

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARIANA MORAIS DE OLIVEIRA

**ENQUANTO MULHER, UMA ANÁLISE INTERGERACIONAL DO FEMININO NO  
TRABALHO**

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2021

MARIANA MORAIS DE OLIVEIRA

**ENQUANTO MULHER, UMA ANÁLISE INTERGERACIONAL DO FEMININO NO  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

**Orientador:** Profa. Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2021

MARIANA MORAIS DE OLIVEIRA

**ENQUANTO MULHER, UMA ANÁLISE INTERGERACIONAL DO FEMININO NO  
TRABALHO**

Este exemplar corresponde à redação final  
aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso  
de MARIANA MORAIS DE OLIVEIRA.

**Orientador:** Profa. Esp. Larissa Vasconcelos  
Rodrigues

Data da Apresentação: 15/12/2021

**BANCA EXAMINADORA**

Orientador: Profa. Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

Membro: Profa. Esp. Silvia Morais de Santana Ferreira/UNILEÃO

Membro: Prof. Me. Jéssica Queiroga de Oliveira/UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2021

# ENQUANTO MULHER, UMA ANÁLISE INTERGERACIONAL DO FEMININO NO TRABALHO.

Mariana Morais de Oliveira<sup>1</sup>  
Larissa Vasconcelos Rodrigues<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo visa a compreensão acerca dos desafios e impactos vivenciados pelas mulheres no espaço de trabalho, apenas e tão somente por serem mulheres, ao longo dos anos com uma caracterização sócio-histórica da gênese desses desafios. Tem como objetivo compreender de que forma o ambiente de trabalho pode ter impactado a atuação profissional de mulheres ao longo dos anos. De tal modo, evidencia-se que o método utilizado a fim de atingir o objetivo proposto é o de uma pesquisa descritiva e de levantamento com aplicação e análise de questionários em 168 mulheres com idade igual ou superior a 18 anos que atuaram ou atuam em espaços de trabalho. Nestes questionários foram abordadas questões que albergam a percepção das mulheres sobre situações de privilégios, sentimentos de inferiorização, desafios da maternidade e desigualdade de gênero. Sua abordagem se caracteriza enquanto mista. Os resultados encontrados nessa pesquisa evidenciaram a percepção das mulheres acerca da existência dos desafios experienciados por estarem no espaço laboral, de tal forma que a condição de ser mulher as impacta negativamente desde a tentativa de inserção até a atuação em diversos eixos de sua carreira profissional. Os achados na pesquisa apontaram para uma análise articulada sobre a percepção sobre o sentimento de inferioridade no ambiente de trabalho por ser mulher; os desafios da maternidade no trabalho e desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Apesar da ascensão do movimento feminista, e a inserção da mulher no espaço de trabalho, esta ainda enfrenta inúmeros desafios apenas e tão somente por ser mulher. **Palavras-chave:** Mulher. Trabalho. Organizações. Desafios.

## ABSTRACT

The present article aims to understand the challenges and impacts experienced by women in the workplace, just and solely because they are women, throughout the years with a socio-historical characterization of the genesis of these challenges. It seeks to understand how the work environment may have impacted the professional performance of women over the years. Thus, it is evident that the method used in order to achieve the proposed objective is a descriptive survey research and analysis of questionnaires answered by 168 women aged 18 years or older who have previously worked or work currently. These questionnaires address issues which encompass the perception of women about situations of privilege, feelings of inferiority, maternity challenges and gender inequality. Its method is characterized as mixed. The results found in this research evidenced the perception of women about the challenges experienced in the work space, in such a way that the condition of being a woman negatively impacts them from attempting to enter the job market, to the performance in various axes of their professional career. The research findings reveal an articulated analysis of the perception of the feeling of inferiority in the work environment experienced by women; the challenges of motherhood at work and gender inequalities in the workplace. Despite the progress of the

---

<sup>1</sup>Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: olmmari@gmail.com

<sup>2</sup>Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

feminist movement and the rise of female labor force, women still face countless challenges just because they are women.

**Keywords:** Woman. Work. Organizations. Challenges.

## 1 INTRODUÇÃO

Ao se pensar sobre o mundo do trabalho inúmeras questões podem ser destacadas, uma dessas, a presença do gênero feminino no contexto organizacional, vem ganhando espaço de discussões e reflexões, principalmente com a ascensão do movimento feminista. É notório que ao se comparar com o período anterior a segunda guerra mundial, a presença feminina ganhou forças, todavia, não se pode ignorar que estas, em sua maioria, vivenciam desafios dos quais homens por vezes não experienciam.

Portando esse questionamento como base, o presente artigo estuda os impactos e desafios que mulheres enfrentam ao longo dos anos no ambiente organizacional pelo fato de serem mulheres. Nesta temática, a pergunta de partida escolhida é “Quais os desafios e impactos enfrentados pelas mulheres ao longo do tempo no ambiente de trabalho?”.

Tem-se enquanto objetivo geral compreender de que forma o ambiente de trabalho pode ter impactado a atuação profissional de mulheres ao longo dos anos. Já como objetivos específicos, a pesquisa procura: identificar, por meio da literatura existente, os desafios e impactos enfrentados por mulheres ao longo do tempo no ambiente de trabalho; analisar, por meio de questionário, os desafios experienciados no ambiente de trabalho na perspectiva das mulheres; comparar, através dos resultados obtidos nos questionários e na análise bibliográfica, as circunstâncias e desafios enfrentados por essas mulheres ao longo do tempo no ambiente de trabalho. À vista disso, com a intenção de responder essas inquietações, é feita uma pesquisa de levantamento com aplicação de questionário que visa a compreensão desse fenômeno.

Avulta-se que este artigo se trata de uma pesquisa que traz a mulher, seu objeto de estudo, de uma maneira generalista, não fazendo distinção com relação a raças e/ou questões de minoria, apesar de se perceber a relevância de se discutir essas temáticas atreladas ao gênero feminino no âmbito organizacional de maneira aprofundada.

Para se discutir acerca da atividade profissional de mulheres, faz-se necessário compreender que essa atuação eclodiu no período pós segunda guerra. Camargo (2010), explica que isso se deu pela necessidade de que estas sustentassem suas proles, tendo em vista que os homens não teriam condições de trabalhar no retorno das guerrilhas. Para tanto, o autor ressalta que esse movimento de mulheres adentrando os espaços laborais chegou ao Brasil na década de 1970, tomando proporções maiores na década de 1990.

Essa discussão surge do interesse da autora presente nas questões de desigualdade de gênero e trabalho e se torna relevante socialmente, pois como cita Seggiaro (2017), num contexto não muito distante, as mulheres viviam única e exclusivamente para realizarem afazeres domésticos e para serem submissas de seus companheiros amorosos. Entretanto, para o autor, é visto que essa realidade ainda perdura nos dias de hoje, considerando que por mais que haja a ascensão do movimento feminista e do empoderamento da mulher alocando esses espaços profissionais, ainda há o julgamento da sociedade e a tentativa de denotar o que seriam papéis femininos e masculinos, mais uma vez atrelando uma soberania ao que é de ordem masculina.

Ainda segundo o autor, vê-se que essa distinção é reforçada pelos âmbitos familiares, escolares e sociais, de maneira que o comportamento exigido da menina é completamente distinto do que é imposto para o menino. Isso reforça o sistema do patriarcado e repercute nas organizações, já que neste ambiente é visto que desde os primórdios o conhecimento e a atuação profissional eram voltados ao sexo masculino, enquanto mulheres se tornavam desencorajadas e impedidas de adentrar esses espaços, focando nas atividades do lar (SEGGIARO, 2017).

Para além destas pontuações, é possível perceber relevâncias científicas por se tratar de uma pesquisa atual que fará uso de pesquisas de opinião para aprofundamento, discussão e reflexão da análise dos dados obtidos e da literatura encontrada. Com base nisso, percebe-se a pertinência de debater acerca do modelo organizacional vigente no Brasil, e como este influencia e impacta a vida de mulheres, apenas e tão somente por estas serem mulheres, compreendendo que esse sistema reforça crenças da soberania masculina e por vezes, da incapacidade feminina de liderar e obter cargos de poder.

