

DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Ana Luiza Bernardo de Oliveira¹
Evelyn da Silva Manoel²
Julia Penachioni Silva³
Larissa Geovanna de Campos⁴
Riquelme Rodrigues Neris Sidoni⁵
Orientador: Ana Cristina Souza Hatano⁶

RESUMO: O presente trabalho analisa os desafios que as mulheres enfrentam no ambiente corporativo e por meio de pesquisas aplicadas de forma minuciosa, revisões bibliográficas e pesquisa de campo, foi possível identificar alguns fatores como dupla jornada de trabalho, preconceitos, assédios e falta de representação em cargos de liderança. Desse modo, o estudo teve como objetivo evidenciar tais obstáculos, a fim de propor discussões na sociedade e no ambiente profissional. A pesquisa de campo foi realizada via formulário eletrônico e respondida por 87 mulheres. Em suma, foi relatado que as mulheres têm mais dificuldades para alcançar a ascensão profissional por conta da dupla jornada, maternidade, sexismo e preconceito. A superação destes desafios requer políticas inclusivas, consciência da importância da igualdade de gênero e medidas eficazes para combater a discriminação e o assédio.

PALAVRAS-CHAVE: Mulheres; Desafios; Mercado de Trabalho; Preconceito; Igualdade de Gênero.

¹ Técnica em Administração na Etec Dr. José Dagnoni – ana.oliveira1381@etec.sp.gov.br;

² Técnica em Administração na Etec Dr. José Dagnoni – evelyn.manoel@etec.sp.gov.br.

³ Técnica em Administração na Etec Dr. José Dagnoni – julia.silva1390@etec.sp.gov.br;

⁴ Técnica em Administração na Etec Dr. José Dagnoni – larissa.campos43@etec.sp.gov.br

⁵ Técnico em Administração na Etec Dr. José Dagnoni – riquelme.neris@etec.sp.gov.br

⁶ Professora do Curso Técnico em Administração na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – ana.hatano@etec.sp.gov.br.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

INTRODUÇÃO

A principal barreira a ser enfrentada pelas mulheres é a desigualdade entre gêneros, sendo assim, dificultando seu crescimento profissional.

Apesar deste ser um tema presente no cotidiano da mulher, ele é incessantemente mascarado e ignorado. Devido a este fundamento, o trabalho tem como objetivo a visibilidade do assunto.

Sabe-se que, colocar o problema em evidência tende a gerar reflexões nos líderes de empresas, e pode resultar em análises relacionadas a própria equipe de liderança e se realmente são eficazes e qualificados para o cargo.

Nesse contexto, o objetivo deste trabalho consistiu em evidenciar a pauta feminina com a finalidade de motivar os gestores a refletirem e repensarem suas ações, para que mudanças sejam feitas a respeito, fazendo com que as oportunidades sejam igualadas entre os gêneros.

Para isso, foi realizada pesquisa de campo por meio do Google Forms com 87 mulheres e relataram suas experiências profissionais, com o intuito de fundamentar a teoria das pesquisas bibliográficas.

A partir do resultado das pesquisas de campo e das pesquisas bibliográficas, conclui-se a tese inicial, sobre a existência da desigualdade e problemas das mulheres, relacionadas ao mercado de trabalho. Através da pesquisa aplicada, obteve-se resultados referente a proposta de melhoria, será disponibilizado um folheto para os líderes de empresas de pequenos, médios e grandes portes, com sugestões de melhorias do desempenho na equidade de gênero em suas empresas.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 A representatividade das mulheres no mercado de trabalho

A busca pela representatividade e igualdade, são considerados os principais desafios enfrentados pelas mulheres no âmbito profissional. Atualmente as mulheres ainda sofrem com constrangimento e situações de assédio. A pesquisa realizada por Galvão (2020), tem o objetivo de observar e entender a percepção das mulheres sobre o assédio e a violência no trabalho,

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

foi relatado que mais de 40% das entrevistadas passaram por situação constrangedora de xingamento ou foram abordadas com gritos em ambiente corporativo.

