

A percepção de mulheres sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho

Women's Perceptions of Gender Inequality in the Labor Market

Marcela Tescarolo Dias (orcid.org/0000-0003-3121-9331)¹

Fernanda Ottati (orcid.org/0000-0002-4799-2014)²

Felipe Augusto Cunha (orcid.org/0000-0001-7977-9712)³

Resumo

Ao longo dos anos, as mulheres foram constantemente discriminadas e consideradas inferiores aos homens. Estes sempre foram considerados como provedores dos lares, enquanto as mulheres sempre tiveram suas vidas atreladas à maternidade. Essa desigualdade se estende ao âmbito profissional, sendo um reflexo da sociedade. Atualmente os salários ainda são desiguais e as mulheres precisam frequentemente comprovar sua competência. Esse artigo visa descrever uma pesquisa qualitativa que tinha como objetivo analisar quais as percepções das mulheres sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Ao todo, 10 mulheres de diferentes segmentos profissionais participaram e responderam a uma entrevista semiestruturada. Os resultados obtidos evidenciaram que a desigualdade de gênero continua bastante presente, pois o ingresso ao mercado de trabalho e o alcance a cargos mais altos continuam mais acessíveis aos homens. A partir disso, é necessário compreender a relevância de tal temática para a psicologia, possuindo um compromisso social e visando a desconstrução dessas discriminações que inferiorizaram minorias.

Palavras-chave: Discriminação. Profissional. Maternidade. Liderança.

Abstract

Over the years, women have been constantly discriminated against and considered inferior to men, who used to be considered the providers of the home while women had their lives tied to motherhood. This inequality extends to the professional scope and is a reflection of society. Nowadays, salaries are still unequal and women often have to prove their competence. This article aims to describe a qualitative study that aimed to analyze women's perceptions of gender inequality in the labor market. A total of 10 women from different professional backgrounds took part and answered a semi-structured survey. The results evinced that gender inequality was still present in participants' lives, as it is easier for men to enter the labor market and occupy higher job positions. It is therefore necessary to understand the relevance of this issue for psychology, which seeks to understand these social constructs and their impact on society, and to promote debates that question these constructs.

Keywords: Discrimination. Gender. Woman. Job.

Desde o início das relações familiares, como relata Assis (2009), o papel de provedor do lar era designado somente ao sexo masculino e atribuía-se as mulheres a função de dona de casa e cuidadora dos filhos, criando-se a ideia de que essas características eram necessárias para que fossem consideradas mulheres ideais. Assim, elas começaram a ser introduzidas no mercado de trabalho somente a partir da I e II Guerra Mundial. De acordo com Muniz, Bacha e Pinto (2015), durante as guerras, muitos homens tiveram que sair de suas casas e as mulheres se viram na obrigação de assumir os negócios da família, como forma de mantê-los ativos até que seus maridos retornassem. Dessa forma, as mulheres

¹ Universidade São Francisco, Campinas, Brasil. E-mail: ma_tescarolo@hotmail.com.

² Universidade São Francisco, Campinas, Brasil. E-mail: fernanda.ottati@usf.edu.br.

³ Universidade São Francisco, Campinas, Brasil. E-mail: flpcunha@terra.com.br.

começaram a deixar suas casas em segundo plano, com o objetivo de manter os projetos dos maridos. Entretanto, muitos homens não retornaram da guerra. Assim, as mulheres passaram a ter que exercer mais funções sociais, visto que em muitos casos tornaram-se o sustento de suas famílias, assumindo um lugar dentro do mercado de trabalho.

Assis (2009) e Muniz et al. (2015) também ressaltam que a revolução industrial foi outro marco histórico ligado à inserção da mulher no mercado de trabalho, pois uma parte considerável da mão-de-obra feminina foi levada às fábricas. Era comum empresários preferirem a mão de obra feminina, uma vez que as mulheres aceitavam receber menos que os homens, mesmo cumprindo as mesmas funções. Ou seja, isso resultava em um aumento nos lucros dos empresários, visto que os custos eram mais baixos. Souza e Souza (2014) explicam que durante muito tempo, as mulheres foram exploradas nesse ambiente: os salários eram baixos, a condição de trabalho era ruim e normalmente trabalhavam em excesso. Dessa forma, fica nítido que a inserção feminina no mercado de trabalho não ocorreu pela diminuição da desigualdade de gênero, mas sim para responder as necessidades do capitalismo. Mais especificamente no Brasil, a participação feminina aumentou na medida em que o país foi se tornando mais urbanizado e industrializado, resultando em um aumento da economia.

