

## Novos Desafios no Trabalho Feminino: Mulheres que exercem funções tradicionalmente masculinas

João Paulo Dias da Silva Munck, Gabriele Cristina de Paula Silva, Ana Caroline Silva, Bruna Ferreira da Silva Marciano, Nathany Souza Dias, Talita Soares Ferreira

### RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar os desafios enfrentados por mulheres que ocupam funções tradicionalmente desempenhadas por homens no mercado de trabalho. A metodologia adotada para o presente estudo foi de uma análise quantitativa e bibliográfica, nas quais, apresentaram dados do posicionamento de mulheres no mercado de trabalho em funções tradicionalmente masculinas. A pesquisa foi realizada em um hospital privado situado na cidade de Juiz de Fora (MG) com 1078 funcionários, onde, apenas 18 são mulheres que exercem cargos de liderança. A coleta de dados foi realizada através de um questionário, que adere as instruções de métodos estatísticos para a análise dos resultados. O estudo apresenta que as mulheres, no exercício de suas funções de liderança, consideram-se niveladas aos homens e sentem-se seguras para expressar suas ideias e opiniões. Com relação aos homens, essas mulheres acreditam serem subestimadas no ambiente de trabalho. Constatou-se que uma boa aparência física é fator determinante para desempenhar liderança, e que a maternidade ainda é um tabu na carreira profissional da mulher. Além disso, as mulheres consideram que teriam dificuldades para uma recolocação no mercado, caso competissem com homens. Contudo, apesar do espaço que a mulher vem conquistando no mercado de trabalho, ainda existe a desigualdade de gênero e uma cultura machista no exercício de funções consideradas masculinas.

**Palavras-chave:** Gênero. Mulheres. Mercado de Trabalho. Feminismo.

### 1 INTRODUÇÃO

Um ambiente organizacional complexo, incerto e dinâmico requer profissionais capacitados e comprometidos independente do gênero. Contudo, ainda existem poucas mulheres executando funções tipicamente masculinas.

No mundo contemporâneo sabe-se que a mulher está fortemente inserida no mercado de trabalho, desafiando tabus e desconstruindo aos poucos o cenário machista dentro do ambiente organizacional. O tema deste artigo tem como objetivo explorar as dificuldades enfrentadas por mulheres ao exercerem cargos tradicionalmente desempenhados por homens.

O aumento de mulheres em funções tradicionalmente masculinas impacta diretamente no âmbito social. Com a doutrina histórica do machismo, mulheres não poderiam ocupar cargos exercidos pelo sexo masculino, como por exemplo, motoristas (ônibus/ caminhão/ trator), tatuadoras, engenheiras, cargos militares, de liderança, políticos, entre outros.

De acordo com Monteiro (2015), a inclusão do gênero feminino no mercado de trabalho, se expande progressivamente. No entanto, o enraizamento cultural machista, ainda prejudica a evolução feminina no ambiente de trabalho, onde enfrentam obstáculos desconhecidos aos homens.

A abordagem do tema é importante para percepção, inclusão e desenvolvimento feminino no mercado de trabalho, influenciando e motivando mulheres a se descobrirem em carreiras normalmente praticadas pelo sexo masculino. Além disso, apresentar as dificuldades enfrentadas no cotidiano e como elas lidam com estes eventos.

Perante a sociedade, houve um grande progresso sobre o papel da mulher no mercado

de trabalho, mas ainda existem obstáculos a serem superados. Acredita-se que esse estudo ajudará a ampliar a visão social sob tabus e paradigmas implantados culturalmente, que ainda são aderidos pela população, muitas vezes, por falta de informação.

O que será respondido ao final deste artigo é: Quais são os desafios enfrentados por mulheres que decidiram exercer no mercado de trabalho funções que tradicionalmente são exercidas por homens?

O objetivo geral deste trabalho é analisar os desafios enfrentados por mulheres que ocupam funções tradicionalmente desempenhadas por homens no mercado de trabalho, sendo como objetivos específicos (I) Conceituar a origem do feminismo; (II) Mostrar o avanço da mulher no mercado de trabalho; e (III) Relatar os principais desafios enfrentados pelas mulheres no atual mercado.

Como metodologia, foi escolhida uma pesquisa bibliográfica embasada em artigos e livros com intuito de analisar os dados coletados e chegar em uma conclusão final para este estudo. Vale ressaltar, que este trabalho apresenta uma grande contribuição para o meio científico, social, profissional e acadêmico.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 FEMINISMO

Há séculos ideias feministas vêm surgindo, considerando-se a época, os pontos de vistas e impressões pessoais. Verifica-se que não há um único feminismo, apenas novas propostas, resultados de pesquisa e descobertas que surgem no tempo (SCHRUPP, 2019).

