

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS  
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL  
E *COACHING*

GERUSA DA SILVA LOPES  
POLIANA MARTINS PIRES JUNG  
YASMINE CHAVES FERREIRA

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES E DESAFIOS

ANÁPOLIS – GO  
2019

GERUSA DA SILVA LOPES  
POLIANA MARTINS PIRES JUNG  
YASMINE CHAVES FERREIRA

## A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES E DESAFIOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching*, sob a orientação do Prof. Raimundo M. Castro.

ANÁPOLIS – GO

2019

GERUSA DA SILVA LOPES  
POLIANA MARTINS PIRES JUNG  
YASMINE CHAVES FERREIRA

## A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES E DESAFIOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching*, sob a orientação do Prof. Raimundo M. Castro.

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Dr. Raimundo Márcio Mota de Castro  
**ORIENTADOR**

---

Esp. Aracely Loures Rangel  
**CONVIDADO**

---

Me. Rafael de Almeida Mota  
**CONVIDADO**

## WOMEN IN THE LABOR MARKET: DIFFICULTIES AND CHALLENGES

Gerusa da Silva Lopes\*

Poliana Martins Pires Jung\*\*

Yasmine Chaves Ferreira\*\*\*

Orientador: Raimundo Márcio Castro\*\*\*\*

**RESUMO:** O crescimento da integração da mulher no mercado de trabalho formal e as transições do dever feminino nos séculos XX e XXI remetem a uma transformação da mulher a esta veracidade global. No entanto, ainda assim se sustenta uma sucessão de barreiras discriminatórias, sobretudo no mercado de trabalho, que limitam a mesma a realizar seus objetivos de mulher contemporânea ocidental, à medida que é ao mesmo tempo, trabalhadora e geradora de renda. Este estudo buscou evidenciar as complicações na correlação de mulheres com seu trabalho e cotidiano pessoal evidenciando seus maiores obstáculos perante a sociedade, realizando uma pesquisa bibliográfica e de campo, onde os dados foram apurados por forma de entrevista estruturada aplicada a mulheres que já vivenciaram ou não a maternidade. O estudo evidenciou que as mulheres, ainda são as responsáveis pelos afazeres domésticos, mesmo quando possuem trabalho fora de casa, e vão transpondo as barreiras sociais em busca de empoderamento e ascensão profissional. Conclui-se que mesmo com o preconceito e os obstáculos invisíveis, seguem na busca pelo seu merecido reconhecimento e valorização.

**Palavras-chave:** Mulheres. Mercado de Trabalho. Desafios.

**ABSTRACT:** The increase of women's integration in the formal labor market and the female duties transitions in 20th and 21st centuries, refer to a women transformation to this global veracity. However, a succession of discriminatory barriers, especially in the labor market, still limit them to achieving their goals as a western contemporary woman, while at the same time they are workers and income-generating. This study sought to highlight the complications in the correlation of women with their work and personal daily life, highlighting their biggest obstacles to society, performing a bibliographic and field research, where the data were collected through structured interviews applied to women who have or have not experienced motherhood. The study pointed out that women are still responsible for houseworks even when they work outside, and they are crossing social barriers in search of employment and career ladder. It is concluded that even with prejudice and invisible obstacles, they continue in search of their deserved recognition and appreciation.

**Keywords:** Women. Labor market. Challenges.

---

\* Graduada em Administração de Empresas pela Faculdade FIBRA de Anápolis, acadêmica do curso de Pós-graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching, na Faculdade Católica de Anápolis.

\*\* Graduada em Psicologia pela PUC-GO. Formação em Coaching pela ABC – Academia Brasileira de Coaching, acadêmica do curso de Pós-graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching, na Faculdade Católica de Anápolis.

\*\*\* Graduada em Administração de Empresas pela Faculdade Anhanguera de Anápolis; acadêmica do curso de Pós-graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching, na Faculdade Católica de Anápolis.

\*\*\*\* Doutor em Educação. Graduado em Logística. Licenciado em Pedagogia.



## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão da mulher no mercado de trabalho aconteceu na época da Revolução Industrial (Sec. XVIII-XIX), quando a mão-de obra feminina foi proferida pelos donos das indústrias que percebiam ser elas mais suscetíveis ao controle e se sujeitavam a receber menores salários do que os pagos aos homens e com isso, diminuía-se os custos das organizações. Os baixos salários eram justificados pelo fato do homem ser o provedor das mulheres. Mas foi após a duas grandes guerras mundiais que a mulher passou efetivamente a ser solicitada pelo mercado uma vez que cabia ao homem defender a pátria e estar à frente das batalhas. Desde então, a mulher caminha lutando para alcançar força e prestígio no mercado de trabalho (MALUF, 2012).

Compreendendo os muitos desafios e dificuldades que envolvem a valorização da mulher no mercado de trabalho, a pesquisa teve como objetivo analisar como esses desafios e dificuldades podem ser compreendidos e vencidos, buscando-se para isso avaliar o histórico da mulher no mercado de trabalho ressaltando os conceitos e pontos de vista encontrados pela classe feminina na procura pelo ofício desejado, indagando trabalhadoras de uma empresa e apresentando os seus pontos de vista.

As mulheres, ao se firmarem no mercado de trabalho não tiveram seus direitos garantidos, acontecendo acentuada exploração na mão de obra feminina que incluía baixos salários e as extensas jornadas, o que as expunha a circunstâncias deletérias e desumanas. No Brasil, somente após a promulgação do Decreto de nº 21.417, de 17 de maio de 1932 (que regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais), foram definidas as garantias igualitárias de trabalhos sem diferença de sexo, sendo vedado o trabalho às mulheres grávidas, impedindo inclusive, seu afastamento do emprego em fase gestacional.

Ao longo dos anos a mulher seguiu empenhando-se e buscando seu espaço na sociedade, obtendo, assim, personalidade no mercado de trabalho. Nos dias atuais, as mulheres constituem um maior contingente populacional, sendo que inúmeras dessas são responsáveis pelo suporte da família (SILVEIRA; FLECK, 2017). No entanto, os desafios se multiplicam, pois se faz necessário agregar a vida profissional e vida pessoal, especialmente na maternidade, período marcante em suas vidas, que por vezes exigem que escolhas sejam realizadas. Deste modo, a pesquisa se justifica pelo fato de ser necessário compreender os caminhos que a força do trabalho feminino tem na sociedade, a fim de gerar conhecimento e esclarecer os caminhos que podem

ser trilhados para a efetivação de condições justas que se abram a compreensão do valor da mulher na sociedade.