Assim, a real modificação, de acordo com Muniz et. al. (2015), ocorreu somente no século XX, quando as mulheres começaram a se inserir em profissões mais variadas, provocando inúmeras modificações no mercado e nas famílias. Questões como o controle da gravidez começaram a ser discutidas e o movimento feminista teve grande crescimento. Segundo Souza e Souza (2014), tal movimento passou a questionar a noção de que o homem era o único ser essencial para a sociedade. A cultura patriarcal começou a ser contestada e mostrou-se uma oposição a igualdade de direitos defendidos pelas mulheres e o feminismo buscava justamente essa igualdade de direitos que não existia na época. Treviso (2008) explica que é possível definir a cultura patriarcal como uma autoridade imposta dos homens sobre as mulheres e os filhos. Essa é a estrutura vigente na sociedade contemporânea. Atualmente, tal modelo passou a ser contestado, visto que ele diminui a mulher e a coloca em segundo plano. A inserção da mulher no mercado de trabalho acabou por deslegitimar esse modelo, pois a figura do homem como provedor do lar começou a ser questionada e o homem deixou de possuir tanto poder.

Atualmente, há um aumento significativo do grau de escolaridade das mulheres, pois elas são a maioria dentro das universidades. Os dados de estatísticas de gênero publicados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2016 demonstram que 21,5% das mulheres entre 25 e 44 anos possuem ensino superior, enquanto apenas 15,6% dos homens nessa faixa etária possuem formação universitária. Contudo, a desigualdade racial ainda é bastante ampla. O número de mulheres brancas com ensino superior é 2,3 maior que o número de mulheres negras ou pardas. Além disso, maior acesso aos estudos não garante o acesso a uma boa condição salarial também, que permanece como um dos

principais problemas relacionados ao assunto (Assis, 2009; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2016).

Ao longo da história, como descreve Chies (2010), muitas profissões foram estereotipadas como femininas e áreas específicas foram atribuídas às mulheres, principalmente aquelas que parecem uma continuidade da vida doméstica, normalmente relacionado ao cuidado com outras pessoas, como a área de enfermagem ou de serviços de limpeza, por exemplo. Há outras profissões que, historicamente, estão mais associadas ao sexo masculino, sendo essas, normalmente, profissões mais valorizadas. Entretanto, Rodrigues (2012) ressalta que mesmo com uma maior inserção das mulheres nesses mercados tidos como masculinos nos dias de hoje, essa valorização não se estende a elas. É comum que as mulheres sejam vistas como uma força de trabalho inferior.

A partir dessas questões relacionadas a jornada dupla de trabalho, é possível complementar tal temática ao se discutir sobre as dificuldades de se manter no mercado para mulheres que são mães. Isso ocorre porque muitas vezes elas precisam buscar por empregos mais flexíveis que podem, ou não, oferecer salários mais baixos, pois normalmente possuem jornadas de trabalho menores. Contudo, o fato de ainda não possuir filhos não isenta a mulher de passar por esse tipo de problema. É comum que muitos lugares optem por contratar homens, pois sabem que ao contratar uma mulher correm o risco dela engravidar e precisar ficar afastada por algum tempo durante a licença maternidade. Por essa razão, muitas empresas acreditam que os custos na contratação das mulheres são maiores. (Muniz, et al, 2015).

Pensando nessas questões, Andrade, Alves e Silva (2015) realizaram uma pesquisa quantitativa em Campina Grande com 25 mulheres de diferentes segmentos profissionais buscando avaliar a percepção das mesmas quanto ao seu crescimento e desenvolvimento no mercado de trabalho. Foram mensurados itens relacionados a três vertentes: oportunidade, liderança e igualdade. Ao final da pesquisa, foi possível verificar que, de fato, cada vez mais as oportunidades de trabalho para mulheres estão aumentando. Todavia, ainda há um número maior de oportunidades para homens. Com relação a liderança, constatou-se que as participantes identificam que esta permanece sendo majoritariamente masculina. Já sobre a igualdade, os índices apresentados foram bastante baixos, apontando que as mulheres não a percebem no âmbito profissional. Há a percepção de uma disparidade salarial, mesmo quando ocupam os mesmos cargos dos homens e cumprem as mesmas funções.

Conforme descrevem Silva, Carvalho e Silva (2017), ao longo dos anos umas das conquistas mais relevantes das mulheres no campo profissional é o aumento e o alcance das mesmas à cargos de liderança. Entretanto, esse alcance não garante direitos iguais. As diferenças salariais também atingem os líderes e muitas vezes as mulheres são questionadas a respeito do merecimento de estarem ou não em cargos mais altos. O aumento significativo de mulheres no comando de empresas pode estar diretamente ligado a pressão exercida pelas próprias mulheres na busca por seus direitos e por seu espaço nesses contextos. Com

a necessidade de demonstrar mais ativamente seu valor, muitas vezes as mulheres se dedicam e se preparam mais para os processos de seleção feitos nas empresas. Contudo, Santos e Nestor (2013) salientam que embora haja um aumento de mulheres em cargos mais altos, é necessário salientar que a luta por espaço ainda é constante, pois mesmo apresentando maior qualificação acadêmica, as mulheres continuam tendo menos espaço que os homens, principalmente nos setores mais elevados.