O feminismo, afirmando ser um movimento sociocultural que luta pela justiça e equidade entre homens e mulheres, e pela garantia dos direitos humanos, principalmente do gênero feminino que são acometidas por alto grau de violência e discriminação. O feminismo é um conjunto de teorias e práticas históricas pautadas na constituição e legitimação dos interesses das mulheres (PESSOA e BORGES, 2018). Contudo, para entender as teorias e práticas inerentes ao feminismo, deve-se considerar o contexto histórico em que as inserem. A história do feminismo foi marcada por momentos que convergiram para o feminismo moderno, sendo dividida em três ondas.

A primeira onda do feminismo caracterizava-se pela luta das mulheres por igualdade de direitos civis, políticos e educativos. O contexto da época era marcado pela opressão às mulheres proveniente do patriarcado. Essa cultura colocava o homem como superior à mulher, exercendo soberania em todos os âmbitos da sociedade. Os principais temas levantados pelas associações e grupos de mulheres eram o acesso ao trabalho remunerado, a crítica ao casamento tradicional e às leis matrimoniais injustas e o direito das mulheres ao voto. No século XIX, com o processo de industrialização e o trabalho das mulheres nas indústrias têxteis, os sindicatos masculinos e as associações de trabalhadores procuravam proibir ou restringir o trabalho das mulheres nas fábricas. Com a consolidação do capitalismo em boa parte do mundo, as mulheres conseguiram espaço no mercado de trabalho, mas estavam sujeitas a baixos salários, sob alegação de que deveriam ser sustentadas pelo marido. Há um informe de que, no dia 08 de março de 1857, operárias têxteis de uma fábrica em Nova York teriam entrado em greve pela redução da jornada de trabalho de 16h para 10h por dia pelas quais recebiam um terço do salário dos homens. A manifestação teria sido reprimida e as grevistas trancadas na fábrica, onde foi ateado fogo. Nesse período, na Alemanha, houve a formação de associações de trabalhadoras e empregadas domésticas, a primeira conferência alemã de mulheres e a criação da Associação Geral de Mulheres que oferecia cursos de formação continuada para o sexo. A crítica ao casamento e a reivindicação por um amor livre eram temas de discussão. Na maior parte dos países europeus, as mulheres perdiam

praticamente todos os direitos para seus maridos e não tinham liberdade para amar quem escolhessem. No final do século XIX, cada vez mais feministas apoiavam a luta pelo direito das mulheres ao voto e o movimento conseguia aliados entre os homens. As sufragistas inglesas faziam manchetes. Com ações criativas, truques jurídicos e militância formal, elas levavam o tema aos jornais. No decorrer do século XX, as mulheres passaram a ter direito de voto nas eleições políticas de quase todos os países (SCHRUPP, 2019).

Conforme Schrupp (2019), a segunda onda do feminismo nasceu principalmente nos Estados Unidos e na França. Em meados do século XX, surgiram os movimentos feministas autônomos que já não se identificavam com as organizações, partidos e confissões, mas que se uniam conscientemente como mulheres. A prática desse feminismo separatista levou a fundação de vários grupos, livrarias e cafés, onde as mulheres se reuniam para trocar experiências e refletir politicamente. As mulheres lésbicas tiveram um papel importante nesse novo movimento, engajando-se nos novos projetos e tornando públicas suas escolhas afetivas. Nesse segundo momento do movimento, foram fundados diversos jornais feministas. Os principais temas discutidos na segunda onda eram a reivindicação da autonomia sobre o próprio corpo com a luta pelo direito ao aborto, a exposição dos casos de violência sexual com a criação de números de emergências e casas de mulheres onde vítimas de violência doméstica podiam abrigar-se e a luta pela proibição do estupro no casamento, bem como a reorganização do trabalho doméstico e familiar e a criação dos filhos com o questionamento da suposta vocação natural feminina para a maternidade e com isso para atividades assistenciais. De acordo com Narvaz e Koller (2006), nos Estados Unidos, as feministas salientavam a denúncia da opressão masculina e a busca da igualdade, enquanto as feministas francesas postulavam a necessidade de se valorizarem as distinções entre os homens e mulheres, dando visibilidade, sobretudo, a particularidade da experiência feminina, geralmente, negligenciada. As ideias feministas que caracterizam determinadas posições, por ressaltarem a igualdade, foram chamadas de feminismo da igualdade. Enquanto isso, as que destacam as distinções e a alteridade ficaram conhecidas por feminismo da diferença.

Ao final do século XX, surge, primeiro nos Estados Unidos, um novo movimento também chamado de terceira onda que perdura até os dias atuais. Na terceira onda do feminismo, o movimento repensa as suas ações e aprofunda discussões já tratadas nas gerações anteriores, como o papel e a função da mulher na sociedade. O foco passou a ser na mudança de estereótipos, nos retratos da mídia e na linguagem usada para definir as mulheres. O novo movimento rejeita a ideia de uma inimizade estrutural entre homens e mulheres, faz críticas as ideias “naturais” de feminilidade e não acredita em formas tradicionais de política, mas prefere formas mais descontraídas de conexão, como, através da internet. As ações na área da cultura e das mídias são realizadas mais intensamente, reagindo-se rapidamente a todo dogmatismo (SCHRUPP, 2019).