Recorrendo a abordagem qualitativa, pesquisa exploratória, bibliográfica e empírica, o trabalho apresenta reflexões sobre o lugar da mulher no mundo do trabalho, buscando a partir da literatura entender os percursos empreendidos até o momento. Deste modo, a fim de estabelecer melhor entendimento do tema o artigo divide-se em três partes complementares, a saber: a primeira pontua as reflexões teóricas sobre a tema; a segunda apresenta o percurso metodológico empreendido na pesquisa e por fim, a análise dos resultados coletados no campo que nos permitem apresentar posteriormente, algumas considerações sobre o fenômeno estudado

## **2 A ATUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

O trabalho da mulher fora de casa é fruto da dificuldade que as classes de média e baixa renda têm de ter homem e mulher empregados para elevarem suas rendas familiares. Esse preconceito em relação à mulher e sua participação no mercado de trabalho são em consequência provenientes das relações sociais de gênero, que conseguem ser definidas do modo que “relações desiguais, hierarquizadas e contraditórias, seja pela exploração da relação capital/trabalho, seja pela dominação masculina sobre a feminina” (NOGUEIRA, 2010, p.1), como inclusive é influência do patriarcado determinado “por uma autoridade imposta institucionalmente, do homem sobre mulheres e filhos no ambiente familiar, permeando toda organização da sociedade, da produção e do consumo, da política, à legislação e à cultura” (BARRETO, 2004, p.1).

Recentemente essa convenção ainda permanece e sua existência se representa forte e consistente na sociedade contemporânea. Conforme Schmidt (2012), ao mesmo tempo em que possuir a doutrina de que o trabalho doméstico compõe papel da essência feminina, não existirão mudanças significativas na separação do trabalho e o patriarcado ficará presente, ocasionando para que a desigualdade entre o trabalho de homens e mulheres se mantenha consistente tais quanto às relações de soberania entre elas.

À medida que sobressaem estudos (ABRAMO, 2007; OLIVEIRA; LUCAS; CASADO, 2016) o trabalho remunerado é apontado certa posição a ser desempenhada pelos homens. O trabalho remunerado das mulheres é identificado

como mais desequilibrado por interesse dos momentos familiares e aparentemente realizado com menor consideração à empresa pertinente às deficiências para acarretar horas extras, viajar ou trabalhar em etapas noturnas, já que os deveres com a casa e concomitante com os filhos também são vistas segundo papel da mulher.

Oliveira, Lucas e Casado (2016) referem que a partir de a década de 1990 tem uma necessidade de proporcionar um espaço de trabalho que receba as solicitações das famílias, constituído em políticas e práticas segundo licenças-maternidade e paternidade, zelo com dependentes e reavaliação dos horários de jornada.

Chies (2010) fala a respeito de duas perspectivas de indagações essenciais relativos a ingresso em larga escala das mulheres no âmbito de trabalho:

No decorrer das transformações sociais que levaram as mulheres ao campo de trabalho assalariado foram criadas profissões específicas a elas, ou seja, foram desenvolvidas ocupações que detêm uma porcentagem maior de mulheres e, por vezes, são estereotipadas como femininas. Exemplos, desse caso, podemos visualizar em profissões, em primeira vista não regulamentadas como bordadeiras, costureiras, babás etc., profissões que se apresentam como continuidade da vida doméstica, e que em alguns momentos assumem um caráter de mão de obra industrial como as tecedeiras. Essa é a primeira hipótese que pode ser gerada desse questionamento preliminar. Por outro lado, transformações sociais aliadas a mudanças no sistema produtivo levaram à construção de novos espaços, e ambos, homens e mulheres, passaram a ocupar setores de trabalho antes exclusivos ao mundo masculino (CHIES, 2010, p. 507).

Sobre descrição à jornada de trabalho, as mulheres em maior parte suportam a cuidado de permanecerem uma carreira profissional e os afazeres como donas de casa. Várias mulheres atuam em empresas ao longo de o dia e fazem os afazeres domésticas durante a noite, a última sem pagamento. Schmidt (2012) pondera acerca de a convicção das relações sociais de sexo e as incumbências atribuídas socialmente às mulheres. A autora trata em relação à contestação de como o trabalho remunerado mexeria com a ligação entre trabalho doméstico e mulher, considerado que, ela não atuaria maior parte exclusiva apenas às tarefas que a remete ao lar, entretanto não é esse o caminho que se segue, “hoje vemos que com a inserção feminina no mercado de trabalho a mulher tem um trabalho duplicado, visto que os afazeres domésticos permaneceram sob suas responsabilidades” (SCHMIDT, 2012, p.6).

Diversas mães se encontram com a adversidade de compartilhar as tarefas do lar com o seu cônjuge o que leva à tona a impasse da dupla jornada enfrentada por

muitas mulheres. Esse fato assume diversas funções e status sociais, existindo razão de angústia, tristeza e pânico entre muitas funcionárias.

Nogueira (2010) relata que as ações praticadas pelas donas de casa têm conduta proeminente na perda dos esforços da multiplicação da força de trabalho formando juntamente que o seu esforço fique em níveis mais baixos, originando como resultado jornadas duplas de trabalho, com quaisquer envolvimento delas consequentes. “O homem tende a legislar a vida da mulher e extorquir dela um quantum significativo do seu trabalho doméstico. As mulheres aceitam essa situação por questões afetivas, mas nada muda a opressão” (NOGUEIRA, 2010, p.2).

As famílias da atualidade em total separam as despesas, as mulheres auxiliam a liquidar as contas com a remuneração do seu emprego profissional, intensificando uma perspectiva utilitarista em comparação ao trabalho feminino. Segundo Pena, Saraiva e Carrieri (2017), jamais é comum que as tarefas domésticas se partilhem de modo neutro sendo assim fato baseado na classificação sexual do trabalho, e assim mesmo usa conforme consequência a conservação de clichês machistas, tais como “lugar de mulher é na cozinha” ou “o que mulher sabe pilotar é fogão”.

As circunstâncias subalternas de trabalho ficam vinculadas ao comportamento social de mãe e dona de casa, por isso tornam-se conhecidas aceitas perante a sociedade, logo quanto o trabalho remunerado em todo o caso foi apontado cargo do homem, considerado como “provedor” da casa. Estando assim, ao passo que uma mulher se inclui no universo profissional de trabalho e não aponta devido às convicções de que as atribuições domésticas é dever único e tão somente dela, ela resulta concordando uma dupla trajetória de trabalho.

Neves (2013) expressa que em correlação à ascensão de igualdade de sexo, algumas empresas se atentam em optar regimes precisas acerca do debate de desigualdade salarial e qualificação para as mulheres, por exemplo. Para conhecer as relações sociais de sexo é fundamental salientar alguns elementos da preservação e alterações da introdução e participação da mulher no mercado de trabalho. Saber tais condições indica entender as criações históricas e culturais acerca de as relações entre homens e mulheres e os adjetivos oriundos das particularidades aplicadas ao homem e a mulher. As distinções estabelecidas do âmbito de trabalho entre homem e mulher são destacadas por valores culturais e sucedem pelo fato de as relações sociais de sexo que decorrem em inúmeros âmbitos de influência social, tais como família, escola, igrejas, e muitas outras instituições.

Dessa maneira de acordo com Nogueira (2010) a classificação sócio sexual do trabalho evidencia uma organização de gênero que proporciona uma depreciação do trabalho feminino assalariado, desconsiderando o trabalho da mulher e provocando com que possua uma grande precarização da mão de obra feminina no campo produtivo. Esse feito se deve a imagem das relações sociais capitalistas de construção tanger a própria reprodução da classe sócio sexual do trabalho.

