



PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: PESQUISA REALIZADA EM TRÊS MUNICÍPIOS DO NOROESTE MINEIRO

Maria Eduarda Borges Viana¹
Gabriela O'hana Gonçalves Teixeira²
Raymerson Rodrigues da Silva³
Gleizinara Angélica Alves Braga⁴
Raquel Aparecida Alves⁵

Resumo: Este estudo apresenta os resultados de uma pesquisa que teve por objetivo analisar a história da mulher no mercado de trabalho. Levantou-se no referencial teórico uma breve história da mulher, algumas de suas conquistas, as desigualdades enfrentadas por elas e os abusos sofridos. O estudo caracteriza-se por uma pesquisa do tipo bibliográfica e quantitativa e, como instrumento para coleta de dados, utilizou-se um formulário de perguntas direcionado às mulheres das cidades de Riachinho, Unaí e Bonfinópolis de Minas, todas as cidades pertencentes à Região Noroeste do Estado de Minas Gerais. Entre os resultados, identificou-se mulheres que sofreram abusos em seu trabalho, que já perderam oportunidades de trabalho em razão do seu gênero e que já presenciaram a desigualdade salarial.

Palavras-chave: 1. Trabalho. 2. Desigualdades. 3. Evolução da Mulher.

Abstract: This study presents the results of a research that aimed to analyze the history of women in the labor market. A brief history of women, some of their achievements, the inequalities they faced, and the abuses suffered were raised in the theoretical framework. The study is characterized by bibliographical and quantitative research and, as a tool for data collection, a questionnaire was used for women from the cities of Riachinho, Unaí and Bonfinópolis de Minas, all cities belonging to the Northwest Minas Gerais state. Among the results, we identified women who suffered abuse at work, who have already lost job opportunities because of their gender and who have already witnessed wage inequality.

Keywords: 1. Work. 2. Inequalities. 3. Evolution of Women.

1 INTRODUÇÃO

Desde o início da civilização a mulher ocupava um papel de subordinada e sofria discriminações em razão do seu gênero e da forma com que a sociedade compreendia seu papel: apenas como filha, esposa e mãe. No mercado de trabalho não havia espaço para as mulheres e as que tinham necessidade exerciam tarefas como costuras e comidas para vendas, sendo nada além do que já fazia parte dos seus afazeres domésticos.

A participação feminina no mercado de trabalho foi introduzida durante a Revolução Industrial e, de modo mais intensa, quando ocorreram a I e II Guerras

¹ Discente na Faculdade Cenecista de Unaí.

² Discente na Faculdade Cenecista de Unaí.

³ Discente na Faculdade Cenecista de Unaí.

⁴ Discente na Faculdade Cenecista de Unaí.

⁵ Docente na Faculdade Cenecista de Unaí.

Mundiais, devido ao fato de que os homens iam para as batalhas e as suas esposas tinham que assumir os seus lugares no trabalho. No entanto, quando muitos homens foram mortos nas batalhas ou voltaram incapacitados, elas continuaram trabalhando (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

A mulher contribuiu para o desenvolvimento da sociedade, contudo, sempre foi pouco valorizada, tendo assim que lutar por seus direitos, pelo seu valor, pelo fim da desigualdade salarial, para o fim da discriminação no mercado de trabalho, entre outros, deixando, assim, até a maternidade e projetos pessoais para obter sucesso.

Após anos de lutas, a mulher conseguiu ter seus direitos e deveres garantidos por lei em todos os âmbitos, inclusive no trabalhista, entretanto, ressalta-se que desde o início até hoje, a participação feminina no mercado tem sido discriminada.

Nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar a história da mulher no mercado de trabalho, bem como suas conquistas, os abusos sofridos no ambiente de trabalho e as desigualdades em relação aos homens.

A pesquisa se justifica pela importância de analisar a participação da mulher no mercado de trabalho visto que sua evolução revela desejo de igualdade de direitos, segurança e respeito. Apesar das lutas constantes para a conquista de mais espaço, as mulheres ainda possuem, em certos aspectos, menos espaço no mercado, pois as funções exercidas, os cargos e as remunerações das mulheres atualmente se encontram em defasagem quando comparados com os dos homens.