Em suma, a dupla jornada enfrentada pelas mulheres, a conciliação de vida familiar e trabalho é conturbada, muitas vezes serviços fora de sua área de especialização ou com salários baixos, são aceitos, priorizando a flexibilidade de horários, além de ser prejudicial na inserção no mercado de trabalho, prejudica a performance das mulheres em seus postos.

A partir dos anos 50, no Brasil, deu-se início a participação das mulheres comandando caminhões pelas estradas. Nahyra Shwanke teve participação no feito, dirigiu seu caminhão de 1957 até 2020 pelas estradas brasileiras, considerada umas das caminhoneiras com mais tempo de atuação no país. Esses feitos e muitos outros foram essenciais para o crescimento das mulheres no ramo, gerando interesse em muitas outras mulheres, as encorajando seguir uma carreira neste ramo (Emerich, 2024).

As mulheres conquistaram o direito de ingressar na Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) há 37 anos, transformando cerca de 149 anos da história da Corporação. Elas alcançaram diversas patentes, passando por aspirante, tenente, capitão, até chegar na mais alta, a de coronel. Hoje em dia, elas ocupam cerca de 14% dos cargos e estão presentes em diversos setores (Zardini, 2021).

Atualmente, muitas profissionais assumiram cargos importantes em diversas áreas. O setor da mecânica, no Brasil, uma área com predominância masculina e conseqüentemente, mantém ambientes machistas, entretanto, Wilma K. Russey deu o primeiro passo para a mudança. Wilma antes de se profissionalizar em mecânica, atuou também como taxista, ela teve a iniciativa de trabalhar com conserto de carros para atender as próprias necessidades com seu táxi (FRAS-LE 2023).

1.2 Os vieses que permeiam a atuação e o crescimento profissional das mulheres

De acordo com Lima (2009) a discriminação da mulher na sociedade ocorre desde os tempos remotos, e parte disso se deve ao conceito filosófico do

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

“essencialismo genérico”, tal conceito fala sobre a capacidade masculina de apresentar a mulher como um ser dominado pela sensibilidade e pelos desejos corpóreos.

Recentemente, mesmo com o grande avanço nas condições que contribuem para a igualdade entre os gêneros e a ocorrência de mudanças favoráveis ao sexo feminino, ainda existem preconceitos nas relações sociais e profissionais, inclusive estudos relacionados à inserção da mulher no mercado de trabalho e os desafios específicos que elas encontram para ocupar os altos postos executivos nas empresas.

Desse modo, a mulher executiva ainda sofre preconceito e discriminação nas organizações, regidas sob códigos e valores essencialmente “masculinos”, o que cria barreiras e limita a ascensão feminina em funções na alta administração (Lima, 2009).

Segundo Teixeira (2024) cerca de 15% das mulheres em idade ativa no mundo gostariam de ter um emprego. Esses números são ainda maiores nos países que ainda estão em desenvolvimento, a taxa de mulheres que não conseguem encontrar um emprego chega a 24,9%. Como consequência desse cenário, as mulheres se submetem a aceitar empregos vulneráveis e com baixo salário, isso impacta também no acesso dessas mulheres a educação e oportunidades em cargos de chefia, o que ocasiona dificuldade financeira.

A maternidade tende a afetar o ambiente de trabalho, pois as candidatas podem ser desclassificadas ao tentar passar pela entrevista de admissão ou mesmo tentar conciliar as responsabilidades maternas com a vida profissional.

As mulheres enfrentam dificuldades maiores para se reintegrar ao mercado de trabalho em comparação com os homens, conforme Estudo Econômico da América Latina e do Caribe 2022, publicado pela Comissão Econômica das Nações Unidas da região (Cepal), ocasionando o desemprego sendo majoritariamente feminino. Segundo Fogaça (2022), crises econômicas historicamente afetam mais as mulheres devido à responsabilidade delas pelo cuidado da casa e dos filhos, além do impacto em setores que empregam predominantemente mulheres.

Fogaça (2022) entrevistou Denise Bonifácio, analista sobre “Economia do

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

cuidado em responsabilidades pré-estabelecidas pelo patriarcado”, classificando mulheres ao papel de cuidar de crianças, adolescentes, idosos, além de dedicar-se ao zelo da casa e alimentação da família. Com a pandemia, ocorreram fechamento de escolas e creches, acionando assim mulheres sem rede de apoio se retirarem dos seus empregos formais para desempenharem o papel de cuidadora, resultando no atraso dela no mercado empresarial.