Uma pesquisa realizada por Schiavani, Dias e Oliveira (2017) com 20 funcionários ambos os sexos de lojas de departamento do município de Maringá, buscou compreender a percepção dos mesmos a respeito das lideranças femininas. A pesquisa foi feita por meio de uma entrevista semiestruturada na qual esses colaboradores puderam falar abertamente sobre suas experiências ao serem liderados por mulheres. Os resultados evidenciam que a forma de liderar tem bastante influência na motivação dos colaboradores e apontaram que a principal diferença entre os sexos descrita pelos funcionários foi em relação à forma de lidar com os próprios colaboradores. Muitos argumentaram que as mulheres são mais sensíveis no momento de liderar, enquanto os homens são mais objetivos e até mais rudes. Alguns dos participantes da pesquisa, porém, consideram que não há diferença ao serem chefiados por homens ou mulheres. A respeito das características que eles enxergam em suas líderes, as mais citadas foram a empatia e o fato de colocarem mais no lugar do outro. Os entrevistados também disseram acreditar que há preconceito contra mulheres em cargos de liderança.

Pensando-se no tema na área da psicologia, Fagundes, Almeida, Andrade e Miranda (2009) ressaltam que o gênero é uma construção social e necessita de estudos, uma vez que a psicologia possui um compromisso social e precisa compreender os estereótipos e estigmas existentes na sociedade para não reforçá-los, mas sim combatê-los. A partir dessas questões, é importante que os psicólogos busquem se atualizar sempre, objetivando compreender essas construções sociais e o impacto delas na sociedade, a fim de auxiliar na desconstrução da masculinidade e feminilidade. Cabe a psicologia, enquanto ciência comprometida com questões sociais, tratar as diferenças entre os gêneros de maneira a não inferiorizar nenhum deles. É necessário que a psicologia provoque uma reflexão acerca do discurso machista adotado pela sociedade, com a finalidade de discutir o sexismo predominante e a desigualdade de gênero presente em diversos contextos.

Logo, mesmo com as melhorias e inovações, ainda há muita discriminação de gênero dentro do âmbito profissional. Segundo Fernandes (2013), a mulher conseguiu conquistar novos espaços, contudo ainda está ligada a questões familiares, e as tarefas domésticas também são associadas a elas, o que resulta em uma jornada dupla de trabalho e faz com que as mesmas fiquem sobrecarregadas. Ou seja, aos poucos, a mudança de pensamento e comportamento das mulheres vem modificando e causando grande impacto na sociedade, entretanto os avanços ocorrem em ritmo lento, principalmente quando leva-se em conta a naturalização que é dada a essa desigualdade. Conforme relata Rodrigues (2012), é comum

que as pessoas pensam que essa desigualdade pode ser afirmada e compreendida como uma questão biológica e uma diferença natural entre os gêneros, o que faz com que essa condição não seja compreendida como um problema real e que precisa rapidamente ser solucionado. Isso acaba por promover a discriminação e tem graves consequências na vida das mulheres.

A partir desses apontamentos teóricos, uma pesquisa qualitativa foi estruturada com o objetivo de analisar quais as percepções das mulheres sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 10 mulheres que ingressaram no mercado de trabalho há pelo menos um ano. O grau de escolaridade variou de ensino médio completo à pós-graduação. A seguir serão apresentados os dados específicos de cada entrevistada.

Tabela 1. Descrição das participantes da pesquisa.

ID	Idade	Ocupação	Escolaridade	Filhos	Tempo no trabalho atual
E1	25	Editora de um portal de notícias de um canal esportivo	Superior	Não	5 a
E2	35	Enfermeira	Superior	Não	6 a
E3	45	Engenheira de produção	Superior	Não	1 a.
E4	46	Psicóloga	Pós-graduação	Não	18 a.
E5	44	Administradora de um comércio de autopeças	Superior incompleto	Não	17 a.
E6	21	Estagiária na área de direito do trabalho	Superior incompleto	Não	1 a.
E7	40	Frentista	Ensino médio	1	2 a.
E8	34	Arquiteta	Superior	Não	4 a.
E9	31	Analista de TI	Pós-graduação	Não	3 a.
E10	31	Dentista	Pós-graduação	1	9 a.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Todas as participantes da pesquisa pertencem a seguimentos profissionais diferentes. Entre elas, 8 não possuem filhos e duas possuem 1 filho cada. As idades variaram de 21 a 46 anos.

Instrumento

Foi utilizada uma entrevista semiestruturada, previamente elaborada pelas autoras da presente pesquisa. Essa entrevista foi composta por 6 questões fechadas para compor o questionário sociodemográfico e 8 questões abertas que permitiram que cada entrevistada falasse abertamente sobre suas percepções a respeito da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A entrevista foi desenvolvida com base na pesquisa realizada por Fernandes (2013), que buscou compreender a percepção das mulheres sobre essa mesma temática.

Procedimento

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade São Francisco (CAAE: 96116418.8.0000.5514). O contato com as participantes foi feito através de indicações de pessoas próximas à pesquisadora. Após o contato, ao iniciar as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Em seguida, a pesquisadora realizou as entrevistas semiestruturadas, que foram gravadas com a autorização das participantes e, após a transcrição, foram descartadas.