## 2.2 POLÍTICAS OPRESSORAS AO FEMINISMO

O gênero masculino foi beneficiado pela cultura patriarcal que os colocava em posição de soberania perante as mulheres. Com medo de perder o poder e o papel de dominadores, os homens se opuseram ao feminismo e à luta das mulheres por suas causas (CRUZ e DIAS, 2015).

Segundo Schrupp (2019), na antiguidade, em especial na Europa, os primeiros textos conhecidos vieram de sociedades patriarcais. Apenas ideias filosóficas e políticas de pensadores homens eram espalhadas. Poucos textos atribuídos a mulheres ficaram conhecidos. Os pensamentos, ocupações e experiências das mulheres não importavam e eram imposto o silêncio em submissão. Durante todo esse período, foram escritos textos advertindo mulheres a se submeterem e serem sujeitas aos homens, principalmente aos seus

maridos, como escreveu o missionário protocristão Paulo.

Na idade média, o pensamento cristão se espalhou pela Europa, tornando-se a principal visão de mundo. A igreja defendia a hierarquia exclusivamente masculina. As mulheres que discordavam dos dogmas da igreja e possuíam conhecimentos que escapavam ao domínio masculino eram consideradas hereges e entregues à inquisição para serem punidas. Conforme Táboas (2011), a inquisição foi um enorme genocídio e a cada dez mulheres queimadas, somente era um homem. As mulheres eram parteiras, curandeiras e cuidavam da saúde da população. Quando se deu início aos estudos universitários de Medicina, os homens, únicos a ter acesso a tal educação, reivindicaram o monopólio do saber e da cura. A partir de então, começou-se a considerar tudo o que não era saber acadêmico, como sendo bruxaria, obra do Diabo. Assim, esse saber medicinal popular, o saber feminino, principal opositor a ser eliminado para estabelecer a predominância da medicina acadêmica, foi duramente perseguido e punido, quase vindo a extinção. Nesse contexto, o discurso médico foi ao encontro do religioso e colaborou na justificativa ideológica do massacre da inquisição e da desvalorização feminina no sistema patriarcal. Com o advento do protestantismo, a perseguição às mulheres não cessou. Lutero e Calvino iniciaram uma competição entre as religiões para a maior queima de bruxas. E sem nenhum respaldo que determinasse um processo de acusação, evidências e confissão, decidiam quais mulheres seriam torturadas e queimadas.

Na idade moderna, o pensamento cristão foi suplantado por ideias do Estado Nacional, do sistema jurídico e da ciência. Passou-se, então, a considerar as mulheres inferiores aos homens, cientificamente falando. Nessa época, a Revolução Francesa foi um momento marcante para o feminismo moderno. Apesar da participação feminina, a Revolução Francesa não contemplou a luta feminina, pelo contrário, mesmo levantando a bandeira da igualdade, as mulheres ficaram à parte. Os homens se viam cada vez mais iguais, porém alegavam que o mundo exterior era masculino e que o natural para a mulher era ser educada para servi-los (SCHRUPP, 2019).

De acordo com Cruz e Dias (2015), mesmo com as conquistas feministas ao longo da história, ainda existe um discurso contra o feminismo. A oposição à luta das mulheres e ao feminismo se fortaleceu através da expressividade da família. A retórica da família é amparada pelo Estado e pela Igreja desde o passado e vem encobrindo toda a tragédia, consequente do autoritarismo, da violência, da luxúria e da degeneração que marca a história. Além disso, os chamados “movimentos antifeministas” lutam para restringir os direitos das mulheres, a exemplo dos militantes contra o aborto e contra a prostituição. Há ainda os grupos que defendem o direito de voto das mulheres, mas não aceitam sua candidatura. O crescente uso das tecnologias facilitou a disseminação de discursos de intolerância à diversidade, através de sites, blogs e outras redes sociais. Se, por um lado, a cultura digital proporcionou a divulgação de informações sobre a luta feminista, por outro, é usada para disseminar a intolerância à igualdade de gênero.

### 2.3 EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No século XIX com a Revolução industrial, mulheres foram inseridas no mercado de trabalho, devido a imigração de soldados para zonas de guerra da I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente). Cargos de enfermagem foram designados exclusivamente ao gênero feminino, sendo refletido como maioria até a atualidade. Com a escassez da mão de obra masculina, mulheres foram contratadas por indústrias têxteis, com salários inferiores aos homens e carga horária superior. Máquinas reduziram a necessidade do uso de força física possibilitando que mulheres executassem trabalhos restritamente masculinos. Devido à redução de custos, o sexo feminino tornou-se predominante no setor

têxtil, afinal, mulheres trabalhavam mais e recebiam menos, gerando lucratividade para o setor industrial (PROBST, 2003).