2 UMA BREVE HISTÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Na antiguidade a mulher era instruída desde criança a cumprir o seu papel como “rainha do lar”; era educada para satisfazer os homens, sendo exclusivamente responsável pela condução do lar e da criação dos filhos. Pode-se afirmar que a mulher não tinha seus próprios direitos, apenas o dever de ser a imagem ideal como esposa e mãe, ocupando seu tempo fiando, tecendo e cuidando dos seus afazeres domésticos (REIS *et al.*, 2013).

Segundo Barros (2016), na antiguidade, a vestimenta era uma produção totalmente feminina, sendo assim, a tecelagem constituía uma ocupação reservada



às mulheres, cabendo-lhes tosquiarem as ovelhas e tecer a lã. Além disso, houve a participação feminina na ceifa de trigo e no preparo de pão. Na Idade Média, a agricultura continuava sendo a principal atividade das mulheres, junto aos trabalhos de tapeçaria, ourivesaria e vestuário.

Com a Revolução Industrial, período marcado pelo desenvolvimento tecnológico e o surgimento de novas máquinas, houve a entrada da mão de obra feminina nas fábricas, sendo preferida pelos empresários, já que a mulher exercia a mesma função do homem por um salário inferior (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Entretanto, de acordo com Reis *et al.* (2013) a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu com a I e II Guerras Mundiais, a necessidade de sobreviver às Guerras levou a mulher a sair de casa e mudar seu papel na sociedade, já que os homens estavam nas frentes de batalhas e as fábricas precisavam de novos trabalhadores para que não afundassem na crise resultante das circunstâncias vivenciadas naquele momento. Devido isso, as indústrias optaram pela mão de obra disponível, ou seja, mulheres e crianças. No tempo em que os homens lutavam, as mulheres fabricavam as armas, as munições e outros insumos que abasteciam a Guerra e toda economia em geral.

Muniz, Bacha e Pinto (2015) ressaltam que quando tais Guerras terminaram, o resultado foi a perda de muitos homens nos campos de batalha e na incapacidade de muitos, mutilados ou impossibilitados de exercer o seu trabalho. Exatamente neste momento as mulheres sensibilizaram-se com a obrigação de deixar o seu papel que era apenas de mãe e esposa para levar adiante os trabalhos que eram realizados pelos maridos, ocupando assim, um espaço no mercado de trabalho.

Segundo Hoffmann e Leone (2009) a partir da década de 70, a expansão da economia, da urbanização e da industrialização resultou no aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Prosseguiu-se nas décadas de 80 e 90 a tendência de crescente incorporação da mulher na força de trabalho. No entanto, na década de 90, surge o desemprego feminino, sendo que o aumento do trabalho para as mulheres não foi suficiente para suprir a demanda.



De acordo com Gomes (2005) o processo das mulheres no mercado de trabalho não é um fenômeno simples, pois diversos problemas foram e são enfrentados pelas mulheres como: desigualdade salarial (salários menores em comparação com o dos homens); dupla jornada (trabalho x gerenciamento da vida doméstica); deficiências nas políticas sociais (acesso impedido aos serviços de apoio familiar para mulheres de menor renda); menores chances de capacitar-se profissionalmente nas áreas rentáveis, cujas vagas são destinadas majoritariamente aos homens e falta de voz nos espaços de decisão e de poder para negociar acordos coletivos de trabalho em razão das desigualdades de gênero nas próprias relações sindicais.

A trajetória da mulher nos últimos séculos é extraordinária: de um papel baseado exclusivamente no cuidado do lar e da família, no período colonial, para uma participação significativa dentro das fábricas devido a Revolução Industrial e dando continuidade no trabalho dos maridos que foram para a I e II Guerras Mundiais a uma presença hoje em todos os níveis e funções do mercado de trabalho. Apesar de ter sofrido – e ainda sofrer – inúmeras discriminações pelo seu gênero, houve a evolução da mulher, sendo conquistado cada vez mais o seu espaço no mercado de trabalho e a igualdade de gênero (OST, 2009).

2.1 Mulheres no mercado de trabalho: conquistas e desigualdades

De acordo com o Art. 5º da Constituição Federal “todos são iguais perante a lei [...]” (BRASIL, 1988). Mas será que isso é uma realidade? Desde a antiguidade a mulher sofre discriminações e abusos em razão do seu gênero, exercendo sempre um papel de subordinada e sendo obrigada a lutar pelos seus direitos.