## **2 A CRENÇA SOCIAL DE “SEXO FRÁGIL” E A CONSEQUÊNCIA NOS IMPACTOS VIVIDOS PELA MULHER NO TRABALHO**

### **2.1 O LUGAR DO FEMININO E DO MASCULINO NUMA PERSPECTIVA HISTÓRICA**

Ao se pensar acerca do nascimento das desigualdades de gênero, Pessis e Martin (2005), relatam que estas poderiam ser resumidas na tentativa de asseverar a superioridade física e mental masculina diante do gênero feminino. As autoras ratificam que no decorrer da história diversas explicações foram criadas no intuito de proporcionar elementos que atestassem esse pensamento. Diante disso, Silva (2016), relata que quando se é pensado no que concerne da presença das mulheres no meio social, é percebido que o curso histórico destas é marcado por

mecanismos de exclusão, os quais favoreceram de maneira negativa uma concepção errônea da mulher, distorcendo sua imagem, ferindo seus direitos e violando seus princípios. Ademais, a autora enfatiza que essa conduta ocorreu por meio da subalternização, do silenciamento e da opressão, sendo fatores responsáveis por colocar sujeitos do gênero feminino à margem da sociedade e das políticas públicas, de modo a inviabilizar a condição de ser mulher.

Por gênero, compreende-se segundo Velho (2011), que na língua portuguesa o termo retrata a segmentação entre o masculino, o feminino e o neutro, todavia, é percebido que seu uso é controverso devido as diversas formas e aos múltiplos contextos aos quais se é aplicado. O autor ressalta que sua origem etimológica vem do latim *genus*, que significa nascimento, família ou tipo, porém, na concepção grega *genos* pode ser definido numa alusão ao sexo, apesar de só ter tido uma associação ao sexo biológico por volta do século XV.

Segundo Pessis e Martin (2005), uma das explicações da superioridade masculina, a teoria biológica, defende a existência de um determinismo biológico, no qual a mulher teria um desenvolvimento inferior de sua racionalidade e um aumento da afetividade perante ao homem, incapacitando mulheres a tomarem decisões de importância, em contrapartida, tornando-as aptas para desenvolver atividades que não necessitassem de maiores responsabilidades, surgindo dessa forma uma crença de que há uma dependência do gênero feminino para com o masculino no que tange a sobrevivência.

Acerca da gênese da superioridade masculina ocidental, é visto que essa ideia tem raízes nas concepções gregas, sendo essas possíveis de serem analisadas, à exemplo, na obra intitulada de O banquete, onde Platão (1999), relata sobre um mito que explicaria o exórdio das maneiras de se conceber o sexo de maneira social. Nessa narrativa, o filósofo retrata que a humanidade seria composta originalmente de seres arredondados, possuintes de quatro mãos, quatro pernas, duas cabeças, dois rostos e dois órgãos sexuais, divididos entre os puramente masculinos, descendentes do sol, puramente femininos, descendentes da terra e andróginos, possuintes de uma metade feminina e uma metade masculina, que eram descendentes da lua. Platão (1999), relata que esses seres, possuintes de força e presunção, voltaram-se contra os deuses, sendo castigados e posteriormente divididos ao meio, originando homens e mulheres, que segundo o mito, passariam o resto da vida procurando suas metades.

Em complemento, Pinheiro e Couto (2008), enfatizam que na crença grega homens e mulheres tinham o mesmo sexo, e a diferença entre ambos consistia no fato de que os homens, por terem recebido no período gestacional mais calor, tiveram seu órgão genital exteriorizado, por sua vez, as mulheres não desenvolviam este órgão dessa maneira, ocasionando uma fronteira entre o masculino e o feminino, sendo o homem um ser mais perfeito que a mulher.

Os autores deslindam que este modelo de um sexo biológico se torna prevalente até o século XVIII, e somente depois novos valores começam a ser atrelados a concepção de sexo.

Outro fator existente que corrobora para com a origem das desigualdades entre homens e mulheres diz respeito a intervenção da igreja católica, que segundo Silva et al. (2005), tem enquanto função a castração da sexualidade feminina, trazendo a ideia da superioridade masculina no que tange o exercício da autoridade. Além do mais, conforme os autores, todas as mulheres carregavam o peso do pecado original, sendo necessário que estas fossem vigiadas por toda a vida, de modo que esta concepção acompanhou, e é possível que ainda acompanhe, a evolução e o desenvolvimento feminino. Ainda conforme o pensamento de Silva et al. (2005), até o século XVII o único modelo de sexo reconhecido era o masculino, de maneira que a mulher era concebida na qualidade de um homem inferior e invertido, entendida como um sujeito menos desenvolvido e imperfeito, sendo apenas no século XIX que a mulher deixa de ser considerada o inverso do homem.

De acordo com Velho (2011), os papéis femininos e masculinos são permeados de estereótipos do que é ser mulher e do que é ser homem, englobando aprovações, proibições e restrições que são absorvidas e transmitidas no decorrer das gerações. O autor elucida que a constituição histórica desses papéis foi desenvolvida em um contexto de poder e dominação, de forma que o poder ficasse voltado ao masculino e a dominação ao lado feminino, resultando em uma desigualdade entre homens e mulheres.

Corroborando com essa ideia, Coelho, Souza e Honorato (2019), afirmam que desde a infância são percebidas várias formas de padronização dos comportamentos no que tange ao papel do feminino e do masculino, elucidando a distinção nas brincadeiras infantis, as quais meninos brincam com brincadeiras de meninos, como carrinho e bola, e meninas com brincadeiras de meninas, como boneca e casinha. Os autores complementam que para além das brincadeiras, outra distinção ocorre quando ao se contar histórias de heróis, todos são exclusivamente homens, simbolizando a força que irá salvar a mulher, que por sua vez é tida como símbolo de fragilidade, caracterizando uma construção social e não biológica da desigualdade de gênero.

Conforme Silva (2015), muitas das idealizações sobre o que é ser mulher e ser homem são advindas de constructos socialmente difundidos, considerando aspectos sociais, econômicos e culturais dos sujeitos, todavia, pela força ideológica presente nessas esferas, essa representação se torna secular, ocasionando desigualdades entre os sexos que perpassam questões de cunho biológico, atingindo campos sociais, econômicos e políticos. Portanto, compreende-se, com base no que fora supracitado, que a ideia de um determinismo biológico

que seja responsável pela superioridade masculina não é válida, porque o caráter da desigualdade de gênero tem sua gênese no contexto social das relações, que desde os primórdios evidenciam a superioridade masculina e colocam a mulher como o sexo frágil, imperfeito e submisso ao que é da ordem masculina.

Ao se pensar na realidade da desigualdade de gênero no Brasil, Silva et al. (2005), relatam que o papel da mulher brasileira permeou funções ora exóticas, ora degradantes e até mesmo desumanas, pois estas foram admiradas, temidas como representações de Satã e até mesmo foram reduzidas a objetos de dominação e submissão, com sua influência na evolução do ser humano exilada e aniquilada. Biroli (2019), complementa este pensamento ao citar que atualmente, em decorrência de um conservadorismo moral mobilizado por uma política de extrema direita, tem-se a necessidade de enfrentar um movimento que rejeita a igualdade de gênero, onde essa conjuntura estratégica conservadora acredita que o gênero é uma ameaça que irá pairar sobre as famílias. De maneira que, como visto acima, irá repercutir mais uma vez na perspectiva da gênese das desigualdades de gênero como um fenômeno social.

## 2.2 AS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO AO LONGO DOS ANOS

De acordo com Velho (2011), é no início do século XX que mudanças tecnológicas e mudanças nas condições materiais da vida auxiliaram no processo de transformação da realidade feminina, de forma que houve uma divisão sexual do trabalho, demarcada pelo ordenamento social moderno em que o homem teria o espaço público e manteria a mulher na esfera do lar sob a responsabilidade da reprodução e da maternidade, e ainda que a mulher buscasse o mercado formal de trabalho, esta acabava por se encontrar em guetos que lhe eram permitidos socialmente.

Conforme afirma Magalhães (2016), é no período da década de 1970, devido as necessidades econômicas intensificadas resultantes da defasagem dos salários dos trabalhadores, que o ingresso da mulher no mercado de trabalho se torna possível e necessário, em contrapartida, vale ressaltar que por mais que as mulheres começassem a adentrar esses espaços, ainda hoje é notório a existência de desigualdades sociais para com mulheres.

No que se refere as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho, podem ser citadas, conforme Siqueira (2002), as desigualdades salariais, a segregação ocupacional de mulheres, a discriminação no plano de direitos sociais, bem como a dupla discriminação que mulheres negras sofrem e a generalização da dupla jornada de trabalho.