Resultados e discussão

As respostas as questões abertas foram analisadas de acordo com os procedimentos sugeridos por Bardin (2011). Tais procedimentos são: divisão dos conteúdos em unidades de texto; agrupamento e categorização semântica; atribuição de significados às categorias. A partir dos dados analisados, os resultados foram distribuídos em três categorias visando englobar as temáticas mais presentes nas entrevistas e unir assuntos semelhantes. Foram estas: “Maternidade e trabalho: uma dualidade”, “A discriminação sofrida no mercado de trabalho” e “O papel da liderança feminina”, que serão descritas a seguir.

Maternidade e trabalho: uma dualidade

Essa categoria foi criada visando discorrer a respeito dos relatos das entrevistadas em relação às dificuldades encontradas para conciliar a maternidade com o mercado de trabalho. Muitos obstáculos foram descritos por elas a partir dessas temáticas, uma vez que a maternidade gera empecilhos até mesmo no momento de ingresso no mercado, pois muitas vezes ela é considerada como algo que atrapalha a mulher durante o trabalho, visto que o papel social de cuidado aos filhos ainda é muito associado à figura feminina. Essa dificuldade foi pontuada de maneira unânime, dado que todas as entrevistadas afirmaram acreditar que a maternidade pode dificultar a vida profissional de uma mulher. Uma das entrevistadas, por exemplo, trabalha na área de RH e fez várias pontuações ao ser questionada sobre o assunto:

Vejo muita reclamação do tipo “ah, porque mulher engravida, porque vai ter que afastar depois, é melhor contratar homem e não sei o que...” Isso é uma coisa que ainda acontece muito, essa situação é bastante comum” (E4, psicóloga).

Sobre tal problemática, a entrevistada 1 descreveu:

...teve uma vez que eu tava conversando com um cara e ele trabalhava numa farmácia e aí eles tinham contratado uma menina e fazia, sei lá, dois meses e ela engravidou e aí ele falou "tá vendo, se a gente não tivesse contratado essa mulher a gente não ia ter esse problema, agora daqui uns meses a gente vai ter que dar licença maternidade pra ela e não sei o que... Então por isso que as vezes é bom contratar homem no lugar de mulher". E aí eu fiquei tipo muito chocada cara. Porque acontece, é uma coisa da mulher, ela tem o direito de ter filho. Então eu acho que dificulta, eu já ouvi muitas mulheres reclamando sobre serem perguntadas em entrevistas se tinham a intenção de ter filhos. (E1, editora de um portal de notícias de um canal esportivo).

Segundo Muniz et. al. (2015), embora o crescimento feminino no mercado de trabalho seja algo que coloca a mulher em um papel de maior protagonismo em relação a sua própria vida, a jornada dupla, normalmente marcada justamente pela maternidade, acaba sendo uma consequência direta disso. Os autores pontuam que esse é um fator de muita influência no momento de ingresso ao mercado de trabalho, pois há empregadores que optam por contratar homens por saber que, caso a mulher engravide, terá um longo período em que terá que dedicar-se a esse filho. Baima, Barroso, Lucena, Almeida e Santos (2014) alegam que a maternidade é um dos fatores responsáveis por muitas mulheres terem trabalhos informais e com salários inferiores. Além disso, ela também é um dos motivos pelos quais as mulheres possuem menor acesso a cargos de chefia.

Tais obstáculos acabam gerando muitos receios nas mulheres. De acordo com 5 participantes do presente estudo, é comum que muitas mulheres optem por tardar a maternidade ou até mesmo não ter filhos para não ter sua carreira profissional prejudicada. Elas também falaram sobre como essas dificuldades não são equivalentes entre maternidade e paternidade. No total, 7 alegaram que o peso no cuidado com os filhos é muito maior para a mulher do que para os homens. A respeito disso, uma das entrevistadas pontuou:

Pra quem tem planos de ter filho tem que pensar em toda a tensão tanto da gravidez tanto depois quando a criança já nasceu, porque as vezes a mãe vai ter que sair do trabalho quando a criança ficar doente ou coisas assim. Às vezes você tá num projeto de carreira ter um filho atrapalha o andamento. Penso muito, assim... por esses outros motivos eu não quero ter, pra não atrapalhar nesse sentido. Tenho medo de atrapalhar minha carreira, porque a gente sabe que ter filho é um negócio muito mal visto no mercado e só é assim com as mães e nunca com os pais. (E9, analista de TI)

Teodoro e Silva (2013) explicam que a mulher ainda é muito estigmatizada na sociedade como alguém sempre doce e que sempre está disposta a cuidar do outro. O cuidado é algo diretamente ligado ao feminino. Ao unir isso com o fato de que somente a mulher é capaz de engravidar, criou-se a ideia de que ficar com os filhos é papel da mulher e o homem é o provedor do lar. Lins, Salomão, Lins, Féres-Carneiro e Eberhardt (2015),

abordam a temática esclarecendo que esses papéis estão se modificando, contudo, de maneira bastante lenta. Na atualidade, a relevância da participação dos pais na criação dos filhos possui maior destaque nas pesquisas realizadas. Todavia, essa transição não é tão simples e fácil de acontecer, visto que ela é contrária aos papéis tradicionais já existentes há décadas.