Diante do contexto, esse estudo teve como finalidade compreender os principais desafios das mulheres enfrentados no mercado de trabalho

2. METODOLOGIA

A metodologia é a descrição do caminho que foi percorrido para efetuar e elaborar o trabalho científico, a organização dos atos para evitar que o assunto seja perdido e seja alcançado o objetivo do trabalho.

As pesquisas descritivas descrevem uma realidade de forma imparcial, ou seja, sem interferências diretas de quem realiza a pesquisa. No entanto esse tipo de pesquisa não deixa explícito quais são as razões pelas quais isso acontece. Dessa forma, a pesquisa descritiva é aquela que tem como foco “o que” está sendo pesquisado e não o “porquê” dos resultados. Logo esse tipo de pesquisa permite que as tendências de dados sejam medidas ao longo do tempo, as pesquisas descritivas descrevem uma realidade de forma imparcial, ou seja, sem interferências diretas de quem realiza a pesquisa (Salgado, 2023, m01).

A metodologia aplicada neste estudo foi a pesquisa descritiva, desenvolvida com base em estudos bibliográficos por meio de consultas em fontes diversas de informações relacionadas ao tema do trabalho. Com o propósito de analisar minuciosamente cada informação possível sobre o as dificuldades das mulheres no mercado de trabalho e evidenciar as problemáticas e analisar hipóteses para possíveis soluções.

O método quantitativo é a análise realizada com base em dados estatísticos, fornecendo medidas precisas e confiáveis para avaliar, certificar a precisão nos resultados e evitar erros de interpretação por parte do pesquisador e do entrevistado (Porto, 2015).

Para viabilizar o desenvolvimento do estudo, foi realizada uma pesquisa

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

quantitativa via Google Forms com 87 mulheres de Santa Barbara D' oeste e região que possuem mais de 18 anos e possuem experiências profissionais para que os resultados possam contribuir com as reflexões acerca do tema.

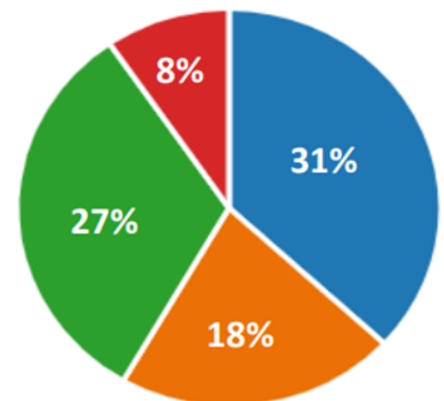
3. PESQUISA DE CAMPO E SEUS RESULTADOS

Para obter maior visibilidade da visão das mulheres sobre as dificuldades das mulheres no mercado de trabalho, foi criada uma pesquisa de campo utilizando o Google Forms e recebeu 87 respostas.

De acordo com os resultados obtidos, pode-se observar que a idade predominante nesta pesquisa possui é de 18 à 24 anos.

Gráfico 01 – Qual é sua faixa etária?

- Entre 18 à 24 anos
- Entre 25 à 35 anos
- Entre 36 à 46 anos
- 47 ou +



Fonte: Próprios autores, 2024.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