Ainda conforme Magalhães (2016), vale enfatizar que por mais que as mudanças estejam acontecendo, não se pode esperar que todos os valores, ideias e posturas que permeiam a crença da soberania masculina deixem de existir, dessa forma, faz-se mister observar o processo de mudança cultural, social e econômico, cujos possibilitam a redefinição das identidades de gênero em vários meios, a exemplo, as transformações nos espaços de trabalho e principalmente nas culturas organizacionais.

Dessa forma, Garcia (2002), compreende que a opressão de gênero torna-se uma das mais evidentes expressões opressoras da sociedade, e para superá-la, é necessário muito mais que apenas uma maior distribuição dos privilégios para essa classe identificada como minoria. A autora acredita que essa estrutura denota de uma marca da cultura do imperialismo masculino, branco e burguês, que cria uma distinção sexual do trabalho, implicando numa divisão territorial, sexual e social.

Seguindo ainda o pensamento de Garcia (2002), é visto que ao se compreender a ideia de gênero enquanto uma construção social, nota-se a existência de expectativas da sociedade quanto ao que deve ser associado ao feminino e ao masculino. Isso compete ao prisma sociológico, segundo a autora, quando se é analisada a função social de cada gênero, compreendendo o que há por trás da construção simbólica, mas dando ênfase maior ao que cada um teria de papel a se fazer. Complementando seu entendimento, ela reflete que essa ótica centra-se na questão da divisão sexual do trabalho e da divisão da vida social em duas esferas, a pública e a doméstica, sendo essas respectivamente, designadas para o homem e a outra destinada para a mulher.

No tocante a essas divisões, Lisboa (2012), confere que por mais que tenha existido a expansão da mulher no âmbito organizacional, é notado que essa inserção está predominada de diversas discriminações, de forma que elas não tenham o reconhecimento devido, e que, mesmo quando atingem as mesmas funções do sexo oposto, essas acabam recebendo por vezes salários menores. A autora segue a discussão trazendo que apesar de já estarem existindo mudanças na atuação feminina, havendo uma maior propriedade destas nos espaços públicos, ainda há uma forte cultura que enxerga o feminino apenas e tão somente como responsável pelos cuidados domésticos. Portanto, é notada uma relação direta nas desigualdades sofridas pelo feminino, com a crença deste enquanto um gênero socialmente visto como frágil, incapaz e restrito a prole.

### 2.3 OS DESAFIOS E IMPACTOS VIVENCIADOS POR MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO AO LONGO DOS ANOS.

Atentando-se ao fato de que o adentrar da mulher no âmbito organizacional se originou pelas necessidades provenientes da segunda guerra mundial, torna-se relevante a reflexão inicial concernente as mudanças de papéis do gênero feminino. Posto isso, Melo e Marochi (2019), sustentam que essas alterações podem ser visualizadas no contexto da organização da família, já que, com a inserção destas no campo laboral, surgiram prejuízos tanto na relação homem e mulher, quanto na de mãe e filho. Os autores aditam que, além disso, houve uma exigência por parte do fabril de uma dedicação que anteriormente não era orçada no dia da mulher, resultando no trabalho diário e consecutivo fora de casa e o pouco tempo de dedicação para com suas proles.

Tendo como pressuposto a ideia da necessidade de uma nova organização familiar diante dos novos papéis da mulher, Amaral (2012), adita que a presença feminina tornou-se mais significativa nos meios urbanos, de tal maneira que estas depararam-se com certos desafios referentes à coadunação entre atividades profissionais e domésticas. Corroborando com esse pensamento, Vieira e Amaral (2013), reiteram que para além das discriminações sofridas, a mulher, ao ser inserida no espaço organizacional, não foi liberada dos cuidados domésticos, contrariamente, esta ação impôs uma nova objeção ao trabalho feminino, fazendo-se necessária a reformação da estrutura familiar.

Estando a par disso, Proni (2018), reflete sobre o fato de que uma grande parte delas passou a enfrentar diversos obstáculos no que tange a atuação no mercado de trabalho, ocasionando dificuldades para que estas atinjam postos de destaque e de maior responsabilidade, comumente atribuídos ao sexo masculino. A autora deduz que estas dificuldades podem ter relação com a dupla jornada de trabalho feminina, tal qual a conciliação entre vida familiar e vida profissional.

Ao se pensar sobre essa consonância entre familiar e profissional, Duarte e Spinelli (2019), asseveram que a mulher assalariada efetua a dupla jornada de trabalho ao ter que, ao chegar em casa após o trabalho formal, destinar-se aos afazeres domésticos. Compartilhando de pensamentos similares, Sinigaglia (2018), evidencia que o encargo das tarefas domésticas e familiares interfere de maneira negativa na vida profissional feminina, revelando o peso do patriarcado ainda presente na sociedade, outrossim, a maior parte dos apanágios ainda repercutem no feminino, levando em consideração que o homem terá, na maior parte das vezes, a função de auxílio no doméstico e com os filhos. Magalhães (2016), complementa que a forma descomunal na qual as mulheres experienciam as tarefas, a dupla ou tripla jornada de trabalho, ocorre na indispensabilidade de conciliar o trabalho doméstico, o trabalho remunerado e o cuidado com o outro, por vezes, crianças, enfermos e idosos.

Duarte e Spinelli (2019), refletem sobre a influência dos estereótipos de ser frágil, belo, indefeso e incompleto como condicionantes a crença de que o sexo feminino deve ter condutas concatenadas a reprodução, ao cuidado, a educação e a socialização, de tal forma que adentrar o mercado de trabalho não as oblitera da responsabilização do trabalho doméstico. Anuindo da mesma percepção, Sinigaglia (2018), retrata que a discriminação de gênero é uma das causas predominantes da dificuldade ao acesso, a permanência e ao progresso destas no mercado de trabalho, tornando-se explícita a existência de um preconceito da sociedade, que revela-se por meio de práticas veladas de hostilidade que as vitimizam, impactando seu aprimoramento profissional.

Tendo em vista isso, Magalhães (2016), assegura que as idiosincrasias relacionadas ao desemprego entre os sexos são diferentes, primeiramente pelo fato de que sempre existiram maiores dificuldades para o sexo feminino no quesito desemprego, pois estas, em grande parte dos casos, necessitam de uma adequação da organização familiar para com as condições de trabalho, tornando mais complexa a inserção feminina, em comparação ao sexo masculino. Sinigaglia (2018), complementa esse pensamento ao mencionar que são diversas as formas de discriminação, podendo ser citadas a desigualdade na remuneração, as práticas de assédio, a dificuldade em alcançar cargos de poder e a desvalorização laboral. Sendo essas, de acordo com a autora, condutas segregacionistas pautadas no preconceito da crença de inferioridade feminina.

De acordo com a pesquisa realizada pela Catho em 2021, por mais que elas ocupem os mesmos cargos, bem como as mesmas funções de um homem, ocorre uma diferença salarial, onde homens tem uma remuneração até 34% maior que as mulheres. Com base em Lima, Lima e Tanure (2009), é notório que essa distinção de gêneros mostrada nas instituições de trabalho, desde as questões salariais até os comportamentos adotados ao se tratar de mulheres, por mais que não existente no âmbito legal pela criação de leis que promovam a equidade entre os gêneros, é fruto das crenças sociais, e engloba toda a extensão social, tornando-se presente no meio organizacional.

À exemplo dessas distinções, Cembranel, Floriano e Cardoso (2020), apresentam que o participar no mercado de trabalho na condição de ser mulher implica estar sujeita até mesmo a pressões estéticas. Pois, segundo os autores, é presente a crença de que a mulher foi promovida por ser considerada bonita, assim como ocorre o pensamento inverso, de que esta, ao ser considerada masculinizada ou feia, necessita trabalhar o dobro que homens para provar sua capacidade, bem como conseguir uma aprovação em sua função.

É percebido, segundo Souza e Santos (2014), que desde os primórdios da inserção feminina no laboral, esta enfrenta preconceitos, discriminações e desafios constantemente, pois, por mais que adentrar nesse espaço tenha mudado a vida das mulheres ofertando-lhes maior independência, liberdade e autonomia, ainda assim estas têm muito a conquistar devido aos estereótipos negativos do ser mulher. A realidade, segundo Gomes, Santana e Silva (2005), é que a mulher ainda enfrenta diversos desafios no espaço das organizações desde a sua inserção até a atuação, tais como os salários inferiores aos masculinos, a dupla jornada de trabalho que exige a conciliação entre afazeres domésticos e de trabalho, a falta de voz nos locais de decisão, o assédio e a maternidade.

