ambientes de trabalho mais igualitários e diversificados, com o intuito de aprimorar a representatividade feminina nas organizações relacionadas à gastronomia. Ao abordar essa temática, espera-se contribuir para um entendimento mais abrangente dos desafios enfrentados pelas mulheres nesse setor e fornecer insights para a formulação de políticas e práticas organizacionais mais inclusivas e igualitárias.

### Palavras-chave

Representatividade feminina; empreendimentos gastronômicos; Santa Maria/RS.

### Introdução

A presença das mulheres em empreendimentos gastronômicos representa 52% do montante total de colaboradores e empreendedores, segundo pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL) em 2023. Entretanto, segundo o que destacam Guimarães & Silva (2016), as mulheres seguem representando minoria em posições hierárquicas de destaque e possuem remunerações menores que as dos homens, mesmo desempenhando as mesmas funções. E dentro do setor turístico, Carvalho (2021) demonstra que a representação feminina em cargos hierarquicamente superiores segue a tendência de outras áreas, com poucas mulheres no topo da “pirâmide”. O presente estudo foi elaborado com o intuito de melhor compreender esses dados.

O objetivo geral da pesquisa é realizar uma análise da presença das mulheres em empreendimentos gastronômicos na cidade de Santa Maria/RS, com delimitação para o bairro Camobi, para compreender os desafios enfrentados e qual a representatividade delas nesse contexto. Dentro os objetivos específicos podem ser citados: a revisão bibliográfica do tema; o mapeamento dos empreendimentos de foco da pesquisa; as entrevistas com os gestores dos estabelecimentos e com as colaboradoras das empresas através de questionário estruturado; a análise e interpretação dos dados obtidos e a elaboração de sugestões de estratégias que promovam maior equidade de gênero.

### Metodologia

A pesquisa possui abordagem descritiva, caracterizada como quanti-qualitativa por possuir elementos de pesquisa quantitativa, com análise e tratamento de dados

estatísticos, e de pesquisa qualitativa, por possuir questões abertas oferecendo a possibilidade de dissertação sobre temas específicos. Dentro do mapeamento dos empreendimentos gastronômicos do bairro Camobi, localizado na cidade de Santa Maria/RS, foram escolhidos 20 estabelecimentos que possuíam os critérios definidos que eram: possuir atendimento noturno e atendimento ao público. A partir da entrevista com os gestores efetuada através de aplicação de questionário com 2 perguntas, foram levantados os dados de que os estabelecimentos possuem 183 colaboradores incluindo proprietários e funcionários, e dentre eles 84 são mulheres. A partir dessa primeira etapa, foi aplicado de forma anônima um questionário estruturado, dividido em 3 grandes seções somando 38 questões, para essas mulheres com a intenção de atingir o objetivo da pesquisa.

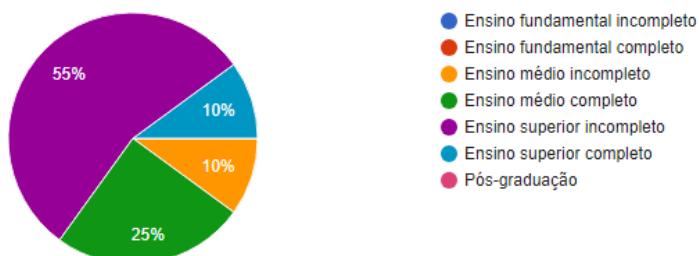
## Resultados e Discussões

Através da pesquisa efetuada com os gestores dos estabelecimentos, constatou-se que as mulheres representam 45,9% da força de trabalho dos empreendimentos de enfoque, somando 84 colaboradoras. Desse número total, apenas 20 responderam o questionário enviado, representando 23,8% das entrevistadas e levando a necessidade de afirmar que os resultados podem não representar a realidade, dado o baixo número de adesão de respondentes.

A partir dos dados obtidos, os mais representativos foram os que serão apresentados a seguir.

No que diz respeito ao grau de escolaridade, 55% das respondentes possuem ensino superior incompleto, 25% possuem ensino médio completo, 10% possuem ensino médio incompleto e 10% possuem ensino superior completo.

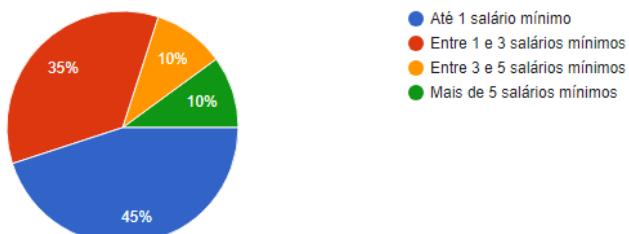
**GRÁFICO 01.** Grau de escolaridade.



Fonte: Elaboração própria.

Referente à remuneração mensal individual, 45% recebem até 1 salário mínimo, 35% recebem entre 1 e 3 salários mínimos, 10% recebem entre 3 e 5 salários mínimos e 10% recebem mais de 5 salários mínimos.

**GRÁFICO 02.** Renda Mensal.



Fonte: Elaboração própria.

Em relação às funções desempenhadas dentro da empresa, 25% trabalham como caixa, 20% como *freelancer*, 20% são proprietárias, 10% são auxiliares de cozinha, 5% são gerentes, 5% são garçonetes, 5% são *sushiwomen*, 5% são baristas e 5% são cozinheiras.

**GRÁFICO 03.** Função desempenhada.



Fonte: Elaboração própria.

Em relação à capacitação e/ou formação técnica na área, somente 10% das respondentes possuem cursos de capacitação, enquanto 90% não possuem nenhum tipo.