Garcia e Viecili (2018) realizaram uma pesquisa qualitativa com 6 mulheres entre 25 e 37 anos e que retornaram da licença maternidade alguns meses antes, objetivando compreender as dificuldades relacionadas ao retorno ao trabalho após o nascimento do primeiro filho. A jornada dupla foi o aspecto mais pontuado pelas participantes e todas alegaram que cuidam sozinhas de suas casas e do filho, sem o auxílio de seus cônjuges. O cansaço surgiu como principal obstáculo nesse retorno a vida profissional, uma vez que essas mulheres passaram a ter ainda mais responsabilidades. Além disso, elas explicam que isso acaba também as afastando de outros interesses, pois essa alta quantidade de afazeres acaba por sobrecarregá-las e, conseqüentemente, passam a ter pouca estima para a realização de outras tarefas.

Embora as mulheres estejam, aos poucos, conquistando mais espaço no mercado de trabalho, sua vinculação a vida profissional não modificou sua relação com a vida doméstica. Mesmo possuindo todos os afazeres que estão conectados à vida profissional e estando mais ativas no papel de provedoras do lar, as mulheres ainda não conseguiram romper com a ideia de que as funções domésticas e familiares pertencem a elas. Ou seja, se por um lado a inserção feminina no mercado de trabalho possibilitou maior independência às mulheres, por outro resultou em uma dupla jornada de trabalho bastante exaustiva para elas (Schmidt, 2012).

A discriminação sofrida no mercado de trabalho

A segunda categoria a ser discutida versa com a temática da discriminação de maneira mais específica, não apenas aquela advinda da maternidade. Em relação ao ingresso ao mercado as opiniões divergiram um pouco. Entre as entrevistadas, 6 delas expressaram que acreditam que os homens possuem mais facilidade para ingressar no mercado, tanto pela existência de trabalhos mais braçais que exijam força, quanto pela crença de que mulheres tem menos capacidade de exercer um bom trabalho. A entrevistada 2, por exemplo, trabalha na área da enfermagem e falou sobre suas percepções em relação a isso:

Eu acho que o homem tem mais facilidade. Até mesmo na área que eu atuo, eles preferem enfermeiros homens. Até mesmo porque as vezes precisa pegar peso, eles têm mais facilidade pra virar ou levantar um paciente da cadeira, tirar da cama. Então a preferência é mais masculina, né? Assim, pelo menos no mercado de enfermagem se formam mais mulheres que homens, mas a preferência é mais masculina e eu creio que em outras profissões eles também tenham mais facilidade que mulher. (E2, enfermeira)

Contudo, uma pequena parte das entrevistadas (N=3), acredita que essas dificuldades estão mais relacionadas a área de cada um. Algumas possuem maior predominância masculina e, conseqüentemente, mais discriminação em relação às mulheres. Outras possuem maior predominância feminina e por isso há mais facilidade para que as mulheres ingressem no mercado de trabalho e sejam tratadas com respeito. Quando perguntada em relação às oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho, a entrevistada que atua como dentista explicou:

... eu acho que num todo o homem tem mais facilidade, mas na minha área eu acho que não tem diferença, até porque tem bem mais mulheres mesmo. (E10, dentista)

Muniz et. al. (2015) esclarecem que existem diversos fatores ligados as dificuldades de ingresso das mulheres no mercado, mas normalmente os aspectos culturais são os principais responsáveis para que essa inserção seja difícil. Os autores corroboram o que parte das entrevistadas disseram em relação as áreas. Embora haja um obstáculo geral na inserção ao mercado de trabalho, de fato, existem áreas em que tal problemática é ainda mais complexa. Souza (2015) explica que existem muitos afazeres que são considerados coisas de menino ou menina e, embora essas generalizações se iniciem na infância, costumam permanecer ao longo da vida e invadir questões profissionais.

No total, 7 entrevistadas alegam que já sofreram ou já viram alguma mulher sofrer discriminação no mercado de trabalho, normalmente mais voltadas para questionamentos em relação a competência delas. Contudo, muitas explicam que essas discriminações nem sempre são explícitas e que muitas coisas acontecem sem que as mulheres fiquem sabendo. Como por exemplo, comentários insinuando que as mulheres são burras, ou promoções que acontecem com os homens e não com as mulheres mesmo elas também merecendo.

Então nunca vi nada muito explícito, mas um negócio mais velado, por debaixo dos panos. Já vi comentário daquele diretor que queria me levar pra jantar sobre outra mulher do tipo: "nossa, aquela lá é burra como uma porta". Eu nunca vi ele falando esse tipo de coisa pra homem. Nunca vi ele chamando outro homem de burro, mas a mulher sim, várias vezes. (E3, engenheira de produção)

Entre as entrevistadas, 4 que trabalham diretamente com o público percebem essa discriminação partindo deles. Elas relataram que já ouviram de muitos clientes que preferiam ser atendidos por homens, por exemplo.