De acordo com a pesquisa realizada por Ribeiro e Rodrigues (2020), a construção do ser mulher no espaço de trabalho é demarcada por diversos desafios, onde, apesar de ser vista uma mudança desde a inserção destas nesse espaço, não se pode dizer que há uma obliteração dessas desigualdades. Os autores citam que esses impactos iniciam já no processo de ser mulher, com uma crença de inferioridade e invisibilidade perante o homem em situações de atuação, liderança e de ter sua voz ativa.

Outro aspecto, ainda segundo Ribeiro e Rodrigues (2020), diz respeito a associação de beleza com competência, sendo por vezes atrelada a ascensão em determinados cargos por esta ser uma mulher tida como bela, podendo ocorrer aspectos inversos, como a ideia de fragilidade feminina quando está se encontra no processo de maternar. Torna-se evidente, portanto, com base no que fora trago no decorrer desse artigo, que todos esses desafios foram e ainda são alimentados pela existência de uma crença de soberania masculina em relação a condição de ser mulher.

### **3 METODOLOGIA**

A presente pesquisa se qualifica perante os objetivos na qualidade de descritiva, sendo esta, definida por Gil (2018), como a pesquisa cuja finalidade é descrever os atributos de uma determinada população ou de um determinado evento, bem como discernir possíveis relações entre duas ou mais variáveis. Esta, segundo o autor, inclui pesquisas que objetivam levantar opiniões, crenças ou atitudes de um determinado público-alvo, se enquadrando assim no objetivo do artigo apresentado.

Inerente a sua abordagem, essa é vista como uma pesquisa quanti-quali, também denominada de pesquisa mista, podendo ser definida por Galvão, Pluye e Ricarte (2017), como aquela que visa a combinação dos métodos de pesquisas qualitativas e quantitativas, tendo o

objetivo de agregar os resultados qualitativos, o aprofundamento da absorção dos resultados quantitativos, ou a corroboração dos resultados. Segundo os autores, existem duas janelas para se pensar a adequação das pesquisas mistas, sendo estas:

A primeira janela de oportunidades se filia ao fato dos métodos mistos viabilizarem o estudo de problemas complexos e a construção de resultados de pesquisa potencialmente mais completos e relevantes. [...] A segunda janela se filia à oportunidade dos pesquisadores se inserirem no processo de internacionalização da ciência, pois a aplicação dos métodos mistos é ainda insipiente no contexto global, embora apresente uma tendência de crescimento, conforme pode ser observado em diferentes bases de dados (GALVÃO; PLUYE; RICARTE, 2017, p. 5-6).

A relevância desse tipo de pesquisa, se dá pelo fato de que esta, segundo Schneider, Fujii e Corazza (2017), ampara-se na união da pesquisa quantitativa e da qualitativa, de maneira a possibilitar uma análise estruturada do fenômeno com o uso de metodologia quantitativa e com uma análise do não quantificado por meio do uso qualitativo.

Nesse caso, é realizado um estudo bibliográfico, no qual Fonseca (2002), define que consiste no uso de levantamento de referências teóricas já analisadas por meios escritos ou eletrônicos. Marconi e Lakatos (2017), corroboram ao afirmar que a pesquisa bibliográfica alberga toda bibliografia relacionada ao tema estudado, tais como publicações avulsas, jornais, livros, revistas, boletins, pesquisas, monografias, teses e materiais cartográficos, incluindo ainda meios de comunicação oral e audiovisual como gravações e filmes, respectivamente. Eles citam que o desígnio é que o pesquisador entre em contato direto com todo o material existente por meio de escrituras, falas, debates, conferências ou filmagens acerca do assunto.

Referente aos aspectos da fonte de informação usada, esta se define enquanto uma pesquisa de levantamento, também chamada de survey, sendo definida por Fonseca (2002), como aquela que salienta as perquirições, por meio da obtenção de dados ou informações de um grupo de pessoas, representado por uma amostra da população alvo através de um instrumento de pesquisa. Gil (2018), ratifica ao afirmar que essa pesquisa é caracterizada por uma interrogação direta ao grupo sobre o fenômeno que se pretende entender, através disso, realizando uma análise que possibilite conclusões referentes aos dados coletados. Gerhardt e Silveira (2009), elucidam que dentro do modelo de pesquisa de levantamento, existe a pesquisa de opinião, podendo ser feita por meio de questionários, sendo este o modelo adotado nessa pesquisa (anexado ao fim do presente artigo).

Para a realização desta, o instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário realizado pela plataforma Google Forms, sendo encaminhado as pesquisadas, via *e-mail*, *Instagram* e *WhatsApp*. Do qual, contém perguntas de múltipla escolha objetivando averiguar

as circunstâncias e desafios enfrentados por essas mulheres ao longo do tempo no ambiente de trabalho. Dessarte, compreendendo o universo de significados por trás dos desafios e impactos que as pesquisadas enfrentaram na atuação profissional por serem mulheres, ou se reconhecem e como reconhecem esses desafios e impactos no ambiente profissional.

A fim de contemplar os objetivos propostos, foram feitas no questionário indagações acerca da percepção dessas mulheres no trabalho diante de questões como: condições de privilégio por ser mulher; sensação de inferioridade por ser mulher; não contratação por ter filhos; salário inferior por ser mulher; a ocupação de mulheres em cargos de liderança; assédio e comentários de cunho sexual; demissão após ter engravidado ou pós licença maternidade; questionamento em processos seletivos de ter/pretender ter ou não filhos; capacidade duvidada por outros funcionários; necessidade de sair do emprego para cuidar da prole e receber comentários preconceituosos de homens.

Enfatiza-se que o público-alvo escolhido são mulheres com idade superior ou igual a 18 anos que tenham atuado profissionalmente em organizações ou atuam no momento, excluindo dessa forma mulheres de faixa etária inferior aos 18 anos, das quais nunca tenham trabalhado. Como citado anteriormente, o instrumento de coleta de dados selecionado, foi aplicado por meio da plataforma digital Google Forms, no período dos meses de setembro a outubro de 2021.

Decorrente do fato de ser uma pesquisa realizada por meio de plataforma online, evidencia-se que há um risco de vazamento de dados, todavia, como forma de minimizar a possibilidade de ocorrência deste, ofertando segurança para os sujeitos participantes, os dados adquiridos por meio dos questionários foram protegidos pelo protocolo HTTPS do Google Forms, de maneira que o domínio destes é de uso exclusivo da pesquisadora, bem como o computador que armazena os dados está protegido com senha.

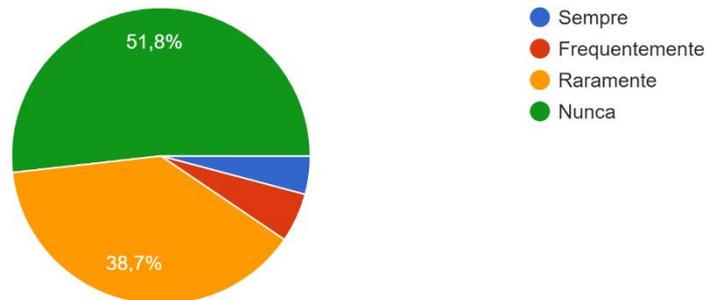
#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Almejando a obtenção dos resultados, foi realizada uma pesquisa de opinião fazendo uso da aplicação de questionários com 168 mulheres, cuja idade é igual ou superior a 18 anos que atuem ou já tenham atuado no mercado de trabalho. O roteiro do questionário foi composto de oito questões sociodemográficas e doze questões voltadas a mulher e o mundo do trabalho e como estas mulheres percebem fenômenos voltados aos desafios e impactos vivenciados pelo feminino no âmbito organizacional. Diante disso e visando a melhor compreensão dos resultados, abaixo estes são apresentados por meio de gráficos, bem como de suas respectivas análises.

#### 4.1 A PERCEPÇÃO FRENTE A CONDIÇÃO DE PRIVILÉGIO FEMININO NO MUNDO DO TRABALHO

**Figura 1.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Você já se sentiu em condição de privilégio no trabalho por ser mulher?”.

Você já se sentiu em condição de privilégio no trabalho por ser mulher?  
168 respostas



Com os resultados obtidos no gráfico 1, torna-se evidente que 51,8% das mulheres nunca se perceberam em condição de privilégio no ambiente de trabalho pelo fato de serem mulheres. 38,7% raramente se sentiram em condições de privilégio por esse fator. 5,4% sentem-se frequentemente privilegiadas no âmbito de trabalho por serem mulheres, e apenas 4,2% das pesquisadas sempre se sentem em condições de privilégios por serem mulheres no espaço organizacional.