Após anos de lutas e sofrimentos, houve a criação de algumas leis que passaram a beneficiar as mulheres no trabalho. No Brasil, o Decreto nº 21.417, de 1932, regulamentou as condições do trabalho das mulheres, assegurando-lhe: “Art. 1º sem distinção do sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual” (BRASIL, 1932). No entanto, Muniz, Bacha e Pinto (2015) ressaltam que mesmo

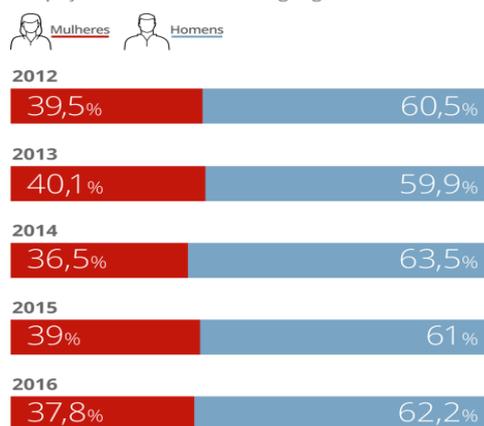
com o Poder Legislativo assegurando a igualdade de salário entre homens e mulheres, a remuneração do trabalho da mulher é inferior ao do homem.

Nesse contexto, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (IBGE, 2018) revela que mesmo as mulheres trabalhando mais, combinando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas, mesmo contando com um nível educacional mais alto, elas ganham menos do que os homens.

Outra desigualdade que é notória entre as mulheres e os homens é a ocupação de cargos, principalmente os de chefias. Embora as mulheres já alcancem um nível de formação superior ao dos homens, elas ainda são minoria no comando das empresas. A Figura 1 mostra que a presença feminina nos cargos de gerência diminuiu nos últimos anos, segundo uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, sendo que em 2012, as mulheres ocupavam 39,5% e em 2016, apenas 37,8% dos cargos gerenciais no Brasil eram ocupados por elas (G1, 2016).

Figura 1 – Presença Feminina em Cargos de Chefia

Elas são minoria em cargos de chefia
Participação das mulheres em cargos gerenciais



Fonte: G1 (2016).

O Decreto nº 21.417, de 1932, assegura também que o trabalho da mulher é vedado desde 22 horas até 5 horas; é proibido a mulher em serviços perigosos e insalubres; é proibido o trabalho à grávida, durante um período de quatro semanas

antes e depois do parto; a grávida pode romper o seu trabalho quando for prejudicial à sua gestação; a grávida tem direito a um auxílio financeiro e a reverter ao lugar que ocupava; em caso de aborto, a mulher terá repouso de duas semanas; a mulher que amamentar o filho terá direito a dois descansos diários, de meia hora cada um, durante seis meses após o parto; onde trabalharem 30 mulheres (acima de 16 anos) haverá local apropriado para seus filhos em período de amamentação e não é permitido despedir a mulher grávida pelo simples fato da gestação (BRASIL, 1932).

Segundo Barros (2016), com a Lei nº 7.189, de 1984, o trabalho noturno passou a ser permitido pelas mulheres acima de 18 anos, com exceções apenas ao emprego em empresas ou atividades industriais. No entanto, em 1989, a Lei nº 7.855 foi revogada, não mais persistindo restrições ao trabalho noturno da mulher, tornando-se uma conquista significativa, já que a proibição reforçava uma divisão das atividades em relação ao gênero. Outro ponto interessante é que o Projeto de Lei 140/19 pretende reservar às mulheres 25% das vagas oferecidas nos concursos na área de segurança pública (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

Apesar da luta constante pela igualdade de gênero e o advento das leis, as mulheres ainda têm um longo caminho rumo à igualdade. A mulher já tem um enorme espaço no mercado de trabalho e consegue exercer profissões em todos os níveis, no entanto, o que se espera é o respeito, a valorização e o fim da discriminação da mulher.

2.2 Mulheres no mercado de trabalho: abusos sexuais, morais e físicos

A participação da mulher no mercado de trabalho é marcada pela discriminação e pelos abusos sexuais, físicos ou morais no ambiente de trabalho. Em meados do século XXI, a mulher continua a sofrer agressões verbais e físicas por simplesmente ser do gênero feminino e por ser considerado um “sexo frágil” pela maioria dos que as agredem (PASITANO, 2018).