Silveira e Fleck (2017) em seu estudo sobre os desafios enfrentados pela mulher no mercado de trabalho, apresentam o olhar dos filósofos Russel e Herd (1989 apud SILVEIRA; FLECK, 2017) sobre a inserção da mulher no mercado e seus obstáculos, e apontam seis grandes “barreiras invisíveis” que se caracterizaram pela expressão “teto de vidro”. São elas “características pessoais inadequadas para o gerenciamento; preocupações familiares e sociais; barreiras organizacionais; educação ou experiências limitadas; preocupações femininas; e resistência a subordinação” (SILVEIRA; FLECK, 2017). Em seus resultados, as estudiosas afirmaram que as mulheres, apesar de estarem no mesmo grau hierárquico que os homens, precisavam ter uma escolaridade maior para alcançá-lo. Além disso, concluem que as mulheres não possuem a devida valorização de seus trabalhos e muito menos dos seus esforços.

É fato que as mulheres vêm procurando dominar cada vez mais os seus direitos, considerando que todos são iguais diante da lei. Ocorrendo deste modo, qualquer oportunidade melhor é conversada acerca de negociação coletiva de trabalho quanto à ideia de direito ao trabalho da mulher e mediante a busca de equidade de sexo. Nesses compromissos são tratados de questões como: gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, circunstâncias de trabalho, metodologia e exercício do trabalho, saúde da mulher e igualdade de gênero. E estão englobados temas como constância da gestante, função conciliável com a gestação, dispensa da gestante anteriormente do final da jornada de trabalho, exame pré-natal e riscos da exposição perto aos terminais de vídeo no tempo da gestação e a probabilidade de esta cancelar o vínculo empregatício sem execução do aviso prévio legal.

“É interessante observar que todas as cláusulas que têm por finalidade dar garantias relativas à gestação referem-se apenas à trabalhadora, excluindo o futuro pai do processo de gestação” (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 6). Isso indica que o pai não é considerado como figura presente no meio doméstico, acarretando tal com que

o compromisso sobre a casa e os filhos seja diretamente vinculada à imagem materna.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia utilizada neste estudo é de caráter exploratório, pois procura compreender o problema e formular hipóteses (GIL, 2008) através da revisão de autores expoentes e pesquisa com coleta de dados, analisando as vivências profissionais e desafios enfrentados por um grupo de mulheres que já vivenciaram ou não a maternidade. Acerca de referência à metodologia qualitativa, Gil (2008) diz que os recursos são analíticos. Portanto, o modo qualitativo é concentrado no caráter individual do tema explorado e define-se exploratório por “ter como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores” (GIL, 2008). Sobre a análise e seus procedimentos, Gil (2008, p. 115) afirma

Os procedimentos analíticos podem ser definidos previamente, não há fórmulas ou receitas predefinidas para orientarmos pesquisadores. Assim, a análise dos dados na pesquisa qualitativa passa a depender muito da capacidade e do estilo do pesquisador.

O instrumento de coleta foi um questionário com perguntas estruturadas aplicado a 12 mulheres que trabalham em uma empresa de grande porte do ramo logístico na cidade de Anápolis. Na realização das entrevistas os sujeitos participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no qual foram esclarecidos sobre os objetivos da pesquisa, a metodologia bem como foram-lhes assegurados o sigilo das informações. Os TCLE foram impressos, lidos e entregue nas mãos das respectivas participantes que, após assinarem, puderam responder conforme sua disponibilidade.

Para embasamento na pesquisa bibliográfica buscou-se estudos e dados da última década, em livros, revistas de cunho científico e plataformas eletrônicas e como MEDLINE, LILACS e SciELO, nos idiomas inglês, português e espanhol acerca do tema, procurando apresentar a visão de alguns pesquisadores sobre o tema em questão, assim como nossas impressões em relação a esse conceito tão impactante na sociedade.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A população escolhida foram as mulheres, mães ou não, que trabalham em uma empresa que atua no ramo logístico que oferece serviços de armazenagem e movimentação de mercadorias diversas, localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis. A empresa escolhida apresenta um quadro de 155 colaboradores, dos quais apenas 26 são do sexo feminino. Do total das colaboradoras desta empresa, 20 desempenham atividades administrativas e 6, atividades de serviços gerais (limpeza e copa).

Foi elaborado um questionário (apêndice 1) a partir de perguntas que buscam investigar o tema da mulher no mercado de trabalho do tipo concordância/discordância com cinco categorias ordinais segundo a Escala de Likert. O questionário foi aplicado, por amostragem, em 12 mulheres escolhidas aleatoriamente, que representam quase 50% da população estudada. As informações coletadas nos questionários foram tabuladas e estão apresentadas na Tabela 1 e no Gráfico 1.

A Tabela 1 relaciona e mensura características relevantes para a análise e caracterização do perfil atual da mulher no mercado de trabalho, para esta empresa em questão. O gráfico 1 traz a tabulação e compilação das respostas apresentadas pela amostra estudada ao responderem o questionário proposto, que serão discutidas mais adiante.

A amostra possui uma grande diversidade em relação a função que ocupam na empresa, sendo que, 92% das entrevistadas exercem atividades administrativas. Percebemos ainda que a mulher está inserida nos principais níveis hierárquicos de uma empresa desde o nível de serviços gerais até o de gerência.

Em relação à obtenção de filhos, verificou-se uma situação equilibrada, em que metade possuem filhos e outra metade não. Analisando a renda mensal das participantes foi possível definir que 50% das participantes possuem uma média salarial na faixa de 1 a 3 salários mínimos, enquanto 33% com média salarial de 3 a 5, e 17% das participantes recebem acima de 5 salários.

A faixa etária das participantes teve 42% representando as faixas, 20 a 30 anos e também de 31 a 40 anos, ou seja, 84% dessas mulheres possuem idade de 20 a 40 anos e apenas 16% possuem acima de 40 anos.

Quando falamos em escolaridade, a pesquisa nos revela um dado interessante,

com 50% das participantes com pós-graduação concluída, 33% com nível Superior completo e apenas duas participantes com ensino superior em andamento.

Tabela 1: Informações coletadas através da aplicação do questionário.