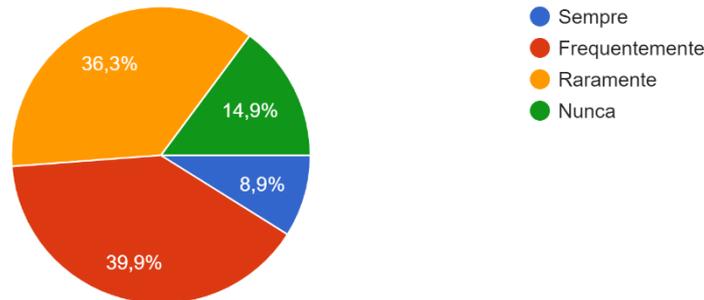
As pesquisas da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), corroboram com os resultados atingidos com as pesquisadas, pois, ainda na década atual, é visto que milhões de mulheres perdem espaço na busca pela igualdade nas organizações e que, apesar dos avanços conquistados, ainda persistem inúmeros desafios para o sexo feminino no mundo do trabalho.

#### 4.2 O ENTENDIMENTO SOBRE A FREQUÊNCIA DE SENTIR-SE INFERIORIZADA NO AMBIENTE DE TRABALHO POR SER MULHER

**Figura 2.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Em geral, com que frequência você já se sentiu inferiorizada por ser mulher no ambiente de trabalho?”.

Em geral, com que frequência você já se sentiu inferiorizada por ser mulher no ambiente de trabalho?

168 respostas



O gráfico 2 exibe dados frente a periodicidade da percepção desses privilégios, de forma que é visto que 39,9% das pesquisadas frequentemente se veem inferiorizadas pela condição de ser mulher no espaço de trabalho. 36,3% destas raramente se sentem inferiorizadas por serem mulheres, 14,9% nunca se sentiram inferiorizadas e 8,9% das investigadas sempre se sentem inferiorizadas no espaço laboral.

Percebe-se que por mais que um alto número de mulheres ainda se sinta inferior aos homens no mundo organizacional, um crescente número destas não se percebe nessa sensação de inferioridade. A luz disso, existem discussões complementares, à exemplo, Ceribeli, Rocha e Pereira (2017), que anunciam mulheres enquanto alvos de diversos preconceitos, desvalorizações e subestimações e Baylão e Schettino (2014), que afirmam que na realidade mulheres são mais escolarizadas e informadas, todavia os homens obtêm maiores condições no trabalho. Os autores concluem que essas diferenças enfrentadas e sentidas pelo feminino são por vezes justificadas pelas produções idiossincráticas de cada sujeito, de tal forma que empregados com mais experiência e cargos mais altos possuem maior capital humano e conseqüentemente maior valoração social.

Para fundamentar ainda mais esse resultado, apresenta-se a ideia de Pinsky (2013), quando esta enfatiza que a participação de mulheres no fabril, no início do século XX, era sim significativa, entretanto, a mulher empregada não era merecedora do mesmo reconhecimento que a mulher cuidadora da prole recebia. Ademais, a autora conclui para além disso, que ao se comparar com o homem enquanto trabalhador, a mulher se encontra em uma intensa desvantagem, pois está é deveras vista como menos capacitada, sendo por vezes destinado ao público feminino um salário menor pelas mesmas ocupações masculinas, ou ainda correndo o risco da perda do emprego ao se casar ou engravidar.

### 4.3 O PERCEBIMENTO DIANTE DOS DESAFIOS DA MATERNIDADE NO TRABALHO

**Figura 3.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Ser questionada no processo seletivo se tenho filhos/pretendo ter filhos”.

Enquanto mulher, a frase “Ser questionada no processo seletivo se tenho filhos/pretendo ter filhos”  
168 respostas



O terceiro gráfico apresenta questões referentes ao questionamento dos recrutadores as mulheres sobre essas serem ou não mães, bem como se há o desejo em tornar-se mãe. 33,3% das participantes afirmam que nunca passaram por essa situação e/ou não conhecem nenhuma mulher que já tenha sido questionada por isso. Todavia, 28,6% afirmam que conhecem uma mulher que já foi questionada sobre filhos em processos seletivos, 20,8% já foram abordadas sobre essa temática e 17,3% já foram questionadas e conhecem uma mulher que já foi questionada sobre a temática filhos.

Esse resultado faz emergir reflexões acerca da influência do ser mãe no mundo do trabalho, tendo em vista que dificilmente um homem é questionado em processos seletivos sobre a paternidade. Outro ponto que surge com esse resultado diz respeito ao objetivo desse questionamento feito pelos recrutadores, bem como o seu papel na segregação de mulheres no espaço laboral. Haveria uma contribuição destes nos impactos enfrentados pelas mães e mulheres nas organizações desde os processos seletivos?

De acordo com Machado (2018), esse questionamento por parte do recrutador, traz um rótulo de que apenas a mulher poderá faltar ao trabalho caso exista algum contratempo com seus filhos, jamais o homem. Já Semerene (2016), reflete sobre o antiprofissionalismo, o preconceito e o machismo contidos nessa pergunta para com uma candidata, tendo em vista que raramente se é perguntado a um candidato homem sobre ter ou não filhos. A autora reflete que é como se fosse premeditado pela empresa e pelo recrutador que a mulher não pode viajar a trabalho e realizar hora-extra, e que irá faltar com frequência sempre que houver um imprevisto

com o filho, sendo que não é questionado a própria mulher na entrevista sobre a existência ou não dessa possibilidade, existindo apenas a limitação para com esta.

**Figura 4.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Não ser contratada por ter filhos”.

Enquanto mulher, a frase "Não ser contratada por ter filhos"  
168 respostas



No questionamento realizado pelo gráfico 3, é visto um dos principais desafios enfrentados pela mulher no eixo organizacional antes mesmo de adentrar esse local, a não contratação pelo fato de ser mãe. O resultado mostra que 79,8% das pesquisadas já passou pelo processo de não contratação por ter filhos e/ou conhece uma mulher que já passou por isso. Em contrapartida, 20,2% destas afirma não ter passado e/ou não conhecer nenhuma mulher que tenha passado por essa situação.

**Figura 5.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Ser demitida por ter engravidado/após ter voltado da licença maternidade”.

Enquanto mulher, a frase “Ser demitida por ter engravidado/após ter voltado da licença maternidade”  
168 respostas



Concomitantemente aos dois gráficos anteriores, o gráfico 5 apresenta que 63,1% das participantes conhecem uma mulher que já foi demitida por ter engravidado ou após voltar da

licença maternidade. 3,6% destas reconhecem já terem sido demitidas ou conhecem alguma mulher que tenha sido, assim como 0,6% afirmam que já foram demitidas por terem engravidado ou após terem retomado suas atividades após a licença maternidade. Um número considerável de participantes, 32,7%, afirmam não terem sofrido essa situação, bem como não conhecem nenhuma mulher que tenha sido demitida por esse fator.

A fim de compreender o motivo disso ocorrer, Mendes (2017), estuda a crença na hipótese de que o trabalho feminino é compreendido como transitório, devido a concepção de que este será em algum momento interrompido quando esta mulher se casar, ou principalmente com o nascimento de um filho. Em complemento, Matos e Borelli (2013), aludem a dicotomia advinda da legislação, tendo em vista que essa, por mais que proteja a mulher, considera-a frágil e em situação de vulnerabilidade, instigando demissões e a dificuldade da inserção feminina no eixo laboral, pois, além de temporárias, mulheres que desejam e são mães tendem a ser mais caras para as empresas. Em vista disso, as autoras concluem que as organizações passam a ter preferência em contratar mulheres solteiras que não tenham filhos, a fim de que estas se dediquem de maneira integral ao trabalho.

**Figura 6.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Precisar sair do emprego para cuidar de casa/de filhos”.

Enquanto mulher, a frase “Precisar sair do emprego para cuidar de casa/de filhos”  
168 respostas



Ainda no eixo de cuidado da prole, uma discussão se faz necessária sobre a necessidade de mulheres terem que sair do emprego para cuidarem do lar ou de seus filhos. Os dados mostram que 71,4% das mulheres conhecem uma mulher que já tenha saído do trabalho por esse motivo. 8,3% já precisaram e conhecem uma mulher que já tenha precisado sair do trabalho em decorrência disso e 6% das participantes já precisaram sair do trabalho para cuidar de casa e/ou dos filhos. Apenas 14,3% das informantes não precisaram e/ou não conhecem nenhuma mulher que necessitou sair do trabalho por esse motivo.