Durante décadas a desigualdade de gênero não foi discutida, mulheres eram tratadas de forma inferior e homens de forma superior. No dia 25 de março de 1911, ocorreu o grande incêndio em uma fábrica têxtil localizada na Rua Greene com a Washington Place, onde foram registradas 146 mortes, sendo 125 mulheres. Somente após 6 décadas em 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu o 8 de março o dia Internacional da Mulher (BLAY, 2003).

No Brasil na década de 70 a 90, mesmo com o posicionamento machista aplicado durante a ditadura militar, mulheres tiveram um crescimento expressivo em suas carreiras, afinal, na época um grande percentual do sexo masculino era militar, causando uma escassez nas demais áreas abrindo portas para a mulher, exceto, pela discriminação e diferença salarial (MENDONÇA, 2017).

Segundo Peret (2018), as mulheres trabalham, em média, três horas semanais a mais do que os homens, combinando trabalhos remunerados, tarefas domésticas e cuidados de pessoas. Mesmo trabalhando mais e com um nível educacional mais alto, elas ganham, em média, 76,5% do rendimento dos homens. Existem diversos fatores que contribuem para as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Em 2016, as mulheres dedicavam, em média, 18 horas semanais a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, 73% a mais do que os homens que dedicavam 10,5 horas. Essa diferença chegava a 80% no Nordeste (19 contra 10,5). Isso justifica, em parte, a proporção de mulheres ocupadas em trabalhos por tempo parcial, de até 30 horas semanais, ser o dobro dos homens (28,2% das mulheres ocupadas, contra 14,1% dos homens), pois precisam conciliar as tarefas domésticas com o trabalho remunerado.

Deve-se considerar outros fatores que levam as mulheres a ganharem menos que os homens. No ano de 2016, apenas 39,1% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres. Essa diferença aumentava com a faixa etária, indo de 43,1% de mulheres em cargos de chefia no grupo até 29 anos de idade até 31,8% no grupo de 60 anos ou mais. Isso se deve, em parte, pela visão patriarcal que ainda está presente na sociedade mesmo que de forma mais reduzida. Acredita-se que os postos de comando devem ser ocupados por homens. Contribuindo para a diferença de rendimentos entre homens e mulheres, a segregação ocupacional e a discriminação salarial das mulheres no mercado de trabalho. Por ocuparem postos de profissões que remuneram menos, as mulheres recebem, em média, salários inferiores aos dos homens. A discriminação salarial pode acontecer quando homem e mulher ocupam postos de trabalhos diferentes, mas de mesmo valor, e são remunerados de forma diferente. Na categoria de ocupação com nível superior completo ou maior, as mulheres recebiam 63,4% do rendimento dos homens em 2016 (PERET, 2018).

Os papéis sociais considerados como femininos ou masculinos ainda interferem nas escolhas das profissões e nas desigualdades salariais entre os sexos. O trabalho doméstico remunerado é uma das ocupações que possuem maior ocorrência de mulheres no Brasil, de 6,2 milhões de pessoas empregadas como trabalhadores domésticos, 4,5 milhões (94,1%) são mulheres. O salário é maior para os homens que tiveram a média salarial de R\$1.019,61 no último trimestre de 2018 enquanto a das mulheres ficou em R\$846,12 (CENSO 2020, 2019).

As diferenças se explicam em parte pela quantidade de horas trabalhadas. As diaristas podem montar um esquema de horários com diferentes contratos, trabalhando em mais de uma residência. Assim, as mulheres costumam trabalhar menos de 40 horas semanais, muitas vezes para conciliar com as tarefas domésticas em sua própria casa. No último trimestre de 2018, a média semanal de horas trabalhadas pelas domésticas era de 31 horas, enquanto os homens trabalhavam 42 horas.

Na área de cuidados de pessoas, a maior ocupação é das mulheres, principalmente as babás, com 96,4% de participação feminina. Na educação, quanto mais jovem o segmento, maior é a proporção da presença feminina. As educadoras infantis mulheres representam quase a totalidade do setor com 97,3% de participação (CENSO 2020, 2019).

Segundo BARROS (2020), em 2019 o rendimento mensal dos homens foi 28,7% maior do que das mulheres, considerando os ganhos de todos os trabalhos. Enquanto eles receberam R\$ 2.555, acima da média nacional (R\$ 2.308), elas ganharam R\$ 1.985. Nesse mesmo ano, havia no mercado de trabalho brasileiro 92,5 milhões de pessoas ocupadas com 14 anos ou mais, um crescimento de 2,6% em relação a 2018. Mais da metade da população em idade de trabalhar era formada por mulheres (52,4%), contudo, os homens representavam 56,8% da parcela da população que trabalhava efetivamente. Parte das mulheres não podem trabalhar, pois não tem acesso a creches onde possam deixar seus filhos.

Por fim, em todas as grandes regiões do país, a participação masculina na população que trabalhava efetivamente foi superior à feminina, sendo que o Norte teve a menor estimativa de mulheres trabalhando (38,7%). O Sudeste (44,5%), o Sul (43,8%) e o Centro-Oeste (43,3%) registraram as maiores participações femininas trabalhando efetivamente em 2019. Já o Nordeste (41,8%) teve o maior avanço percentual desde 2012, início da série histórica (BARROS, 2020).