Tem homens que eu atendo que eles não querem que eu vá calibrar o pneu deles porque eles acham que eu não sei fazer direito. Então essas dificuldades ainda acontecem. Quando isso acontece comigo, eu falo "olha, eu faço o mesmo serviço que eles. O que eles fazem eu faço igual, aqui não tem diferença". Aí tem alguns homens, principalmente senhores, que não aceitam, aí eu passo pra algum colega de trabalho pra evitar confusão. (E7, frentista)

Fernandes (2013) afirma que essa discriminação ocorre por diversos fatores, principalmente pelo questionamento que é dado em relação a capacitação da mulher. Como

socialmente o papel da mulher ainda está ligado ao cuidado com o outro, isso acaba sendo transferido também para a vida profissional. Quando mulheres ocupam cargos de predominância masculina que não possuem esse modelo de cuidado ao próximo, sua capacidade de exercer tal profissão começa a ser questionada.

Já em relação a parte salarial, todas as entrevistadas pontuaram que consideram seus salários justos em comparação aos salários dos colegas homens. Porém 7 participantes manifestaram acreditar que, embora tenham salários justos, existem diferenças salariais no mercado e muitas mulheres ganham menos que os homens mesmo cumprindo as mesmas funções. Quando questionada sobre isso, a entrevistada 5 explica:

Com isso não tenho problema. Acho que nunca tive na realidade, nos outros empregos que eu já tive também era tudo igual pra cada setor. Mas eu sei que existe e acho muito errado. Eu acho errado sim. Não tem que ter diferença de salário se a pessoa tá fazendo a mesma coisa que um homem, entendeu? Da mesma forma que ele estudou, a mulher também estudou. (E5, administradora de um comércio de autopeças)

Rissardi e Schaffrath (2010) e Lapa (2016) explicam que nesse aspecto a discrepância é muito evidente. Atualmente as mulheres continuam recebendo salários menores mesmo desempenhando as mesmas funções e estando em maior número no ensino superior. Ou seja, essa desigualdade salarial não ocorre por questões técnicas, visto que as mulheres possuem mais estudos. Além disso, a necessidade de buscar empregos flexíveis e com menor jornada de trabalho por conta da maternidade é uma das questões que também acabam direcionando as mulheres a vínculos profissionais com salários inferiores. A descrença em relação a competência feminina também se apresenta como um elemento responsável por esse desequilíbrio.

O papel da liderança feminina

A terceira e última categoria criada aborda a temática das lideranças femininas e a forma como eles são vistas e tratadas pelo quadro de funcionários. No total, 8 entrevistadas expressaram acreditar que as líderes mulheres nem sempre são respeitadas da mesma forma que os líderes homens e que a palavra do homem pesa sempre mais que a palavra da mulher. Todavia, algumas também acreditam que o respeito em relação a liderança depende exclusivamente da forma como a mulher se comporta. Se ela sabe se posicionar, o respeito ocorre. Uma das entrevistadas que possui papel de liderança explica:

Em situação de liderança? Depende de como a mulher se coloca. (E3, engenharia de produção)

Já outra entrevistada que possui um papel de liderança ao lado do marido pontua:

Muitas vezes o peso da palavra do meu marido pro meu funcionário é maior do que o peso da minha palavra em relação a mesma coisa. (E5, administradora de comércio de autopeças)

De acordo com Silva et. al. (2017) atualmente as mulheres vem conquistando maior destaque no mercado de trabalho e alcançado cargos de liderança dentro de empresas. Entretanto, tiveram que lidar com muita discriminação ao longo da história e ainda enfrentam muitas dificuldades, pois sua igualdade ainda não está assegurada. Mesmo com qualificação e preparação acadêmica as mulheres possuem menos oportunidades para ascender a cargos mais altos e muitos funcionários se sentem constrangidos e incomodados ao serem liderados por uma mulher.

Outra questão abordada dentro dessa temática relaciona-se as insinuações sofridas pelas mulheres em situações de liderança. Quando mulheres possuem cargos altos muitas vezes insinua-se que elas foram beneficiadas pelo chefe, pois acham que as mulheres não possuem a mesma capacidade dos homens.

Geralmente quando a mulher é líder acabam fazendo muitas piadinhas nas costas dela, e as vezes até outras mulheres que fazem. Piadinhas insinuando que a mulher não tem capacidade e que só tá lá porque saiu com o chefe, sabe? Então quando a mulher tem um cargo alto e com bom salário eu vejo que muitas pessoas acabam falando que ela foi beneficiada de alguma forma, sem merecer aquilo. (E6, estagiária de direito do trabalho)

Silva (2017) ressalta que normalmente o principal obstáculo das mulheres líderes é justamente essa descrença dos demais funcionários em relação a sua capacidade para ocupar um cargo de alta importância. Muitas vezes elas precisam comprovar diariamente sua capacidade e, ainda sim, precisam lidar com comentários que menosprezam seu valor e desmerecem seu trabalho. Ou seja, além dos obstáculos existentes para que as mulheres consigam atingir cargos de liderança, há também esses empecilhos ligados diretamente ao cotidiano de uma mulher líder, pois seu trabalho não é devidamente reconhecido e respeitado pelos demais funcionários o local.