Em vista disso, Rodrigues (2019) ressalta que a discriminação começa quando a mulher é vista com outros olhos, quando se trata de ocupar certos cargos, como o de chefia, e isso ocorre porque muitos acreditam que a mulher não é capaz



de exercer as mesmas atividades e funções de um homem. A partir do momento em que uma mulher começa um trabalho e não é aceita por um colega ou até mesmo por um subordinado seu, ela poderá sofrer abusos para se sentir inútil e insuficiente para exercer o seu cargo. Dessa forma, a discriminação com a mulher no trabalho tem resultado em altos índices de abusos sexuais, físicos e morais, ou seja, a mulher sofre com a difamação, a calúnia, o assédio, a violência, entre outros.

Nesse sentido, pode-se dizer que um ato de violência reflete uma série de outros comportamentos na vida privada e profissional das mulheres, como impacto no desempenho, adoecimento, afastamento e ideias de suicídio (ISP BRASIL, 2016).

Em um ambiente de trabalho as mulheres estão expostas a vários tipos de abusos, sendo os principais o abuso sexual – que força a mulher a ter relações sexuais e/ou praticar atos sexuais que não a agradam (com o uso da violência física ou moral); o abuso físico – ação ou omissão que causem dano à integridade física de uma pessoa e o abuso moral – ação destinada a caluniar, difamar ou injuriar a honra ou reputação de uma mulher (ISP BRASIL, 2016).

Uma forma de violência velada é o assédio moral. Martins (2015) ressalta que assédio moral é uma conduta ilícita, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador, causando assim humilhação e constrangimento. De acordo com a Internacional de Serviços Públicos – ISP BRASIL (2016) são exemplos de condutas abusivas que configuram assédio moral: gritar ou insultar a vítima, designar objetivos com prazos impossíveis de serem cumpridos, sobrecarregar a vítima com muito trabalho, ameaçar demitir ou trocar de setor como punição, tratar de maneira diferente e excluí-la, difamar a vítima para acabar com sua reputação e imagem pessoal, criticar continuamente seu trabalho, entre outros.

Em relação aos abusos sexuais, o Ministério Público do Trabalho (2017) o define como “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.



Esse assédio está muito presente no dia a dia de muitas mulheres trabalhadoras, assim confirmam os dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT que indicam que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente (OIT, 2015 *apud* MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Somente em 2001 o assédio sexual passou a ser considerado crime no Brasil mediante a Lei nº 10.224/2001, com previsão de pena de dois anos por constrangimento a alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual (BRASIL, 2001).

O assédio sexual é difícil de ser comprovado, devido ao fato de que só se encontra a vítima e o agressor no momento do ato. Portanto, a maioria das mulheres se sente inseguras em denunciar por medo e até mesmo por não conseguir provar, sendo a sua palavra contra a de quem cometeu o assédio. Porém, apesar de ser difícil, é preciso denunciar, pois somente assim, os assediadores poderão ser punidos (ISP BRASIL, 2016).

Diante de uma sociedade “machista” em que o papel da mulher sempre foi de subordinada, tornam-se necessárias atitudes mais severas em relação a aqueles que praticam discriminações e abusos contra as mulheres, pois a maioria das vítimas sofre com o medo, pavor, angústia, desespero e isso faz com que elas não consigam tomar a atitude certa, já que para elas foi difícil conquistar o posto de trabalho (PASINATO, 2018).

3 MÉTODO

Para o alcance do objetivo deste artigo – analisar a história da mulher no mercado de trabalho, bem como suas conquistas, os abusos (sexuais, morais e físicos) sofridos no ambiente de trabalho e as desigualdades em relação aos homens – optou-se por desenvolver uma pesquisa do tipo quantitativa na medida em que a coleta de dados se deu mediante um formulário de pesquisa contendo questões relacionadas ao assunto e direcionadas às mulheres das cidades de



Riachinho, Bonfinópolis de Minas e Unaí. Também se utilizou da técnica de pesquisa bibliográfica para uma revisão de literatura pertinente ao tema.

As mulheres pesquisadas são residentes de três cidades que ficam situadas no Noroeste de Minas Gerais, sendo Riachinho, fundada em 27 de abril de 1992, com aproximadamente 8.007 (oito mil e sete) habitantes; Bonfinópolis de Minas, fundada em 1 de março de 1963, com aproximadamente 5.867 (cinco mil, oitocentos e sessenta e sete) habitantes e Unaí, fundada em 1943, com aproximadamente 83.808 (oitenta e três mil) habitantes.