## 2.4 DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A década de 70 foi marcada pela expansão da economia, devido a crescente urbanização e acelerado ritmo da industrialização que resultando no crescimento econômico, favorável à incorporação de novos trabalhadores, incluindo os do sexo feminino. A alegação de que a mulher deve procurar um trabalho que permita a conciliação com as “obrigações” o lar, surge claramente o preconceito que visa encaminhar o sexo para carreiras de menor prestígio e de remuneração inferior, como por exemplo, empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, professoras de primário, costureiras, lavadeiras, balconistas, enfermeiras e tecelãs (MONTEIRO, 2015).

Segundo Gonçalves (2019, pág. 36) “a situação já foi pior, pois as mulheres não eram incentivadas a estudar ou não eram aceitas facilmente em várias áreas profissionais tendo que romper barreiras gigantescas.”

De acordo com Monteiro (2015), um dos fatores que permitiram a presença feminina no mercado de trabalho é a abdicção ou adiamento do “sonho” da maternidade para se dedicar aos estudos e dessa forma conseguir atingir o mesmo nível salarial dos homens, visto que em média a mulher apresenta uma remuneração 40% inferior aos homens.

Conforme Monteiro (2015), o investimento em cursos superiores e técnicos pelo sexo feminino deixa nítido que mesmo no século XXI, ainda existe preconceitos para engajamento de mulheres em vários postos de trabalho. É preciso que “proven” maior conhecimento intelectual, capacidade, competência, agilidade, habilidade para atingir cargos de reconhecimento e bem remunerados.

Segundo Monteiro (2015), para muitas mulheres o preconceito acaba se tornando uma motivação, e lhes proporcionando inspiração para assumirem profissões que antes eram consideradas masculinas. A título de exemplo, na aeronáutica mulheres eram profissionais raras, mas hoje atuam em praticamente todos os setores, sendo pilotos e comandantes de organizações militares. De acordo com a Força Aérea Brasileira, desde o ano de 2003, a participação das mulheres aumentou em 277%, e já equivalem a 14,55% do efetivo atual de militares.

Cursos de engenharia, ainda que majoritariamente frequentados pelos homens, já estão formando mais mulheres e diminuindo, gradativamente, a disparidade entre os gêneros na

área. Segundo GOLÇALVES (2019, pág. 154) “As mulheres podem ser o que quiserem desde que se sintam capazes”. A aparente fragilidade não tem impedido que mulheres trabalhem na área de segurança pública. Tendo como exemplo: policiais civis/federais; bombeiras e peritas.

A maternidade é um período importante, sendo necessário um afastamento do cargo para cumprirem a licença maternidade de quatro a seis meses. Essa saída é necessária para a recuperação da mulher e a amamentação do bebê. Na maioria dos casos, mães param de amamentar os filhos antes do tempo indicado às necessidades nutricionais para o desenvolvimento saudável da criança. Com o retorno as atividades profissionais, a mulher enfrenta novos desafios, que irão duvidar se terá capacidade de conciliar a tripla jornada e conseguir executar sua função como antes (MALUF, 2012).

Mulheres em destaque tornam-se suscetíveis a julgamentos e pressões, afinal, estou ocupando o espaço que “deveria” ser de um homem. Desta forma, situações acabam dando origem ao assédio moral. Além de prejudicar o clima organizacional podem vir a evoluir em doenças psicológicas e físicas.

(...) temos que o assédio moral no trabalho é uma forma de agressão psíquica praticada no ambiente de trabalho, caracterizado pela prática de atos, gestos, palavras, atitudes abusivas e comportamentos humilhantes, degradantes, constrangedores, de maneira sistemática e prolongada com claro intuito discriminatório e perseguidor, cujo objetivo é excluir a vítima da organização empresarial. (CARVALHO, 2009, p.63).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo foi realizado em um hospital privado localizado em Juiz de Fora – MG, com 1.078 funcionários. Na empresa 69% (748 funcionárias) da força de trabalho é composta por mulheres, sendo 2,4% (18 funcionárias) ocupam cargos tradicionalmente masculinos.

Para a coleta das respostas, foi utilizado um questionário contendo perguntas fundamentadas que foram estruturas pensando entorno do objetivo específico do presente estudo e com a finalidade de buscar uma resposta para nossa pergunta de pesquisa que é: Quais são os desafios enfrentados por mulheres que decidiram exercer no mercado de trabalho funções que tradicionalmente são exercidas por homens?

De 1078 colaboradores do hospital privado situado na cidade de Juiz de Fora (MG), apenas 69% são mulheres, sendo que dessa porcentagem, consideramos para o presente estudo apenas 1,66% que corresponde a mulheres que exercem cargos de liderança dentro da presente Instituição em níveis tático e estratégico.