Sobre isso, Oliveira e Marcondes (2004), indagam sobre os movimentos conservadores que tentam pontuar sobre a volta das mulheres para o lar, com a justificativa de que estas estariam criando seus filhos de maneira mais adequada. Em complemento a isso, Duarte e Spinelli (2019), cogitam sobre a existência de uma vantagem para o mercado de trabalho nesse retorno da mulher para casa, pois há o cuidado com o homem trabalhador, onde este, cuidado e educado por sua esposa, se desvincula dos afazeres domésticos, mantendo-se como o patrão da casa, numa relação cíclica de dominante e dominada.

#### 4.4 A COMPREENSÃO ACERCA DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Figura 7.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Receber um salário inferior por ser mulher”

Enquanto mulher, a frase "Receber um salário inferior por ser mulher"  
168 respostas



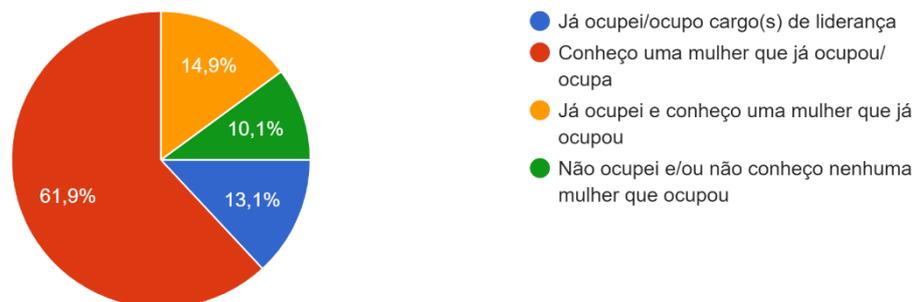
Os resultados conquistados no gráfico 7 apresentam um outro impacto comumente atrelado ao feminino no trabalho, a remuneração diferente de um homem na mesma função. Neste questionamento, mais da metade das pesquisadas, num total de 51,2%, conhece alguém que recebe menos por ser mulher. 30,4% das pesquisadas informa não ter passado por esse acontecimento ou não conhecer alguém que já tenha passado. 10,7% destas já passaram ou conhecem alguma mulher que já passou por essa situação e 7,7% já recebeu um salário inferior por esse motivo. O relatório global sobre salários publicado pela OIT (2019), evidencia que as mulheres costumam receber uma média de 20% inferior em comparação ao salário masculino numa mesma função.

Mas a que se deve esse fenômeno? Em seu relatório de salários, a OIT (2019), alegou que há uma penalização salarial para mulheres que são mães e, em contrapartida, uma premiação para homens que tem filhos. Neste mesmo relatório, torna-se evidente a existência

de um modelo segregacionista nas organizações pautado no gênero, ademais, ainda existe a diferença salarial da mulher mãe e da que não é mãe, amparado por fatores como a redução ou interrupção do trabalho pela necessidade do cuidado doméstico e da prole, bem como por questões preconceituosas que visam a penalização da trabalhadora que é mãe.

**Figura 8.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Ocupar cargos de liderança”.

Enquanto mulher, a frase “Ocupar cargos de liderança”  
168 respostas



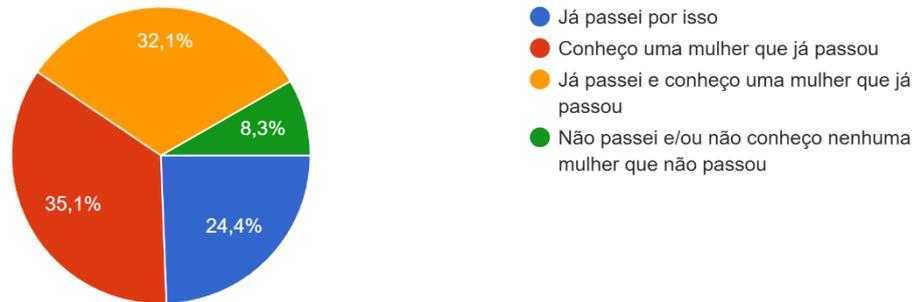
O presente gráfico se dedica as respostas referentes a ocupação feminina em cargos de liderança. Os resultados obtidos mostram uma ascensão das mulheres nesses cargos, tendo em vista que apenas 10,1% das pesquisadas não ocupou e/ou não conhece nenhuma mulher que tenha ocupado cargos de liderança. Ao todo, 89,9% das participantes afirmam já terem ocupado e/ou conhecerem uma mulher que já tenha ocupado funções de liderança.

Logo, Simão e Souza (2019), salientam que a presença feminina em cargos de liderança teve um aumento considerável em relação a década passada, sendo que no ano de 2015, o número de mulheres em funções de liderança era de 36,6%. Com isso, Assis (2016), reforça que por mais que existam diversos estudos que proclamam os aspectos positivos da liderança feminina, ainda se faz existente uma discrepância no que tange as oportunidades no trabalho para homens e mulheres.

**Figura 9.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Ser assediada no ambiente de trabalho”.

Enquanto mulher, a frase “Ser assediada no ambiente de trabalho”

168 respostas



Um outro aspecto que ocorre em maior escala com mulheres diz respeito ao assédio no ambiente de trabalho. Com base nos dados obtidos, percebe-se que apenas 8,3% das mulheres não passaram e/ou não conhecem nenhuma mulher que tenha sido vítima de assédio. Os dados mostram que 35,1% das pesquisadas conhecem alguma mulher que já tenha sido assediada no espaço de trabalho, 24,4% já foram assediadas e 32,1% já foram e conhecem uma mulher que já foi assediada.

**Figura 10.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Receber comentários de cunho sexual de outros funcionários e/ou chefes de trabalho”.

Enquanto mulher, a frase “Receber comentários de cunho sexual de outros funcionários e/ou chefes de trabalho”

168 respostas



Também caracterizados enquanto assédio, comentários de cunho sexual são muito presentes no espaço laboral. Os resultados mostram que 35,1% das pesquisadas conhecem uma mulher que já sofreu esse tipo de comentário. 21,4% destas já ouviram esses comentários e 20,2% já passaram e conhecem uma mulher que já passou por essa situação. Apenas 21,4% das entrevistadas alegam não terem recebido e/ou não conhecerem nenhuma mulher que tenha recebido algum comentário de ordem sexual.

Ambos os gráficos, 9 e 10, mostram dados importantes no que tange o assédio no espaço de trabalho. Sobre o assédio, Dias (2008), reflete que apesar de o assédio existir desde a gênese das organizações, só passou a ser visto enquanto uma forma de violência sexual recentemente, ademais, muitas mulheres precisavam tolerar o assédio para que pudessem se manter em seus empregos, pois denunciá-los implicava a demissão.

**Figura 11.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Ouvir comentários preconceituosos de homens no ambiente de trabalho”.

Enquanto mulher, a frase “Ouvir comentários preconceituosos de homens no ambiente de trabalho”

168 respostas

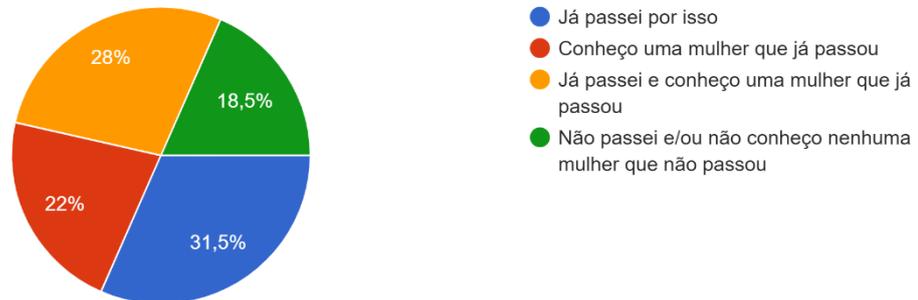


O gráfico 11 faz alusão a comentários preconceituosos, dos mais diversos tipos, originados por homens no espaço de trabalho. Assim sendo, 32,7% das participantes já ouviram e conhecem uma mulher que tenha ouvido algum comentário preconceituoso de homens. 26,2% afirmam já terem passado por essa situação, 24,4% conhecem uma mulher que já tenha ouvido esse tipo de comentário e apenas 16,7% das informantes não ouviram e/ou não conhecem nenhuma mulher que tenha ouvido comentários preconceituosos de homens no ambiente de trabalho.