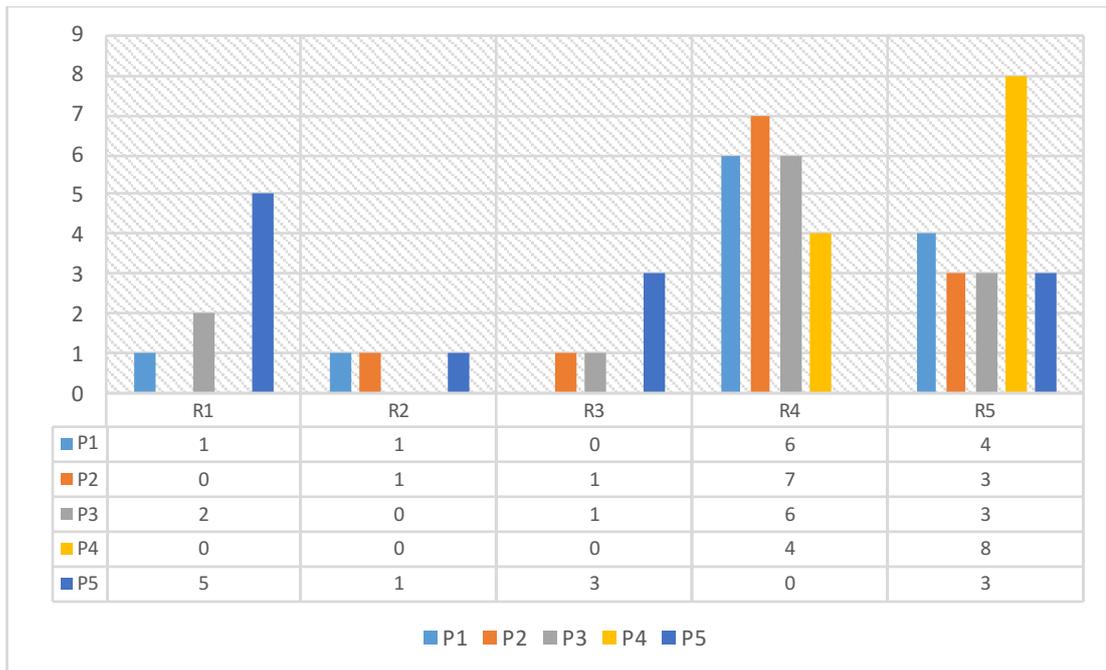
<b>IDADE</b>	<b>QTD</b>	<b>%</b>
20 a 30 anos	5	42%
31 a 40 anos	5	42%
acima de 41 anos	2	16%
<b>ESCOLARIDADE</b>	<b>QTD</b>	<b>%</b>
Cursando Superior	2	17%
Superior Completo	4	33%
Superior completo com pós-graduação	6	50%
<b>MÉDIA SALARIAL</b>	<b>QTD</b>	<b>%</b>
1 a 3 Salários	6	50%
3 a 5 Salários	4	33%
mais de 5 Salários	2	17%
<b>MATERNIDADE</b>	<b>QTD</b>	<b>%</b>
Tem filhos	6	50%
Não tem filhos	6	50%
<b>FUNÇÃO QUE OCUPA NA EMPRESA</b>	<b>QTD</b>	<b>%</b>
Gerente	2	17%
Supervisora	1	8%
Encarregada	1	8%
Assessora	2	17%
Analista	4	33%
Recepcionista	1	8%
Copeira	1	8%

Fonte: Respostas do questionário aplicado

O gráfico abaixo apresenta as respostas do questionário em escala, onde as nomenclaturas: discordo parcialmente; discordo totalmente; não concordo nem discordo; concordo parcialmente e concordo totalmente são convertidos em valor numérico ou códigos mais simples facilitar na compilação dos dados. Neste caso, foram considerados os códigos R1, R2, R3, R4 e R5, respectivamente, para representar as opções de respostas de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”, e os códigos P1, P2, P3, P4 e P5 representando as cinco perguntas do questionário.

Foi observado, através do gráfico 1, que as respostas predominantes foram: “Concordo parcialmente” com 23 respostas, e logo depois a resposta “Concordo totalmente” (R5), com 21. A opção “Discordo totalmente” (R1) foi a que apresentou menor quantidade de respostas.

Gráfico 1: Pesquisa de campo sobre Mulheres no Mercado de trabalho.



Fonte: Resultado da pesquisa em escala

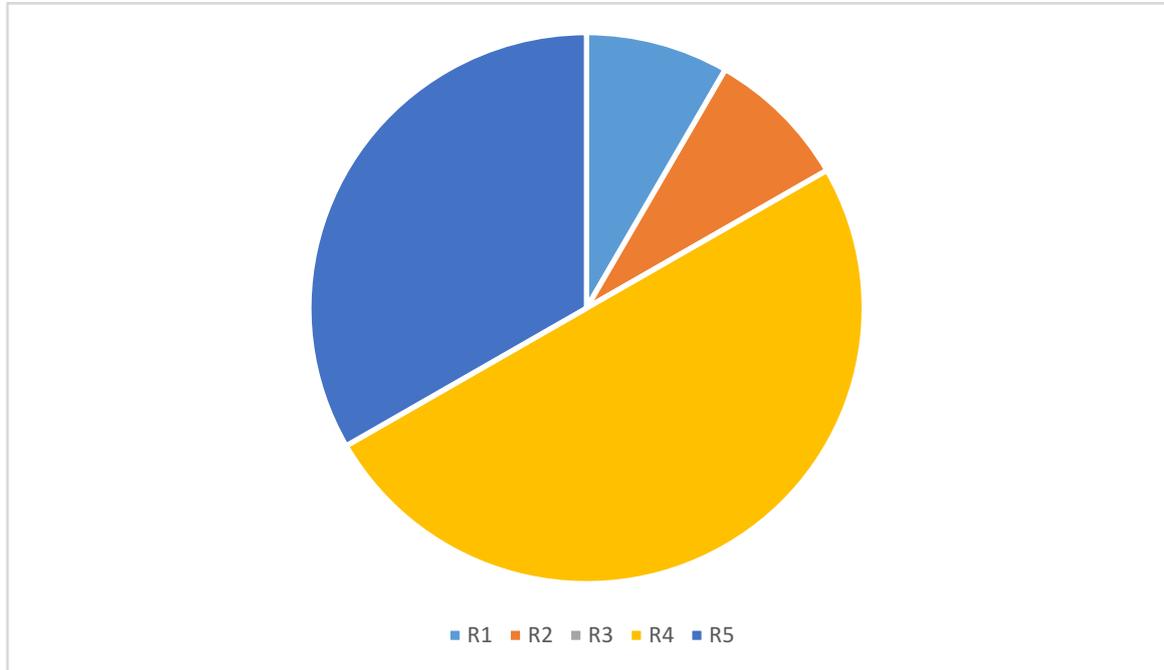
#### 4.1 ANÁLISE DOS DADOS

Atualmente, as mulheres estão atuando em praticamente todas as profissões, inclusive em funções antes ocupadas apenas por homens, exemplos são nas profissões na engenharia mecânica, no transporte público, na carreira militar, política, dentre outras.

Quando analisados os dados relacionados com a ocupação das mulheres dentro de uma empresa particular, pode-se compreender o que dizem as referências estudadas sobre a ascensão da mulher no mercado de trabalho, pois 92% de participação das mulheres na área administrativa e distribuídas em todos os níveis hierárquicos da empresa. Para os cargos a nível de gerência, foi identificado o percentual de 17% que significa uma alta representatividade, ficando abaixo apenas do cargo de analista, com 33%. Esse dado reafirma Sgarbieri (2006) que, em seu estudo, aponta que um número crescente de mulheres passou a assumir mais cargos de chefia e, conseqüentemente, maior respeito profissional. Entretanto, os homens, principalmente no setor privado, ainda predominam nas diretorias de empresas (SGARBIERI, 2006).