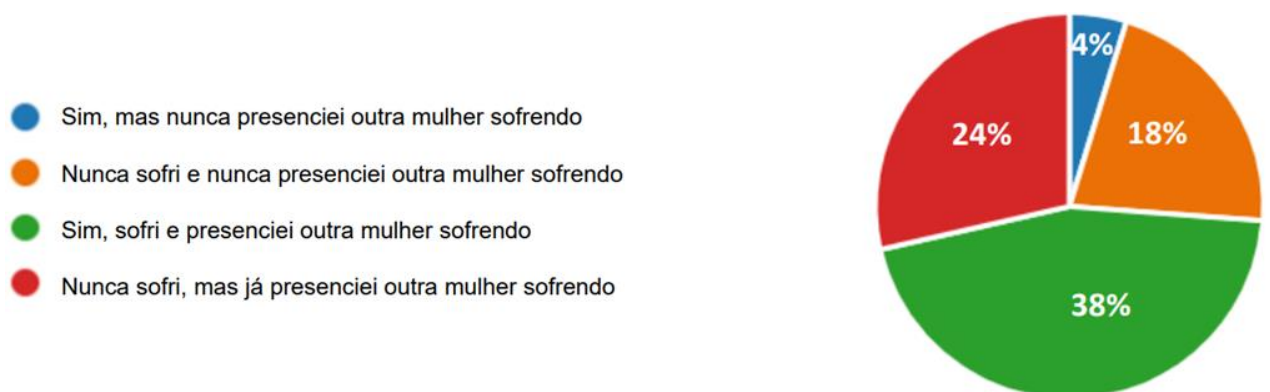
Gráfico 02 – Qual a sua Formação Acadêmica?



Fonte: Próprios autores, 2024.

O gráfico apresenta a escolaridade referente as nossas respondentes, analisa-se que nenhuma possui o fundamental incompleto, três possuem somente o fundamental completo, três possuem o ensino médio incompleto, em sua maioria, 37 mulheres finalizaram o ensino médio, 24 finalizaram sua graduação e 15 finalizaram sua pós-graduação.

Gráfico 03 – Você já sofreu algum preconceito/discriminação por conta do seu gênero?

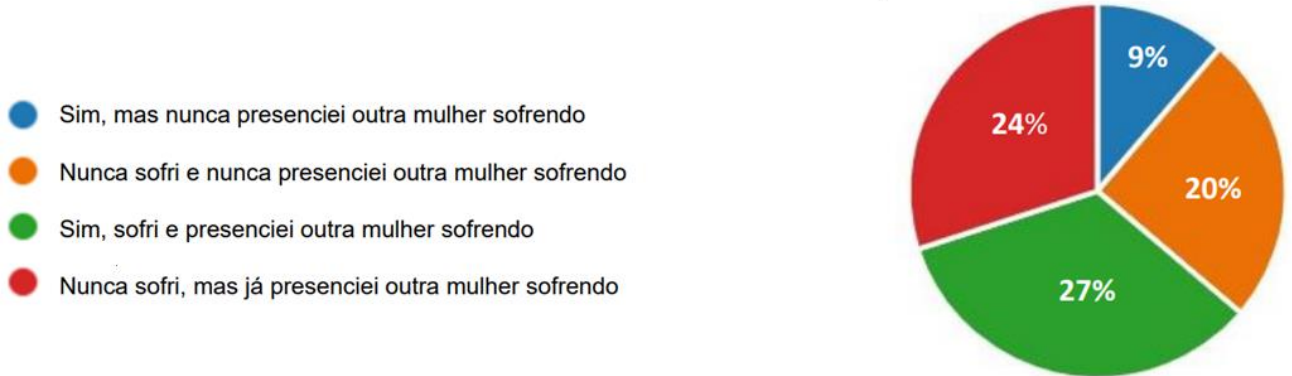


Fonte: Próprios autores, 2024.

Analisa-se que a partir das experiências das entrevistadas, 45% passaram e presenciaram outra mulher passar por algum preconceito/discriminação por conta do seu gênero e 28% nunca passaram, mas presenciaram outra mulher passando por tal situação.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