Com base na pesquisa bibliográfica, contexto histórico e analisando os cargos ocupados por mulheres na empresa, consideramos os cargos tradicionalmente masculinos níveis de liderança (tático e estratégico), sendo respectivamente diretoria, gerência, supervisão e coordenação. Desconsideramos lideranças relacionadas a enfermagem, afinal, é uma área comum a mulheres.

Chegamos à amostra da população alvo de 18 funcionárias, realizamos o seguinte cálculo:

$$n = \frac{18 \cdot 100}{18 + 100} \rightarrow n = \frac{1800}{118} = 15,25 \rightarrow \text{Entrevistar 16 mulheres}$$

A amostra foi calculada usando a fórmula acima, sendo: n: tamanho da amostra e N: o tamanho da população (18 funcionárias), que foi considerando apenas as funcionárias que exercem cargos de liderança no hospital a nível tático e estratégico para compreender a amostra que seria gerada a partir do cálculo realizado.

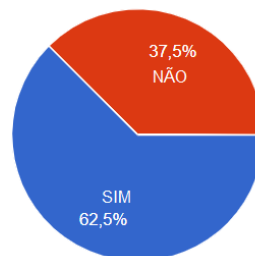
Definimos a análise quantitativa por indicar numericamente a periodicidade e a intensidade dos comportamentos do grupo estudado (GIL, 2008). Aplicamos a pesquisa com 7 (sete) questões no período de 04 a 05 de novembro de 2020. Utilizamos a amostragem de 18 mulheres, sendo que 81,89% (16 funcionárias) responderam às perguntas e 18,11% (2 funcionárias) não responderam.

Contudo, a pesquisa está validada estatisticamente, considerando margem de erro de 10%, obtendo 90% de grau de confiança. Desta forma, podemos ver que o grau de confiança do presente artigo fornece uma amplitude de valores que são plausíveis para o parâmetro do objetivo do trabalho.

#### 4 RESULTADOS, DISCUSSÕES E IMPLICAÇÕES

Em concordância com a análise teórica apresentada, o questionário foi desenvolvido com base em mulheres que ocupam cargos de liderança, com a finalidade de compreender o quanto o gênero interfere nas relações de trabalho. A seguir, serão apresentadas as tabulações e análise sobre pesquisa realizada.

**GRÁFICO I - Considerando sua qualificação e experiência profissional, como mulher, sente-se nivelada aos homens no mercado de trabalho?**



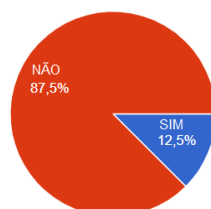
Fonte: Os próprios autores (2021).

A questão teve como finalidade questionar se atributos obrigatórios, como qualificação e experiência, isenta a análise de gênero.

O dado coletado indica que na empresa 62,5% das mulheres sentem-se niveladas aos homens, considerando principalmente a qualificação e experiência profissional, independentemente do gênero. Em contrapartida, 37,5% das mulheres, consideram o gênero um fator discriminatório.

Observa-se que um número significativo de mulheres acredita que mesmo dispondo de qualificação, sendo que par Monteiro (2015), a distinção por gênero é um fator prejudicial no contexto organizacional, considerando que a supremacia masculina ainda é algo enraizado culturalmente pela sociedade.

**GRÁFICO II - Como profissional, considerando as diretrizes de sua educação, sente-se insegura para se opor aos seus superiores (homens), mesmo que sua opinião seja relevante?**



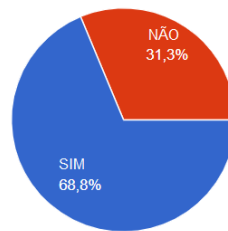
Fonte: Os próprios autores (2021).



A questão analisa se as mulheres se sentem confortáveis para contraditar seus superiores (homens) quando necessário.

O dado apresentado expõe que 87,5% das mulheres sentem-se confortáveis para manifestar suas opiniões diante de seus superiores (homens) e 12,5% hesitam diante de seus líderes, ou seja, a maioria das mulheres tem segurança para apresentar seu ponto de vista perante os seus superiores, sem quaisquer ressalvas. No entanto, para algumas mulheres sentem-se receosas para discordar de seus superiores, mesmo certas da importância de sua opinião.

### **GRÁFICO III - Como mulher, já se sentiu inferiorizada por seus superiores (homens) no ambiente de trabalho?**



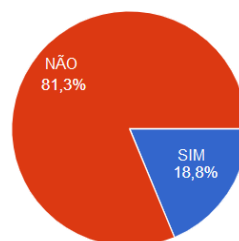
Fonte: Os próprios autores (2021).

A questão teve como objetivo expor se as mulheres se sentem subestimadas em sua capacidade profissional devido ao gênero.

O dado coletado indica que 68,8% das mulheres, se sentiram subestimadas por seus superiores (homens) devido ao gênero e 31,3% não se sentem subestimadas.