#### 4.1.1 Dados da Primeira Questão

Gráfico 2: Primeira questão do questionário aplicado



Fonte: Respostas relacionadas à primeira questão do questionário aplicado

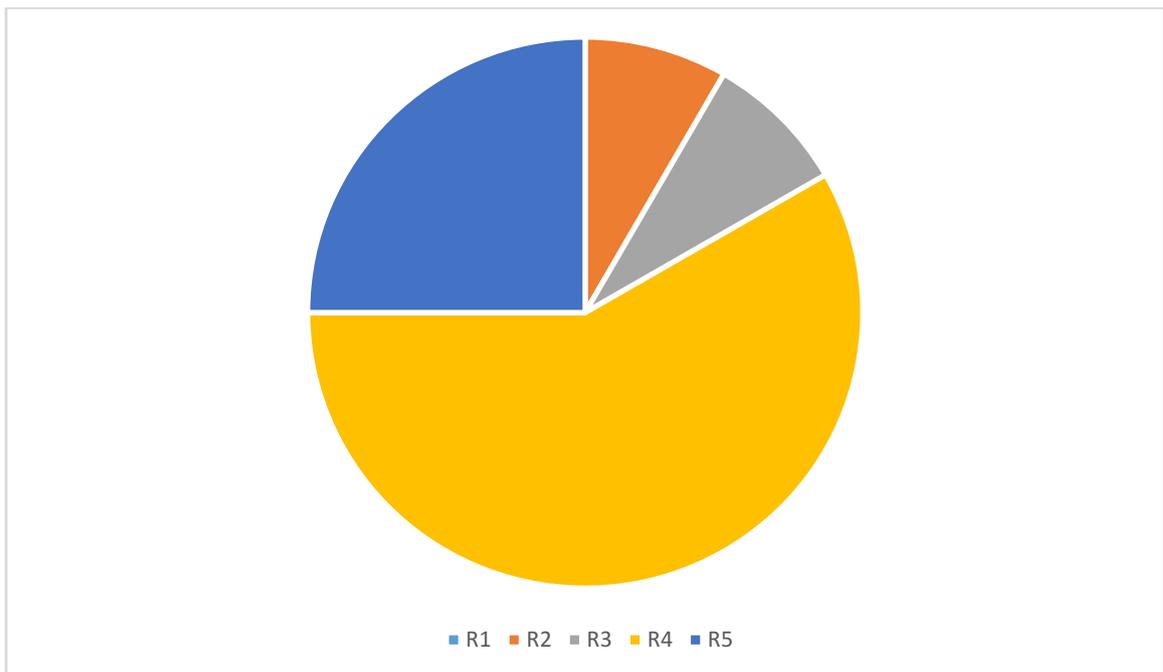
Em sua maioria, as participantes concordam totalmente (R5) ou parcialmente (R4), quando questionadas sobre a discriminação das mulheres em relação aos homens para uma evolução na carreira profissional, somando-se aproximadamente 83% das respostas das participantes. Esse alto índice concorda com Steil (1997) que afirma que o obstáculo da ascensão profissional da mulher não se dá por incapacidade ou falta de perfil, e sim pelo gênero. Também concorda com os estudos de Nogueira (2010), introduzidos no referencial teórico, que afirmam a dominação masculina e a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Portanto, atualmente, mesmo com as mulheres mostrando preparo profissional e perfil coerente com a expectativa das empresas, o aumento do número de mulheres participantes do mercado de trabalho deveria acarretar aumento no reconhecimento também, já que estão tão preparadas para enfrentar os obstáculos do mercado. Entretanto, com o “teto de vidro”, o preconceito de gênero continua sendo uma barreira sutil, porém presente (SILVEIRA; FLECK, 2017). O que tem acontecido, devido a esse fenômeno, é que as mulheres têm se mostrado cada vez mais capazes de assumir chefias e gerências, cargos que demandam autoridade, liderança e firmeza, porém o “teto de vidro”, ou as barreiras invisíveis, deixa a competição por cargos de trabalho

ilegítimas, pois não consideram apenas as qualidades profissionais (SILVEIRA; FLECK, 2017) e demonstram uma hierarquização desigual ou contraditória (NOGUEIRA, 2010).

#### 4.1.2 Dados da Segunda Questão

Gráfico 3: Segunda questão do questionário aplicado



Fonte: Respostas relacionadas à segunda questão do questionário aplicado

Na segunda questão do questionário aborda a dificuldade que a mulher enfrenta para conciliar a jornada de trabalho e a vida familiar, e 58% das participantes marcaram a opção “concordo parcialmente” (R4), e com base nessas respostas nota-se que as mulheres em sua maioria sempre serão as responsáveis pelas tarefas do lar, no entanto, nem por isso deixam sua vida profissional de lado. Schmidt (2012) afirma que o trabalho da mulher acaba sendo duplicado devido a suas responsabilidades com os afazeres domésticos.

Entretanto, as mais determinadas não se deixam levar por tantas barreiras e vão em busca de suas realizações, tanto pessoais como profissionais. Porém, por outro lado, a pergunta “Acredita que conciliar o trabalho com a família, é uma barreira para ingressar no mercado de trabalho?” pode tornar-se uma verdade absoluta quando observado pela perspectiva do empregador/empresa, isso é muito comum e ocorre

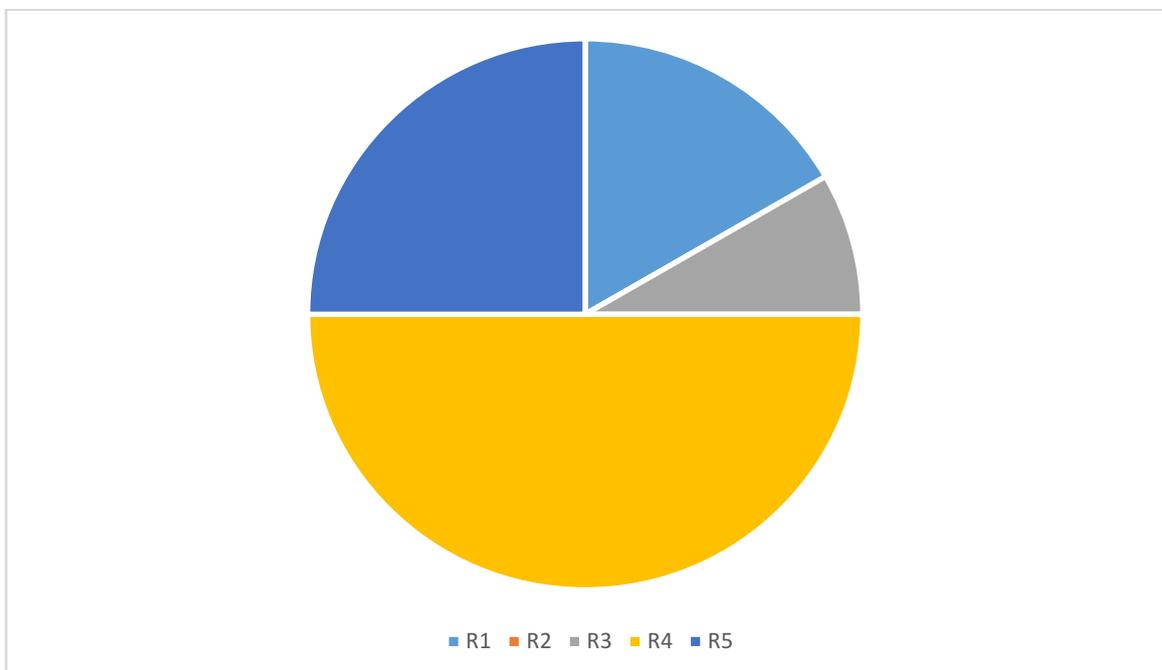
com muita frequência, como é observado em entrevistas de emprego, por exemplo, onde algumas delas chegam a ser evasivas quanto aos questionamento sobre vida familiar.