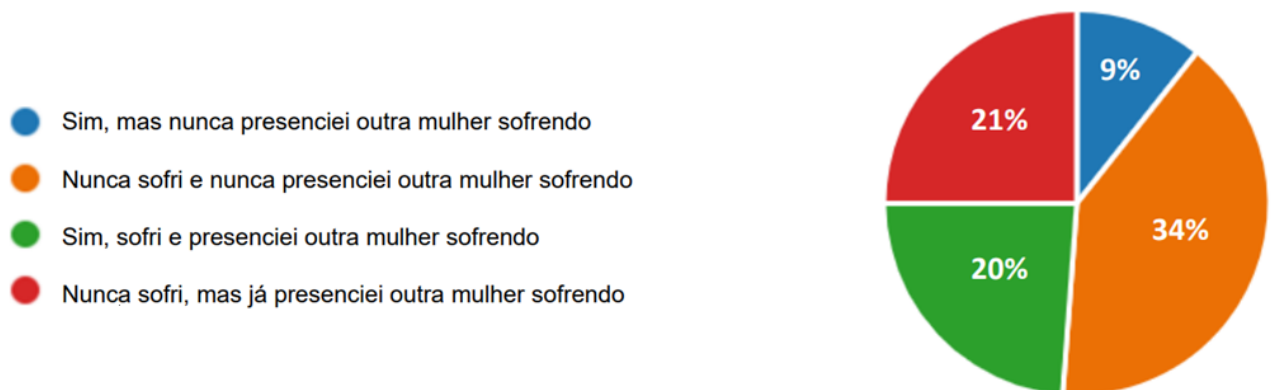
Gráfico 04 – Você já sofreu assédio moral no trabalho por questões de gênero?



Fonte: Próprios autores, 2024.

O gráfico apresentou que dentre as entrevistadas, 33% delas já sofreu e presenciou outra mulher sofrendo assédio moral no trabalho por questões de gênero, entretanto, 30% das entrevistadas nunca sofreram, mas já presenciaram outras mulheres sofrendo tal agressão moral.

Gráfico 05 – Você já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho?



Fonte: Próprios autores, 2024.

Com base no gráfico acima, em sua maioria, 40% das entrevistadas nunca sofreram ou presenciaram alguém sofrendo assédio sexual. Contudo, 25% das entrevistadas nunca sofreram, mas presenciaram outra mulher sofrendo e assédio sexual e 23% é/ou já foi vítima e presenciou outra colega sofrendo tal agressão sexual.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Gráfico 06 – Você acredita que já foi prejudicada no trabalho por ser mulher?



Fonte: Próprios autores, 2024.

O gráfico apresenta que na sua maioria, 64% das entrevistadas acreditam que já foram prejudicadas no trabalho por serem mulher.

Gráfico 07 – Você acredita que os homens são privilegiados em situações de promoção, ascensão de carreira e na ocupação de cargos de liderança nas organizações?



Fonte: Próprios autores, 2024.

O gráfico apresenta que na sua maioria, 90% das entrevistadas acreditam que os homens são privilegiados em situação de promoção, ascensão de carreira e na ocupação de cargos de liderança.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Gráfico 08 – Você acredita que a dupla jornada feminina (função de cuidados da família e jornada de trabalho) atrapalha ou já atrapalhou seu crescimento profissional?



Fonte: Próprios autores, 2024.

O gráfico apresenta que 72% das entrevistadas acreditam que a dupla jornada feminina atrapalha ou já atrapalhou o seu crescimento profissional. Dado interessante, levando em consideração que em sua maioria, há mulheres entrevistadas que considerando pela idade, nem devem exercer a dupla jornada citada acima.

Gráfico 09 – Você acredita que há fatores que influenciam negativamente o crescimento das mulheres dentro das organizações?



Fonte: Próprios autores, 2024.

O gráfico apresenta 53% das entrevistadas não acreditam que há fatores

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

que influenciam negativamente com o crescimento das mulheres dentro de uma organização.

Levando em consideração as respostas anteriores, há uma divergência de opiniões, pode-se analisar razões para tal fato, uma possível teoria seria em relação sobre a próxima pergunta, pois quem respondesse que sim, era obrigada a citar pelo menos um dos fatores para finalizar a pesquisa.

Pergunta 09 – Se sim, quais? FIGURA 1

7 respondentes (18%) responderam **filhos** para esta pergunta.



Fonte: Próprios autores, 2024.

Houveram diversas respostas, porém alguns fatores foram diversas vezes abordados, sendo eles:

- Dupla Jornada
- Preceito que mulheres não são boas lideres
- A dificuldade de arrumar emprego quando se tem filho
- Maternidade

Através dos resultados da pesquisa de campo, pode-se concluir que é evidente que o mercado de trabalho atua de forma desigual entre homens e mulheres, elas possuem mais dificuldades no momento de inserção as vagas, ascensão profissional e retomada nas atividades após um período de afastamento.