Apresenta-se um percentual relevante de mulheres que foram expostas a inferiorização no ambiente de trabalho devido ao gênero, mesmo qualificadamente niveladas aos homens. Legislativamente considerando as leis trabalhistas, mulheres e homens possuem o mesmo direito, porém, segundo Monteiro (2015), culturalmente prevalece a diferenciação de tratamento quanto ao gênero que prejudica diretamente as mulheres.

### **Gráfico IV – Quanto aos seus liderados, sente-se menos respeitada por ser mulher?**

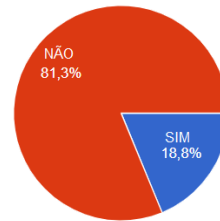


Fonte: Os próprios autores (2021).

A questão tem como objetivo avaliar se mulheres em cargos de liderança, acreditam ter menos credibilidade devido ao gênero.

O dado coletado indica que 81,3% das mulheres consideram-se respeitadas independentemente do gênero e 18,8% sentem-se menos respeitadas comparando-se ao gênero masculino. A maioria das mulheres acredita que o gênero não interfere no respeito recebido de seus subordinados, no entanto, algumas consideram que o gênero influencia no nível de aceitação entre seus cooperados, tendendo a uma menor confiabilidade de sua equipe.

**GRÁFICO V – Considerando o contexto de seu ambiente de trabalho, como mulher, acha que se não tivesse uma aparência socialmente aceitável ocuparia um cargo de liderança?**

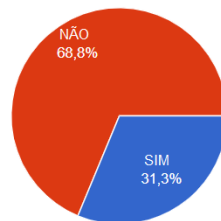


Fonte: Os próprios autores (2021).

A questão foi formulada para identificar o nível de valorização do padrão de beleza para ocupação de cargos de liderança.

O dado coletado indica que 81,3% das mulheres considera que a boa aparência é significativa para ocupação de cargos de liderança e 18,8% não considera algo relevante. Observa-se que a maioria das mulheres considera que o padrão de beleza é um fator determinante para ocupação de cargos de nível tático e estratégico. Historicamente, a afirmação da capacidade intelectual se estabelece através da aparência, sendo um fator de difícil dissociação.

**GRÁFICO VI – Você mulher cooperadora desta pesquisa, mesmo com experiência profissional em nível de liderança, caso ocorra um desligamento da atual empresa, competindo com homens, acha que conquistará com facilidade um cargo do mesmo nível?**

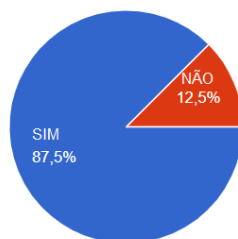


Fonte: Os próprios autores (2021).

A questão avalia se as mulheres veem distinção de gênero na concorrência de cargos de liderança.

O dado coletado indica que 68,8% das mulheres, acredita que teriam dificuldades para conquistar um cargo de liderança competindo com homens e 31,3% não considera o gênero um fator relevante. A maioria das mulheres segundo Monteiro (2015), ponderam que o gênero é um fator discriminatório, mesmo que qualificadamente equiparadas aos homens. Estatisticamente, os papéis sociais considerados como femininos ainda interferem nas oportunidades de emprego, devido a desigualdade de gênero.

**GRÁFICO VII – Considerando o mercado de trabalho, sente que a maternidade é vista de forma prejudicial a carreira de uma mulher?**



Fonte: Os próprios autores (2021).

A questão tem a finalidade de identificar se as mulheres acreditam ter a carreira profissional prejudicada devido a maternidade.

O dado coletado indica que 87,5% das mulheres acreditam que a maternidade pode prejudicá-las como profissionais, enquanto 12,5% não consideram um fator relevante. Observa-se que a maioria das mulheres considera que ser mãe é algo prejudicial a carreira profissional, devido a dupla jornada.

Julga-se que o gênero segundo Monteiro (2015), masculino tende a se dedicar inteiramente a uma única responsabilidade, que possibilita um maior empenho em cargos gerenciais.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com Monteiro (2015), a inclusão do gênero feminino no mercado de trabalho, se expande progressivamente ao longo de décadas, tornando habitual a atuação de mulheres em cargos tradicionalmente masculinos. No entanto, o enraizamento cultural machista, ainda prejudica a evolução feminina no ambiente de trabalho, onde enfrentam obstáculos desconhecidos aos homens.

O estudo teve como objetivo analisar os desafios enfrentados por mulheres no cumprimento de funções tradicionalmente masculinas. A pesquisa seguiu-se com base em mulheres que ocupam cargos de liderança. A tese apresentou que mesmo mulheres dispostas de qualificação e capacidade intelectual ainda são discriminadas por gênero.