Com o avanço da tecnologia, inclusive com a descoberta dos métodos contraceptivos, a mulher teve mais autonomia sobre o planejamento familiar, e ter filhos ou não, e até decidir o número de filhos, aumentou sua disponibilidade para se dedicar a vida profissional sem ter que deixar as responsabilidades de mãe e dona de casa. (SILVEIRA; FLECK, 2017)

Nasser (2004), destaca em suas pesquisas que embora existam os obstáculos enfrentados por mulheres, referente ao desenvolvimento de suas carreiras, estão atuando com empenho em busca de sua notoriedade e reconhecimento profissional. Isso se deve ao fato de que a mulher passa a considerar a carreira profissional com o mesmo grau de importância quanto as funções que já são impostas.

#### 4.1.3 Dados da Terceira Questão

Gráfico 4: Terceira questão do questionário aplicado



Fonte: Respostas relacionadas à terceira questão do questionário aplicado

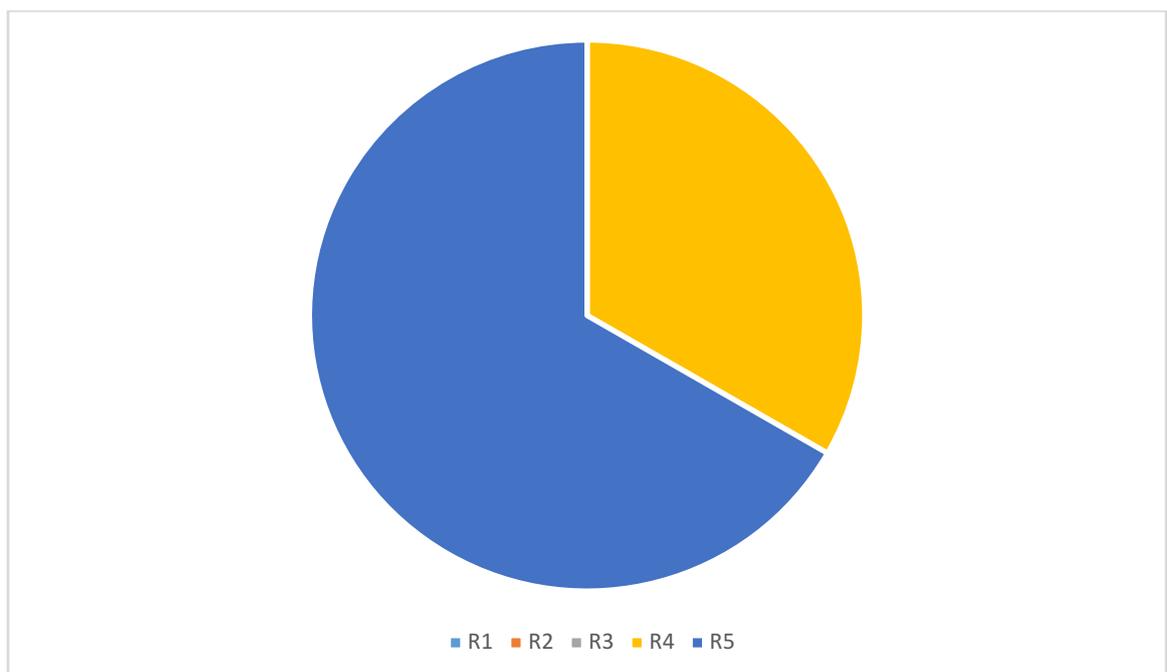
A terceira questão proporciona a reflexão sobre o papel das políticas públicas auxiliando o ingresso de mulheres no mercado de trabalho. Novamente, a grande maioria optou por concordar parcialmente (R4), pois da mesma forma que a questão

acima sobre trabalho e família, aqui também podemos identificar posicionamentos diferentes, já que também tivemos duas participantes optando por discordar totalmente (R1). Pode-se entender que as políticas públicas auxiliam no sentido de oferecer benefício interessantes para as mulheres, principalmente quando se tornam mães, mas também podem contribuir ainda mais para o preconceito que dissemina a discriminação já nos processos seletivos para ingresso em ambientes corporativos, onde a mulher disputa uma vaga em iguais condições com um candidato do sexo masculino, e muitas vezes se frustra com o resultado final, sem compreender os reais motivos pelos quais ela foi desclassificada.

As ações afirmativas não pretendem garantir um tratamento desigual aumentando as chances das mulheres sobre os homens, e sim os meios para alcançar uma igualdade efetiva. O desafio é suprimir as desigualdades que restringem as oportunidades profissionais das mulheres e que se refletem no processo de seleção, no salário, nas condições de trabalho, na carreira. Para combater esse tipo de discriminação, é imprescindível que haja vontade política para a adoção de programas de ação afirmativa (BARROS, 2010).

#### 4.1.4 Dados da Quarta Questão

Gráfico 5: Quarta questão do questionário aplicado



Fonte: Respostas relacionadas à quarta questão do questionário aplicado

Com a constante mudança na economia, assim como as mudanças de comportamento da sociedade com relação ao posicionamento da mulher no mercado de trabalho, estas ocupam hoje cargos importantes nas organizações e suas opiniões e atitudes estão cada vez mais sendo observadas e valorizadas. Porém, ainda permanecem as diferenças entre gêneros, especialmente quando se fala em reconhecimento salarial. Silveira e Fleck (2017) trazem dados mais concretos que exemplificam essa discrepância de salários ao afirmarem

Segundo dados do IBGE em estudos feitos entre 2003 e 2011, mulheres com 11 anos ou mais de estudos recebiam, em média, R\$ 1706,39, no ano de 2011 enquanto os homens com o mesmo nível escolar recebiam R\$ 2467,49 (SILVEIRA; FLECK, 2017).

Estudos realizados por Azevedo et al. (2000 *apud* SILVEIRA; FLECK, 2017) concluem que as mulheres se destacam na habilidade multifuncional por zelarem mais por sua formação profissional do que os homens. Esse preparo reflete na facilidade de entrar no mercado de trabalho, mas apesar da dedicação, as “barreiras invisíveis” ainda aumentam o caminho da elevação profissional até a remuneração adequada e igualitária.