Acerca da relação das entrevistadas com as líderes do sexo feminino, 9 delas manifestam não possuir dificuldades para serem lideradas por mulheres, desde que as líderes sejam competentes. De acordo com várias delas não há diferença entre ser liderada por homem ou mulher: *“No momento eu sou a chefe, mas eu já recebi ordens de mulheres sim, e pra mim não tem problema nenhum”* (E8, arquiteta).

Metz (2014) salienta que embora atualmente as mulheres representem uma parcela bastante significativa do mercado, o mesmo não se estende a cargos de gerência, por exemplo. Isso ocorre porque mesmo havendo um público feminino maior a cada dia, as oportunidades de crescimento profissional ainda são muito escassas e, na maioria dos casos, são mais destinadas aos homens. Ato discriminatórios ainda ocorrem em alta escala dentro das empresas e ideias e comportamentos sexistas ainda são reproduzidos. Ou seja, aspectos culturais são utilizados como critérios de avaliação, enquanto conhecimento e competência muitas vezes são deixados de lado. Assim, mesmo com esse aumento

expressivo de mulheres no mercado de trabalho, muitas dessas barreiras culturais ainda compõem uma gama de dificuldades e obstáculos que atingem apenas o público feminino.

Considerações finais

O objetivo desse trabalho foi compreender a percepção de diversas mulheres a respeito de suas vivências em relação a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Trata-se de um tema bastante relevante para a psicologia. Segundo Fagundes et. al. (2009), é importante que temas relacionados aos gêneros e sua discriminação sejam estudados pela psicologia, visto que tal ciência possui um compromisso social e não deve permitir que as diferenças entre homens e mulheres sejam utilizadas como forma de inferiorizar as mulheres, devendo sempre questionar essa cultura opressora e trabalhar para que essas desigualdades sejam desconstruídas. Os resultados encontrados através da pesquisa reforçam aquilo que é discutido em teoria: embora os avanços sejam inegáveis as dificuldades e empecilhos são ainda maiores. Assim, é importante que tal temática seja devidamente estudada e pesquisada a fim de compreender a proporção dos problemas, conhecer as evoluções já atingidas e, principalmente, buscar formas de combater essa desigualdade.

A pesquisa apresenta limitações relacionadas à escolha das participantes. Embora elas estejam inseridas em contextos sociais distintos, em sua maioria apresentam uma vida econômica e social mais estável. É possível que se houvesse uma pesquisa nos mesmos moldes com mulheres de contextos sociais mais vulneráveis as discriminações descritas seriam ainda maiores. Além disso, a maternidade foi a temática mais presente, contudo, apenas duas entrevistadas possuem filhos e uma vivência real que podem retratar. A partir disso, essa pesquisa poderia ser replicada em meios socioeconômicos distintos, visando ter uma proporção maior da problemática. É possível também criar uma pesquisa mais específica sobre a relação do trabalho e da maternidade, focando apenas nesses aspectos e somente com mulheres que possuem filhos. Por fim, através dos resultados obtidos, é possível ter como hipótese que, mesmo em contextos distintos, pesquisas relacionadas a gênero e desigualdade possivelmente chegarão a resultados semelhantes, pois a discriminação ainda é muito visível e, mesmo com as mudanças, tende a permanecer na vida das mulheres ao longo de muitos anos ainda.

Referências

Andrade, J. S. de, Alves, M. B., & Silva, A. M. L. da (2015). Análise da percepção das mulheres quanto ao seu crescimento e desenvolvimento no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre mulheres empregadas em diferentes segmentos de Campina Grande/PB. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 1-14. Recuperado em 06 de maio de 2019, de <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/18322189.pdf>.