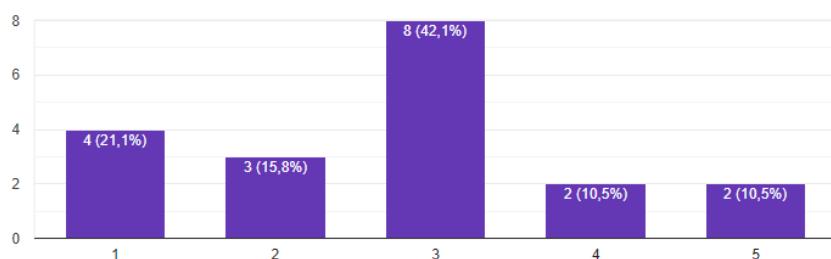
**GRÁFICO 04.** Capacitação e/ou formação técnica.



Fonte: Elaboração própria.

No que diz respeito à sobrecarga de trabalho, foi efetuada uma pergunta para indicar de 1 à 5 o nível sentido pelas respondentes sendo 1 “muito pouco” e 5 “bastante”. A maior parte das respostas foi para o nível 3 de sobrecarga.

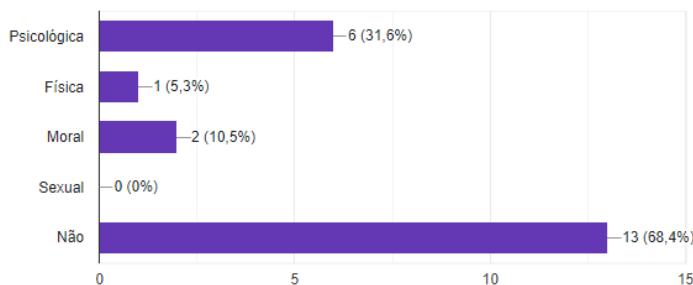
**GRÁFICO 05.** Sobrevida de trabalho.



Fonte: Elaboração própria.

Quando perguntadas se já sofreram algum tipo de violência no ambiente de trabalho, a maioria respondeu que não, porém houveram respondentes que já sofreram e inclusive, mais de um tipo.

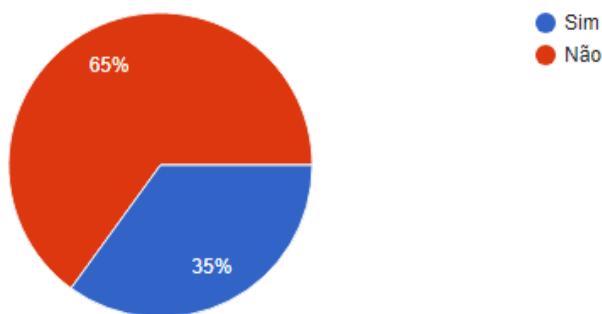
**GRÁFICO 06.** Violência no ambiente de trabalho.



Fonte: Elaboração própria.

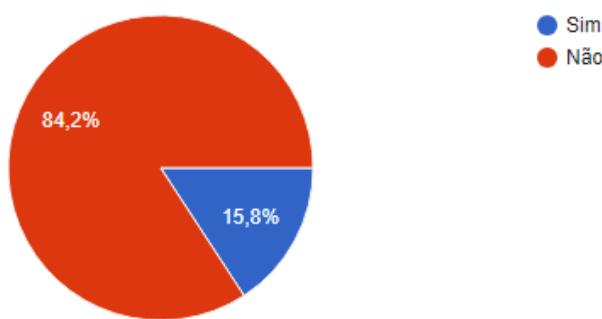
Em relação à machismo e discriminação de gênero no ambiente de trabalho, a maioria diz nunca ter sofrido, mas algumas responderam já ter sofrido.

**GRÁFICO 07.** Machismo no ambiente de trabalho.



Fonte: Elaboração própria.

**GRÁFICO 08.** Discriminação de gênero no ambiente de trabalho.



Fonte: Elaboração própria.

Quando perguntadas para descrever o ambiente de trabalho em uma palavra, foram obtidas diversas respostas, sendo a maior parte delas “Agradável”.

**FIGURA 01.** Descrição do ambiente de trabalho.



Fonte: Elaboração própria.

## Considerações Finais

A partir dos resultados obtidos, pode ser percebido como principal limitação do trabalho a baixa adesão de respondentes, dificultando a análise verossímil da realidade vivida nesses estabelecimentos. As implicações práticas trazem a necessidade de políticas de combate à violência contra a mulher em todos os lugares, mas em destaque para o ambiente de trabalho; o fomento e o incentivo à capacitação técnica dessas profissionais na área em que atuam; e a estruturação de plano de carreira para que as mulheres possam ascender hierarquicamente dentro das empresas. Espera-se que esse estudo contribua para demais pesquisadores desta área, que direcione sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres dentro dos empreendimentos gastronômicos para que possam ser pensadas novas formas de organização e estruturação desses estabelecimentos a partir de uma ótica mais inclusiva e equitativa para todos, prioritariamente para as mulheres.

## Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BARES E RESTAURANTES (ABRASEL). **Trabalho em bares e restaurantes está mais inclusivo, diverso e mostra a força dos pequenos negócios.** 2023. Disponível em: <<https://ndp.abrasel.com.br/noticias/noticias/trabalho-em-bares-e-restaurantes-esta-mais-inclusivo-diverso-e-mostra-a-forca-dos-pequenos-negocios230502095450/>>. Acesso em: 29 de junho de 2023.

CARVALHO, Inês. **Traditional family ideology and women managers in tourism.** Revista Turismo & Desenvolvimento, v. 36, n. 2, p. 111-124, 2021.

GUIMARÃES, C.F. & SILVA, J.R. **Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil.** Tourism Management, 52, 2016.