O presente estudo revelou que 67% das mulheres da nossa amostra estudada, concordam totalmente (R5) com a existência das diferenças salariais e de jornada de trabalho entre homens e mulheres. Considerando ainda as informações coletadas para esta pesquisa, 50% destas mulheres possuem nível de escolaridade de pós-graduação completa, que corroboram com a conclusão obtida por Azevedo et al (2000 *apud* SILVEIRA; FLECK, 2017) de que as mulheres buscam pela sua formação continuada e pelo preparo profissional, não sendo, portanto, a incapacidade ou inabilidade fatores que justificariam sua remuneração menor. Nota-se que, nas respostas, nenhuma das mulheres se posicionou contra a desigualdade de salários, o que mostra que, mesmo em um número amplo de mulheres, escolaridades, e médias salariais, faz-se presente o fato de ganharem menos em relação aos homens em posições hierárquicas iguais. Eis o sutil obstáculo colocado pelo fenômeno do “teto de vidro”, apesar da sua presença sutil resultar em dolorosas desigualdades e desvalorizações quanto ao trabalho da mulher.

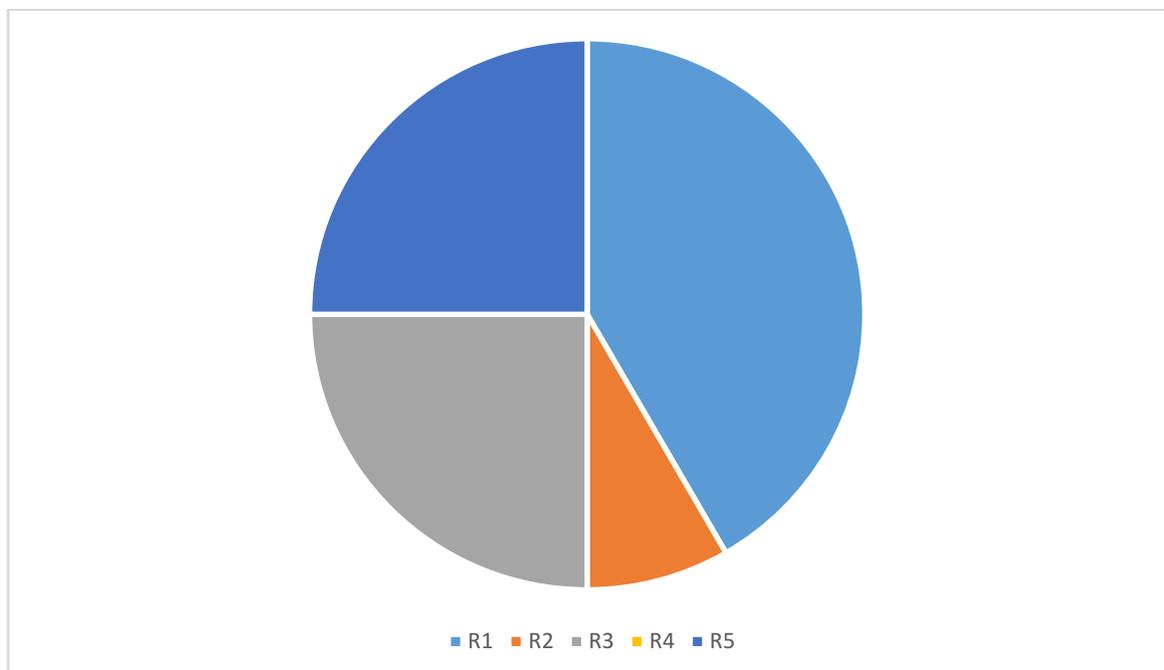
Ainda sobre escolaridade, o estudo revela 33% possuem ensino superior completo, e apenas duas delas (17%) ainda estão cursando ensino médio. Vale a pena ressaltar que essas duas mulheres que estão cursando ensino superior, uma delas é

uma jovem de 21 anos que já se forma no final do ano, atualmente desempenha a função de recepcionista nesta empresa em questão, possui planos para sua carreira profissional e pretende continuar os estudos. A outra participante que está estudando para, também se formar no final deste ano, é uma mulher de 44 anos de idade, mãe, atualmente exerce função de copeira na empresa, e que quando teve a oportunidade de estudar, nem pensou duas vezes antes de ingressar na faculdade. Isso nos remete novamente para a determinação e força de vontade das mulheres que, independente das barreiras encontradas, elas são resistentes, persistentes e batalhadoras em prol do alcance de seus objetivos.

Entretanto, a diferença das remunerações ainda persiste e traz consequências significativas, considerando que atualmente muitos lares têm como provedora a mulher. Ainda no mesmo estudo, afirma-se que a diferença de remuneração entre os gêneros foi de 16% em 2015 (SILVEIRA; FLECK, 2017).

#### 4.1.5 Dados da Quinta Questão

Gráfico 6: Quinta questão do questionário aplicado



Fonte: Respostas relacionadas à quinta questão do questionário aplicado

Na quinta e última questão, foi tratado sobre a dificuldade e preconceito como obstáculos para o ingresso no mercado de trabalho. A maioria das mulheres (42%) responderam que discordam totalmente (R1) em terem percebido ou sofrido algum

tipo de dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, em função de discriminação e preconceitos por serem mulheres. Este resultado reflete a evolução da mulher no mercado de trabalho que já conseguem se destacar nos quesitos, de escolaridade, a habilidade de serem multifuncionais, organização e o capricho em que desenvolvem suas atividades. Porém, um dos maiores desafios continua sendo a desigualdade em relação a salário e jornadas de trabalho, depois que já estão empregadas.

Segundo os estudos de Silveira e Fleck (2017), as mulheres atingiram um crescimento no mercado formal de trabalho, com a porcentagem subindo de 40,8% a 44% de ocupação das vagas. As estudiosas afirmam também que a queda da taxa de mulheres empregadas é menor do que a de homens, concluindo que as mulheres foram menos atingidas pela onda de desemprego (IBGE, 2016 apud SILVEIRA; FLECK, 2017).

Entretanto, há uma disparidade de opiniões evidente quando a segunda maior frequência de respostas fica entre “não concordo, nem discordo” (R3) e “concordo totalmente” (R5). Uma justificativa possível seria a divergência dos cargos assumidos dentre as mulheres participantes da pesquisa. Assim, as mulheres que assumem cargos majoritariamente ocupados por mulheres, não teriam sentido tanto preconceito quanto as mulheres que assumiram cargos majoritariamente ocupado por homens. Esse pensamento concordaria com Chies (2010) que afirma que o preconceito com a inserção da mulher no mercado de trabalho criou, socialmente, ocupações estereotipadas como femininas.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O conjunto de respostas adquiridas através do questionário trouxe ao presente estudo diversas variáveis de discussão sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e os desafios enfrentados nessa situação. Diante de afirmativas tão evidentes em relação a discrepância de salários, oportunidades, jornada de trabalho e valorização como funcionário, acaba-se concordando com os autores mencionados durante o decorrer da análise sobre a veracidade do fenômeno “teto de vidro”, proposto pelos filósofos Russel e Herd (1989 apud SILVEIRA; FLECK, 2017).