- Assis, R. H. de (2009). A Inserção da mulher no mercado de trabalho. VI Convibra – Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Recuperado em 02 de maio de 2019, de http://www.convibra.com.br/2009/artigos/140_0.pdf.
- Baima, C.T. dos S., Barroso, F. A. L., Lucena, J., Almeida, C. S. C. de, & Santos, A. P. S. de A. dos (2014). Afastamento do trabalho por pacientes gestantes: principais causas de absentismo. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(1), 13-18. Recuperado em 11 de maio de 2019, de http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/rbmt_volume_14_n%C2%BA_1_28420_161512167055475.pdf.
- Bardin, L. Análise de conteúdo. São Paulo-SP, Edições 70, 2011.
- Chies, P. V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 18(2), 507-528. Recuperado em 02 de maio de 2019, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200013>.
- Fagundes, A. L. M., Almeida, A. S., Andrade, D., & Miranda, H. (2009). Gênero e Psicologia: um debate em construção no CRP-03. XV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social – ABRAPSO, Maceió. Recuperado em 06 de maio de 2019, de http://abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/500.%20g%CAnero%20e%20psicologia.pdf.
- Fernandes, M. A (2013). A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva da psicologia. *Gestão e Conhecimento*, v. 1, 1-20. Recuperado em 06 de maio de 2019, de https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/Artigo01_2013.pdf
- Garcia, C. F. & Viecili, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Revista de psicologia*, 30(2), 271-280. Recuperado em 11 de maio de 2019, de www.scielo.br/pdf/fractal/v30n2/1984-0292-fractal-30-02-271.pdf.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016). Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais de Mulheres no Brasil. Recuperado em 02 de maio de 2019, de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf.
- Lapa, T. de S. (2016). Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios. *Revista ABET*, 15(1), 127-137. Recuperado em 16 de maio de 2019, de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31264/16341>.
- Lins, Z. M. B., Salomão, N. M. R., Lins, S. L. B., Féres-Carneiro, T., & Eberhardt, A. C. (2015). O papel dos pais e as influências externas na educação dos filhos. *Revista da SPAGESP*, 16(1), 43-59. Recuperado em 11 de maio de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702015000100005&lng=pt&tlng=pt.

- Metz, E. S. (2014). Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas. *Ágora: revista de divulgação científica*, 19(2), 169-178. Recuperado em 24 de maio de 2019, de <http://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/view/667>.
- Muniz, D. D., Bacha, F. B. & Pinto, J. M. (2015). Participação feminina no mercado de trabalho. *Revista Científica Eletrônica UNISEB*, 6(6), 82-97. Recuperado em 02 de maio de 2019, de <http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/7.pdf>.
- Rissardi, V. F. & Schaffrath, E. (2014). Mercado de Trabalho: desigualdade de gênero e enfrentamento ao conflito. *Unoesc & Ciência - ACSA*, 5(2), 187-194. Recuperado em 13 de maio de 2019, de https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/5001/pdf_32.
- Rodrigues, J. de A. (2012). A construção histórico e cultural do gênero feminino e a valorização do trabalho da mulher. 17º Encontro Nacional da Rede Feminista e Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero. Recuperado em 02 de maio de 2019, de <http://www.ufpb.br/evento/index.php/17redor/17redor/paper/view/241>.
- Santos, G. E & Nestor, N. F. (2013). A influência da mulher como líder no mercado de trabalho. *Revista de Ciências Gerenciais*, 17(25), 207-225. Recuperado em 06 de maio de 2019, de <https://revista.pgskroton.com/index.php/rcger/article/view/1668>.
- Schiavani, C. V., Dias, T. de O. S., & Oliveira, E. C. de (2017). Elas no comando: a percepção de colaboradores sobre a liderança exercida por mulheres. *Revista Conbrad*, 2(1), 141-160. Recuperado em 06 de maio de 2019, de <http://www.revistaconbrad.com.br/editorial/index.php/conbrad/article/view/108>.
- Schmidt, N. T. (2012). 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. *Revista LENPES-PIBID de Ciências Sociais*, 1(1), 1-11. Recuperado em 11 de maio de 2019, de <http://www.uel.br/revistas/lenpes-pibid/pages/arquivos/1%20Edicao/1ordf.%20Edicao.%20Artigo%20SCHMIDT%20N.%20T.pdf>.
- Silva, C. R. R. da, Carvalho, P. M. de, & Silva, E. L. da (2017). Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. *Educação Gestão e Sociedade*, 7(25), 1-12. Recuperado em 06 de maio de 2019, de http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf.
- Silva, F. B. da (2017). Desafios da mulher em cargos de liderança (Monografia). Recuperado em 24 de maio de 2019, de <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1962/1/2017FernandaBorgesdaSilva.pdf>.

- Souza, M. L. R. S. de. (2015). Gênero e escolha profissional (Trabalho de conclusão de curso). Recuperado em 13 de maio de 2019, de http://bdm.unb.br/bitstream/10483/14602/1/2015_MariaLuizaRodriguesSampaioDeSouza_tcc.pdf.
- Souza, E. S., & Souza, S. P. dos (2014). Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo. *Revista Eletrônica dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós*, 3(3), 1-19. Recuperado em 02 de maio de 2019, de http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174739.pdf.
- Teodoro, M. C. M., & Silva, L. M. de S. (2013). Gravidez no emprego: reflexões sobre a tendência global de proteção ao emprego e ao mercado de trabalho da mulher. XXII Congresso Nacional do Conpedi, 279-299. Recuperado em 11 de maio de 2019, de <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=0498b76a320aee7c>.
- Treviso, M. A. M. (2008). A discriminação de gênero e a proteção à mulher. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, 47(77), 21-30. Recuperado em 02 de maio de 2019, de https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marco_Treviso.pdf.

Recebido em: 24/11/2019

Aprovado em: 11/03/2020