O preconceito no âmbito empresarial passou por evoluções e as mulheres ganharam grande destaque em determinadas áreas, entretanto, ele ainda é presente e atua de forma intimidadora e ofensiva.

Há entre os líderes, a idealização enraizada e passa entre as gerações de forma

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

cultural, cuja a ideia induz que as mulheres são mais vulneráveis e generalizam que todas ao engravidar vão se ausentar de suas atividades. Creditam que elas não têm estabilidade comportamental, capacidade mental, e técnica para assumir o cargo de liderança somente pelo gênero, ao enfrentar a dupla jornada mesmo que ela seja a pessoa mais capacitada do recinto.

Os assédios são constantes nas vidas das mulheres durante sua jornada de trabalho, independente moral ou sexual, a mulher vem a muito tempo se queixando, isso quando eu elas enfrentam o medo de relatar tal acontecimento, muitas das vezes esse medo/receio é causado por chantagem do abusador, o medo do desemprego, entre outros fatores.

Muitas conquistas foram alcançadas pelas colaboradoras femininas, todavia, essa pauta deve ser diariamente colocada em questão para ser conquistada a igualdade entre gêneros.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração que as mulheres são discriminadas por inúmeros motivos citados durante a elaboração deste artigo, é sugerido ao poder legislativo a criação de leis de fiscalização mais árduas e severas, com aplicação de multas, para todas as instituições que não tem seus cargos igualitários entre homens e mulheres, seja em cargos mais comuns, menos requisitados, sem indício de liderança ou ocupação de gestão/liderança.

Portanto, através das pesquisas realizadas, tanto em campo, quanto em bibliografias, pode-se concluir que há, na sociedade moderna, fatores que atrapalham ou impossibilitam a ascensão profissional de mulheres no mercado de trabalho, conseqüentemente regredindo, de modo geral, a civilização em questões sociais e afrontando um dos preceitos basilares de nossa Constituição Federal, a igualdade.

Dessa forma, é de suma importância, seja dada visibilidade ao tema, gerando um amparo às vítimas diárias de tais preconceitos, pois, somente com a evidenciação do problema, é possível a mobilização e reflexão geral, ocasionando medidas de ação eficazes para sanar a desigualdade entre homens e mulheres no âmbito corporativo.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

A fim de inibir o preconceito e incentivar estimular um ambiente mais confortável para as mulheres dentro de ambientes corporativo, foi elaborado um panfleto, contendo dicas de ações para diminuir as diferenças de gênero no trabalho, ao qual, será entregue a líderes de empresas.

Referências

FOGAÇA, A.B. Após pandemia, mulheres enfrentam ainda mais dificuldade para retornar ao mercado de trabalho, Jornal da Usp, São Paulo, SP. 2022 Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/apos-pandemia-mulheres-enfrentam-ainda-mais-dificuldade-para-retornar-ao-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 09 de fev. de 2024

Limas, G.S. OS DESAFIOS DA CARREIRA DA MULHER EXECUTIVA NO BRASIL, Disciplinas PUCCampinas, Belo Horizonte, MG. Dez 2009

<https://bib.pucminas.br/teses/Administracao_LimaGS_1.pdf> Acesso em: 05 de mar. de 2024

Mulher mecânica: a história de quem está transformando esse mercado, Frás-le. Caxias do Sul, RS. Jan 2023

<<https://blog.fras-le.com/mulher-mecanica/>> Acesso em: 17 de fev. de 2024

Pereira, L. Mulheres e mercado de trabalho: desafios e avanços!, nube. São Paulo, SP. Fev 2023.

<<https://www.nube.com.br/blog/2023/02/09/mulheres-e-mercado-de-trabalho-desafios-e-avancos>> Acesso em: 16 de fev. de 2024

PORTO, G.S. PESQUISA QUANTITATIVA, Disciplinas Usp, São Paulo, SP. Set 2015. Pag 2 e 3.