Os resultados indicam que mesmo mulheres qualificadas e seguras de sua competência, lidam rotineiramente com preconceitos sociais fundamentados pela diferenciação de gênero no ambiente de trabalho. Diferentemente dos homens, a mulher ainda precisa afirmar sua capacidade através da beleza, manter-se dentro de padrões considerados aceitáveis, sendo relevante para aumentar o nível de aceitação no trabalho. Percebe-se que cargos de liderança exigem um maior empenho e com isso, a maternidade é vista como algo prejudicial. Além disso, as mulheres sentem-se desestimadas por homens devido ao gênero e acreditam que teriam dificuldades de se recolocarem profissionalmente em cargos no mesmo nível.

Contudo, sabe-se que a mulher conquistou respeito no mercado de trabalho, porém mesmo com os avanços feministas, a discriminação de gênero é um desafio constante que está sendo progressivamente desconstruído dentro da sociedade. Por fim, os objetivos do estudo foram alcançados, onde relataram-se a origem do feminismo, o avanço da discriminação por gênero no mercado de trabalho e desafios superados por mulheres.

O presente artigo aborda muitas reflexões entorno da temática e traz muitas possibilidades para estudos futuros darem continuidade no assunto abordado, onde poderão trazer contribuições que poderão acrescentar com a frequência de mulheres atuando no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Carolina. Mulheres em todas as cores. **Mulheres na Ciência**. 2019. Disponível em: <https://mulheresnaciencia.com.br/mulheres-em-todas-as-cores-djamila-ribeiro/>. Acesso em: 5 de outubro de 2020.

BARROS, Alerrandre. Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019. **IBGE**. 2020. Ed. Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>. Acesso em: 09 de outubro de 2020.

BLAY, Eva Alterman. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Revista Estudos Feministas**. 2001. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2001000200016&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2001000200016&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 10 de outubro de 2020.  
CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na reação de trabalho**. 1ª Ed. São Paulo, 2009.

CRUZ, Maria Helena Santana; DIAS, Alfrancio Ferreira. Antifeminismo. **Revista de Estudos de Cultura**, n. 01. 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Método e técnicas de pesquisa social**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2008.

GOMES, Robson. Após constrangimento ao vivo, Gabriela Prioli ganha programa solo na CNN Brasil. **UOL**. 2020. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/cultura/2020/04/5604828-apos-constrangimento-ao-vivo--gabriela-prioli-ganha-programa-solo-na-cnn-brasil.html>. Acesso em 4 de outubro de 2020.

GONÇALVES, Marli. **Feminismo no cotidiano**: bom para mulheres. E para homens também. São Paulo: contexto, 2019.

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

MENDONÇA, Jorge. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. **JusBrasil**. 2017. Disponível em: <https://jorgeluizmendonca.jusbrasil.com.br/artigos/473171435/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 de outubro de 2020.  
Mercado de trabalho reflete desigualdades de gênero. **Revista Retratos**. 2019. Disponível em: <https://censo2020.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero.html>. Acesso em: 09 de outubro de 2020.

MONTEIRO, Helena Maria Raposo Monteiro. MULHER, TRABALHO E IDENTIDADE: Relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais. Recife: O autor, 2015. Disponível em: [https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/17313/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Helena%20Maria%20Diu%20Raposo%20Monteiro%20%280%29.pdf](https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/17313/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Helena%20Maria%20Diu%20Raposo%20Monteiro%20%280%29.pdf). Acesso em: 03 outubro de 2020. No prelo.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de

gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicologia em estudo**. v. 11, n. 3, p. 647-654, 2006.

PEDRO, Claudia Bragança; GUEDES, Olegna de Souza. As conquistas do movimento feminista como expressão do protagonismo social das mulheres. **Mulheres Protagonistas**.

2010. Disponível em:

<http://www.mulheresprogressistas.org/AMP/arq/pdf/As%20conquistas%20do%20movimento%20feminista.pdf>. Acesso em: 4 de outubro de 2020.

PERET, Eduardo. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. **IBGE**. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em: 09 de outubro de 2020.

PESSOA, Mayara Lustosa Silva; BORGES, Josefa Lusitânia de Jesus. Questões e tensões: alguns paradoxos do feminismo. **Revista Katálysis**. v. 21, n. 3, p. 544-553, 2018.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Rede Mobilizadores**. 2003. Disponível em: [https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 10 de outubro de 2020.

SCHRUPP, Antje. **Uma breve história do feminismo no contexto Euro-Americano**. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2019.

SOUZA, Delles de Lean Rodrigues de; ARAÚJO, Jéssica Aparecida Lima. Feminismo contemporâneo: as mídias sociais como ferramentas de resistência. 2018. Disponível em: [http://www.eventos.ufu.br/sites/eventos.ufu.br/files/documentos/delles\\_de\\_lean\\_rodrigues\\_de\\_sousa.pdf](http://www.eventos.ufu.br/sites/eventos.ufu.br/files/documentos/delles_de_lean_rodrigues_de_sousa.pdf). Acesso em: 4 de outubro de 2020. No prelo.

TÁBOAS, Ísis. "Diga-me, quem te deu o direito soberano de oprimir meu sexo?": a afirmação histórica dos direitos das mulheres. **O Direito Alternativo**, v. 1, n. 1, 2011.