**Figura 12.** Respostas das pesquisadas frente ao questionamento “Ter a capacidade duvidada por outros funcionários”.

Enquanto mulher, a frase “Ter a capacidade duvidada por outros funcionários”

168 respostas



O último questionamento, apresentado no gráfico 12, elucubra sobre mulheres terem sua capacidade duvidada por outros funcionários. Dessa forma, 31,5% destas afirmam que já tiveram sua capacidade duvidada por outros funcionários, 28% já tiveram e conhecem outra mulher que já tenha tido sua capacidade duvidada por outros funcionários. 22% das pesquisadas afirmam que conhecem uma pessoa que já passou por isso, e 18,5% expressam que não tiveram e/ou não conhecem nenhuma mulher que já tenha tido sua capacidade duvidada por outros funcionários.

Os dois últimos gráficos, 11 e 12, podem ser analisados de maneira complementar, considerando que uma das formas de preconceito é a crença na incapacidade feminina diante de alguma atividade laboral. Essa crença, conforme Balbinotti (2018), tem gênese em decorrência do machismo e do patriarcado, sendo que os princípios culturais estão concatenados à existência de desigualdades e a uma banalização das diferenças, havendo a estereotipação do que é de ordem do masculino e do feminino. Isso não muda no espaço organizacional, já que a crença da incapacidade feminina, bem como os comentários preconceituosos, tem por vezes o intuito de mostrar que homens são superiores a mulheres.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou apresentar, por meio da união da análise dos dados e de publicações já existentes, as particularidades experienciadas pelas mulheres no espaço organizacional, com foco nos desafios e impactos existentes antes mesmo de sua inserção em uma atividade profissional. Evidencia-se, portanto, que não foi foco deste trabalho uma análise que fizesse distinção em relação a cor e/ou questões de minoria, trazendo assim a mulher num

contexto generalista. Entretanto, ressalta-se mais uma vez a importância de que temas como este sejam debatidos no meio acadêmico e social.

Com os dados obtidos nesta pesquisa afirma-se que há sim a existência de uma discrepância na atuação feminina quando equiparada a atuação masculina no espaço de trabalho, desde a forma do tratamento, aos desafios enfrentados e a questões de remuneração. Constatou-se por meio dos questionários que um número alarmante de mulheres percebe a existência desses desafios, todavia, estas em sua maioria não se reconhecem enquanto inferiores a sujeitos homens.

Apesar de grande parte das pesquisadas relatarem não terem filhos, tornou-se evidente que a maternidade é um dos principais desafios enfrentados pelas mulheres no espaço laboral, tendo em vista que faz-se necessária a conciliação da dupla ou até mesmo tripla jornada de trabalho. A temática maternidade e trabalho traz uma notável reflexão para pesquisas futuras. Como está sendo a formação e qualificação acadêmica dos recrutadores e gestores, que em entrevistas de emprego já iniciam a segregação e a discriminação para com candidatas por estas terem ou não filhos? Outro fator que ficou evidente na pesquisa foi referente ao alto número de mulheres que já presenciaram práticas de assédio, fazendo-se necessário o questionamento de qual a cultura organizacional vigente nesses espaços que permite a banalização do machismo e do assédio com teor sexual sem que existam práticas punitivas para com um comportamento deste nível.

Diante disso, Sinigaglia (2018), traz uma reflexão importante, pois a desigualdade de gênero existente no mundo de trabalho tem em sua gênese multifatores, sendo um conjunto de especificidades culturalmente instaladas que mantém arraigada a crença na soberania masculina e na inferiorização da mulher. Isso pode ser observado, com base no discorrido no presente artigo, como as questões de interesse do sistema em manter esses meios de opressão, iniciando-os desde o nascimento dos sujeitos, por meio da designação do que é de ordem masculina e do que é de ordem feminina, atrelando o cuidado ao feminil, e a produtividade e o conhecimento ao masculino.

Portanto, conclui-se que apesar da ascensão do movimento feminista, e a inserção da mulher no espaço de trabalho, esta ainda enfrenta inúmeros desafios apenas e tão somente por ser mulher. Faz-se necessária a psicoeducação a fim de obliterar as práticas de segregação e discriminação do feminino no trabalho, para que assim seja possível mudar a cultura machista presente na sociedade que dificulta a ascensão feminina.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2013. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/22336> Acesso em: 23 out. 2021

ASSIS, Sandra Aparecida Nunes. **O processo de expansão do papel feminino no mercado de trabalho, com ênfase em liderança no Brasil**. 2016. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/10479?mode=full> Acesso em: 15 nov. 2021.

BALBINOTTI, Izabele. A violência contra a mulher como expressão do patriarcado e do machismo. **Revista da Escola Superior da Magistratura do Estado de Santa Catarina**, v.25, n.31, p. 239-264, 2018. Disponível em: <https://revista.esmesc.org.br/re/article/view/191> Acesso em: 15 nov. 2021.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. In: XI Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf> 15 nov. 2021.

BIROLI, Flávia. A reação contra o gênero e a democracia. **Revista Nueva Sociedad**, Dezembro 2019, Disponível em: <https://nuso.org/articulo/reacao-contr-o-genero-e-democracia/> Acesso em: 24 jun. 2021.

CAMARGO, Douglas Bispo de Souza. **Participação das mulheres no mercado de trabalho**. 2010. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260311.pdf> Acesso em: 23 abr. 2021.

CATHO COMUNICAÇÕES. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: mulheres ainda ganham menos que os homens**. 2021. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/comportamento-3/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-mulheres-ainda-ganham-menos-que-os-homens/> Acesso em: 01 nov. 2021.

CEMBRANEL, Priscila; FLORIANO, Leonardo; CARDOSO, Jéssica. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciências da Administração** 22, n. 57, p. 57-67, Agosto. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/78116> Acesso em: 08 nov. 2021.

CERIBELI, Harrison Bachion; ROCHA, Guilherme Barcellos de Souza; PEREIRA, Mariana Rosendo. Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. **Revista Diálogo**, v. 36, p. 9-24, 2017. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Diologo/article/view/3738/0>. Acesso em: 15 nov. 2021.

COELHO, Ingrid Mesquita; SOUZA, Daniel Cerdeira de; HONORATO, Eduardo Jorge San'Tana. Os processos religiosos judaico-cristãos e a construção do machismo. **REVES - Revista Relações Sociais**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 0281-0290, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/reves/article/view/8357> Acesso em: 24 jun. 2021.

DIAS, Isabel. Violência Contra as Mulheres no Trabalho. O caso do assédio sexual. **Revista sociologia, problemas e práticas**, n.º 57, 2008, pp.11-23 2008. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/1201> Acesso em: 15 nov. 2021.

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. **Revista Sociais e Humanas**, 32(2), 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/36316> Acesso em: 31 out. 2021.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Ceará: Universidade Estadual do Ceará, 2002. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf> Acesso em: 18 abr. 2021.

GALVAO, Maria Cristiane Barbosa; PLUYE, Pierre; RICARTE, Ivan Luiz Marques. Métodos de pesquisa mistos e revisões de literatura mistas: conceitos, construção e critérios de avaliação. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, v. 8, n. 2, p. 4-24, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/incid/article/view/121879> Acesso em: 9 nov. 2021.

GARCIA, Maria Franco. O gênero como perspectiva de análise na discussão sobre as localizações. **Revista da Geografia do Trabalho**. v. 3, n. 1 2002. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/800/823> Acesso em: 08 nov. 2021.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. 1. ed. – Porto Alegre: Editora da UFRGS 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf> Acesso em: 14 ago. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2018.

GOMES, Almiralva; SANTANA, Weslei Gusmão, SILVA, Jovino Moreira. **Mulheres Empreendedoras: Desafios e Competências**. Disponível em: <http://www.cyta.com.ar/ta0406/v4n6a1.htm>. Acesso em: 08 nov. 2021.

LIMA, Gustavo Simão; LIMA, Marcelo Simão; TANURE, Betania. **Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil**. II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. EnGPR 2009. Curitiba, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR387.pdf> Acesso em: 08 nov. 2021.