Disponível

em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1585239/mod_resource/content/1/pesquisa%20QUANTITATIVA%20.pdf> Acesso em: 09 de fev. de 2024

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

SALGADO, D. Pesquisa descritiva: o que é, e como aplicá-la, Opnion Box, Belo Horizonte, MG. Jan 2023

Disponível em: <<https://blog.opinionbox.com/pesquisa-descritiva/>> Acesso em: 10 de fev. de 2024

TEIXEIRA, L. Qual o cenário do mercado de trabalho para as mulheres?, Solides, Belo Horizonte, MG. Abr 2024

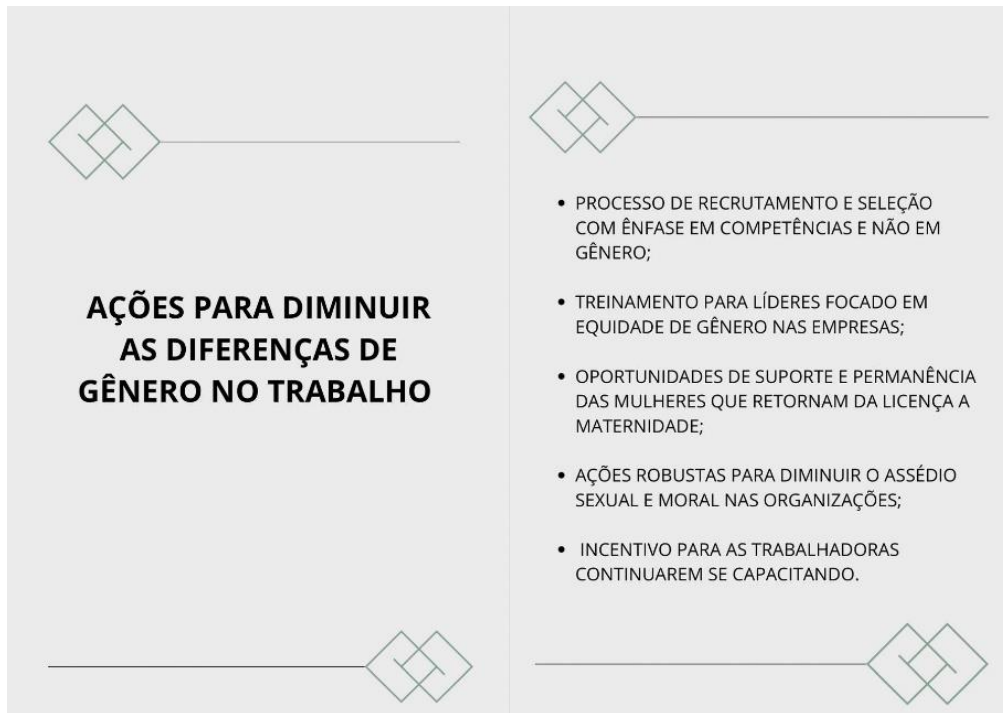
<https://blog.solides.com.br/mulheres-no-mercado-brasileiro/?utm_medium=paid&utm_source=adwords&utm_term=&utm_campaign=Google_Pesquisa_RDD_lead_blog_BR&hsa_acc=5023217460&hsa_cam=12550667912&hsa_grp=129846598923&hsa_ad=681847332860&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-1466823538259&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gbraid=0AAAAADLx-3Ue4z2m9mtYCpQ0QLwGtvEZm&gclid=Cj0KCQjwwMqvBhCtARIsAIXsZpbIxRpezrL-rXnKyr5TRtnBZoFE87GBxbNHNww0J7-_gL7CXo7-mGgaArMkEALw_wcB> Acesso em: 16 de fev. de 2024

Zarzur, N. A mulher no mercado de trabalho: por que sua empresa precisa conhecer essa história?, safespace. São Paulo, SP. Jan 2023.

<<https://safe.space/conteudo/a-mulher-no-mercado-de-trabalho-uma-linha-do-tempo-que-voce-precisa-conhecer>> Acesso em: 16 de fev. de 2024

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

APÊNDICE – Frente e verso do panfleto direcionado a líderes de empresas, com dicas de ações a serem realizadas para diminuir as diferenças de gênero no trabalho e incentivar a equidade de gênero.



Fonte: Elaborado pelos autores.