Evidencia-se também, no decorrer das perguntas e respostas, a desigual hierarquização dos cargos no mercado de trabalho. Mostrou-se discrepante o preparo requerido aos homens para assumir determinados cargos em relação ao requerido às

mulheres. Muitas, inclusive, apresentam-se muito mais bem preparadas para os cargos, entretanto são desclassificadas devido a fatores pessoais e familiares, como ter um filho e ser mãe solteira.

A dedicação da mulher em sua carreira profissional também se apresenta nos dados de que mesmo para cargos como recepcionista, a mulher que o ocupa está preocupada com seus estudos e visando ascensão na carreira, mesmo não sendo requisito para sua ocupação atual. E, mesmo assim, seu esforço acadêmico não é recompensado e sua valorização é mínima. Além disso, por assumir um posto estereotipadamente feminino, muitas vezes não possui concorrência masculina para comparar salários e acaba recebendo menos (e muitas vezes trabalhando mais).

Foi abordada também a dupla jornada de trabalho das mulheres que, mesmo inseridas no mercado de trabalho, também assumem os afazeres domésticos e a maior parte de educação dos filhos. Muitas dessas mulheres, se possuem cônjuge, não conseguem dividir igualmente o trabalho em casa e, mesmo cansadas, têm deveres ao chegar em casa no final da jornada diária.

Entretanto, a maioria dessas mulheres transpassa essas dificuldades e, mesmo com um peso maior para carregar, seguem na busca de sua ascensão profissional. Continuam a formação, exercem cargos multifuncionais, exercitam a liderança e as habilidades requeridas para o cargo almejado e, mesmo com o preconceito e os obstáculos invisíveis, seguem na busca pelo seu merecido reconhecimento e valorização. A mulher segue diminuindo a desigualdade imposta pela sociedade patriarcal ao se mostrar cada vez mais preparada e consciente dos seus direitos, bem como exercendo cargos majoritariamente masculinos com excelência sem deixar de ser mulher e mãe ao mesmo tempo.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- AZEVEDO, J. S. G.; MENEZES, W. F.; FERNANDES, C. M. Crianças e Adolescentes no Mercado. **Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)**, v. 2, p. 1–146, 2000.
- BARRETO, M. P. S. L. **Patriarcalismo e o Feminismo: uma retrospectiva histórica.** 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. “Discriminação no emprego por motivo de sexo”. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010. p.

BRASIL, **DECRETO Nº 21.417-A, DE 17 DE MAIO DE 1932 - PUBLICAÇÃO ORIGINAL**.

CHIES, P. V. Identidade de Gênero e Identidade Profissional no Campo de Trabalho. **Revista de Estudos Feministas**. Florianópolis, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas 2008.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2013**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

MAIA, K.; LIRA, S. A. **A mulher no mercado de trabalho**. 2004. IPEA <[www.ipea.gov.br/seminários/artigo11](http://www.ipea.gov.br/seminários/artigo11)>. Data de acesso: 10 out. 2019.

MALUF, V. **Mulher, trabalho e maternidade – uma visão contemporânea**. São Paulo: Atheneu, 2012.

NEVES, M. A. **Anotações sobre Trabalho e Gênero**. Cadernos de pesquisa 2013.

NOGUEIRA, C. M. **As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução**. Aurora, 2010.

OLIVEIRA, E. C.; LUCAS, A. C; CASADO, T. **Sessão especial - FastTrack SEMEAD: Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar**. São Paulo: Revista de Gestão, 2016.

PENA; SARAIVA; CARRIERI. **O patriarcado (ainda) não morreu: relações sociais de sexo na cozinha doméstica**. 2017.

SANCHES, S; GEBRIM, V.L.M. **O trabalho da mulher e as negociações coletivas**. São Paulo, 2003.

SCHMIDT, N. T. **A dupla jornada de trabalho: reflexão sobre o vínculo da mulher com o trabalho doméstico em contexto de ensino e aprendizagem de Sociologia para o nível médio**. Paraná: LENPES-PIBID de Ciências Sociais, 2012.

SGARBIERI, A. N. Representações do gênero feminino na mídia impressa. **Estudos Linguísticos**, v. XXXV, p. 386–391, 2006.

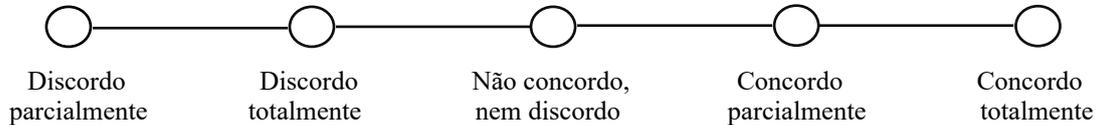
SILVEIRA, J. C.; FLECK, C. F. Forte como... **UMA MULHER: uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho**. p. 20, 20

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

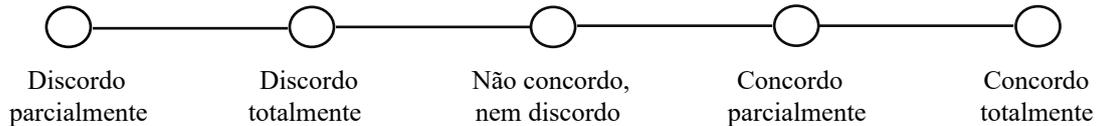
### Dados pessoais

- Idade: \_\_\_\_\_
- Escolaridade: \_\_\_\_\_
- Estado civil: \_\_\_\_\_
- Filhos? \_\_\_\_\_ Quantos? \_\_\_\_\_
- Função que ocupa na empresa: \_\_\_\_\_
- Média salarial: ( ) 1 a 3 salários ( ) 3 a 5 salários ( ) mais de 5 salários

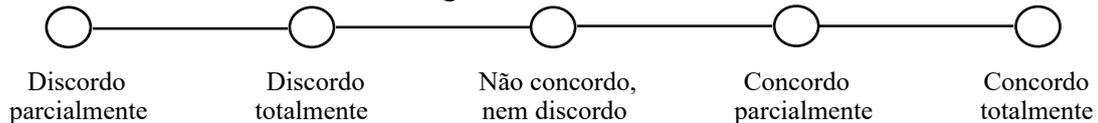
1) Considera que para as mulheres é mais complicado que para os homens conseguir subir na carreira?



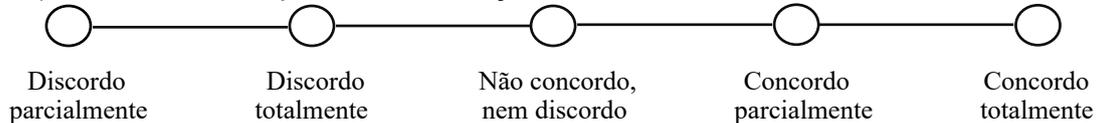
2) Acredita que conciliar o trabalho com a família, é uma barreira para ingressar no mercado de trabalho?



3) Alterações em políticas públicas, tais como: lei da obrigatoriedade do auxílio creche, aleitamento, auxiliariam o ingresso da mulher no mercado de trabalho?



4) Existem diferenças salariais e de jornada de trabalho entre homens e mulheres?



5) Por ser mulher, você percebeu alguma dificuldade / preconceito para ingressar ao mercado de trabalho?