LISBOA, Adriana Araújo de. **Gênero e relações de trabalho: um debate necessário**. São Cristóvão. *In*: Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade, 6, São Cristóvão. 2012. Anais eletrônicos. São Cristóvão, UFS, set., 2012. Disponível em: [https://repositorio.ifs.edu.br/biblioteca/bitstream/123456789/356/1/G%c3%aanero\\_e\\_rela%c3%a7%c3%b5es\\_de\\_trabalho\\_Lisboa\\_Adriana.pdf](https://repositorio.ifs.edu.br/biblioteca/bitstream/123456789/356/1/G%c3%aanero_e_rela%c3%a7%c3%b5es_de_trabalho_Lisboa_Adriana.pdf) Acesso em: 08 nov. 2021.

MACHADO, Raquel Alegretti. **A reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade**. 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184950/001080383.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 23 nov. 2021.

MAGALHÃES, Denise Maria Lima. **Desigualdades de Gênero no Contexto Organizacional**. 2016. Disponível em:

<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/33048/1/TCC%20DENISE%20MAGALH%C3%83ES.pdf> Acesso em: 01 jun. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Acesso em: 18 abr. 2021.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. **Espaço feminino no mercado produtivo**. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. (Org.) Nova história das mulheres no Brasil. 1.ed. – São Paulo: Contexto, 2013.

MELO, Alessandro de; MAROCHI, Ana Claudia. Mulheres, estudo, trabalho e relações sociais de sexo. *Acta Scientiarum. Ciências Humanas e Sociais*. 2019, 41 (1), 43901. ISSN: 1679-7361. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307360096008> Acesso em: 23 out. 2021.

MENDES, Andréa Peres. **Labirinto de cristal: Mulheres, carreira e maternidade uma conciliação possível?** 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20561/2/Andr%C3%A9a%20Peres%20Mendes.pdf> Acesso em: 15 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Global sobre os Salários 2018/19 O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres**. – Genebra: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_734393.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf) Acesso em: 15 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho: tendências**. Geneva: OIT. 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_457096/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--pt/index.htm) Acesso em: 15 nov. 2021.

PESSIS, Anne-Marie; MARTIN, Gabriela. Das origens da desigualdade de gênero. In: CASTILLO-OLIVEIRA, Márcia; OLIVEIRA, Suely de. (Org.). **Marcadas a ferro: Violência contra a mulher: uma visão multidisciplinar**. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. p. 17-22. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/saffioti/2005/mes/90.pdf> Acesso em: 01 jun. 2021.

PINHEIRO, Thiago Félix; COUTO, Márcia Thereza. **Homens, masculinidades e saúde: uma reflexão de gênero na perspectiva histórica**. Cadernos de História da Ciência – Instituto Butantan – vol. IV (1) jan-jun 2008. Disponível em: <https://bibliotecadigital.butantan.gov.br/arquivos/26/PDF/a04v4n1.pdf> Acesso em: 22 jun. 2021.

PINSKY, Carla Bassanezi. **A era dos modelos rígidos**. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. (Org.) Nova história das mulheres no Brasil. 1.ed. – São Paulo: Contexto, 2013.

PLATÃO. **O banquete**; ou Do amor. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**. 2018,

v. 26, n. 1. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?lang=pt> Acesso em: 31 out. 2021.

RIBEIRO, Ranniel Andrade. RODRIGUES, Larissa Vasconcelos. **A ótica do ginocentrismo: gênese da diversidade ou politização moral do papel feminino?** *In:*

CRUZ, Dalízia Amaral. (Org.) *A psicologia e suas interfaces no campo social*. 1º ed. – Guarujá, SP: Científica digital, 2020. Disponível em:

<https://downloads.editoracientifica.org/books/978-65-87196-40-4.pdf> Acesso em: 23 nov. 2021.

SCHNEIDER, Eduarda Maria; FUJII, Rosangela Araujo Xavier; CORAZZA, Maria Júlia. Pesquisas quali-quantitativas: contribuições para a pesquisa em ensino de ciências. **Revista Pesquisa Qualitativa**. São Paulo (SP), v.5, n.9, p. 569-584, dez. 2017. Disponível em:

<https://editora.sepq.org.br/index.php/rpq/article/view/157> Acesso em: 09 nov. 2021.

SEGGIARO, Felipe Balestrin. **Mulheres no mercado de trabalho: Análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI**. 2017. Disponível em:

<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/administracao/article/view/496/411> Acesso em: 23 abr. 2021.

SEMERENE, Bárbara. **Caro recrutador, não me pergunte se tenho filhos**. 2016. Revista

Geledés. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/caro-recrutador-nao-me-pergunte-se-tenho-filhos/> Acesso em: 23 nov. 2021.

SILVA, Amanda Daniele. **Ser homem, ser mulher: as reflexões acerca do entendimento de gênero**. *In:* Mãe/mulher atrás das grades: a realidade imposta pelo cárcere à família monoparental feminina [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica,

2015, pp. 51-100. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/vjtsp/pdf/silva-9788579837036-04.pdf> Acesso em: 22 jun. 2021.

SILVA, André Luis de Souza; SILVA, Regina Célia Marques Freitas. Protocolo HTTP x

Protocolo HTTPS. **Nucleus**, v. 6, n. 1, p. 85-92, abr., 2009. Disponível em:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4033677.pdf> Acesso em: 30 jun. 2021.

SILVA, Glauce Cerqueira Corrêa da et al. A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais. **Revista SBPH**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 65

76, dez. 2005. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151608582005000200006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151608582005000200006&lng=pt&nrm=iso) Acesso em: 21 jun. 2021.

SILVA, Marciano Antonio da. **Músicas que violentam a mulher: Representações**

**machistas nas letras do forró estilizado**. *In:* Colóquio Nacional Representações de Gênero e Sexualidades, XII., 2016. Disponível em:

[http://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conages/2016/TRABALHO\\_EV053\\_MD1\\_S A3\\_ID1749\\_09052016230400.pdf](http://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conages/2016/TRABALHO_EV053_MD1_S A3_ID1749_09052016230400.pdf) Acesso em: 21 jun. 2021.

SIMÃO, Rosyler Cristina Santos Santos; SOUZA, Safira Dias. **As mulheres no mercado de trabalho paulista: Uma abordagem sob a ótica da liderança e da chefia familiar, usando dados da PNAD de 2005 e 2015**. 2019. Disponível em:

<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/3554/3405> Acesso em: 15 nov. 2021.

SIQUEIRA, Maria Juracy Toneli. Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero. **Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho**, Florianópolis, v. 2, n. 1, jun. 2002. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572002000100002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000100002&lng=pt&nrm=iso) Acesso em: 01 jun. 2021.

VELHO, Bernardo Teixeira Machado. **Equidade de gênero no mundo do trabalho: a história de uma organização**. In: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2011. Niterói. Disponível em: [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T11\\_0452\\_2137.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2137.pdf) Acesso em: 01 jun. 2021.

VIEIRA, Adriane; AMARAL, Grazielle Alves. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**. 2013, v. 22, n. 2. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/sYY4pGvn5HKn6L9dMrPFLfK/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 24 out. 2021.

## APÊNDICE A: ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

1. Qual a sua idade?
2. Qual sua cor?
3. Qual a sua situação conjugal?
4. Qual o seu nível de escolaridade?
5. Você trabalha atualmente?
6. Você possui filhos?
7. Quantos filhos você possui?
8. Qual sua renda mensal total?
9. Você já se sentiu em condição de privilégio no trabalho por ser mulher?
10. Em geral, com que frequência você já se sentiu inferiorizada por ser mulher no ambiente de trabalho?
11. Enquanto mulher, a frase "Não ser contratada por ter filhos"
12. Enquanto mulher, a frase "Receber um salário inferior por ser mulher"
13. Enquanto mulher, a frase "Ocupar cargos de liderança"
14. Enquanto mulher, a frase "Ser assediada no ambiente de trabalho"
15. Enquanto mulher, a frase "Ser demitida por ter engravidado/após ter voltado da licença maternidade"
16. Enquanto mulher, a frase "Ser questionada no processo seletivo se tenho filhos/pretendo ter filhos"
17. Enquanto mulher, a frase "Ter a capacidade duvidada por outros funcionários"
18. Enquanto mulher, a frase "Precisar sair do emprego para cuidar de casa/de filhos"
19. Enquanto mulher, a frase "Ouvir comentários preconceituosos de homens no ambiente de trabalho"
20. Enquanto mulher, a frase "Receber comentários de cunho sexual de outros funcionários e/ou chefes de trabalho"