Para fins de definição da amostra foi utilizada a amostra acidental para a coleta de informações nos três municípios. De acordo com Richardson (1999, p. 160) a amostra acidental é “um subconjunto da população formado pelos elementos que se pôde obter”. Assim, o formulário foi respondido por mulheres acima de 18 anos com as quais se teve contato entre os dias 29 de abril ao dia 03 de maio em pontos estratégicos das três cidades mencionadas.

Após a coleta das informações os dados foram codificados no Microsoft Excel, sendo apresentados, analisados e discutidos na seção seguinte.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados do formulário de perguntas aplicados nas cidades de Riachinho, Unaí e Bonfinópolis de Minas revelam aspectos importantes no que se refere aos comportamentos, às dificuldades e fraquezas das mulheres no mercado de trabalho, bem como a sua visão em relação à igualdade de gêneros no trabalho.

Foram respondidos 70 formulários por mulheres em pontos estratégicos das cidades. Inicialmente questionou-se o perfil das entrevistadas como a idade, a escolaridade e a profissão exercida atualmente. A Tabela 1 apresenta os grupos de idades das entrevistadas.



Tabela 1 - Idade das Mulheres Entrevistadas

Idade (anos)	Quantidade de mulheres
18 até 20	6%
21 até 30	41%
31 até 40	27%
41 até 50	19%
51 até 60	6%
61 até 70	1%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 2 informa a escolaridade das mulheres entrevistadas. A maioria delas (27%) possui o ensino médio completo. Contudo, boa parte possui o ensino superior (23%) e cursos técnicos (17%).

Tabela 2 - Escolaridade das Mulheres Entrevistadas

Escolaridade	Quantidade de Mulheres
Ensino fundamental completo	1%
Ensino fundamental incompleto	4%
Ensino médio completo	27%
Ensino médio incompleto	12%
Cursando o ensino médio	1%
Curso técnico	17%
Ensino superior	23%
Ensino superior incompleto	4%
Cursando o ensino superior	10%
Pós-graduada	1%

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à ocupação dessas mulheres entrevistadas no mercado de trabalho, apenas 8% não trabalham e as outras exercem alguma profissão, sendo no total 25 profissões diferentes, como mostra a Tabela 3.

Tabela 3 - Profissão das Mulheres Entrevistadas

Profissão	Quantidade de Mulheres	Profissão	Quantidade de Mulheres
Doméstica	7%	Médica	1%
Técnica de Enfermagem	4%	Farmacêutica	3%
Dentista	1%	Operadora de caixa	5%
Servidora pública	3%	Monitora de creche	3%
Educadora Social	1%	Escrevente	3%
Serviços Gerais	4%	Empresária	4%
Atendente em loja	17%	Gerente	4%
Professora	17%	Auxiliar Administrativo	5%



Secretária	3%	Coordenadora de Serviços	1%
Cozinheira	1%	Auxiliar de escritório	1%
Advogada	1%	Repositora	1%
Não trabalha	8%	Estagiária	1%
Assistente social	1%		

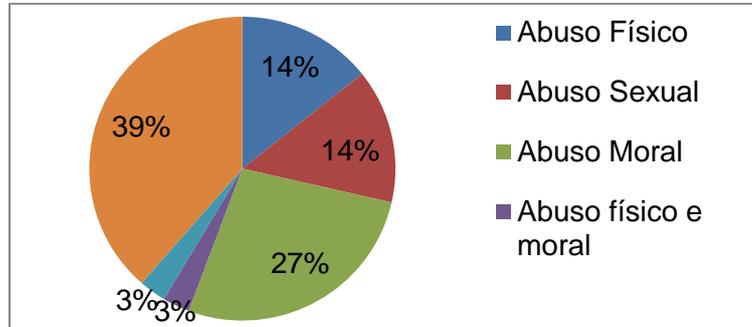
Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com Gomes (2005) a participação da mulher no mercado de trabalho não foi um fenômeno simples, sendo que elas enfrentam diversos problemas desde a antiguidade até atualmente, marcadas por um período de desigualdades, sobrecarregadas de papéis, com poucas oportunidades de crescimento e enfrentando diversos preconceitos. Em vista disso, foi questionado às entrevistadas se há um tratamento igualitário (salários, respeito etc.) para homens e mulheres no trabalho, sendo que a maioria delas disseram acreditar que o tratamento é desigual.

Segundo a Internacional de Serviços Público (ISP Brasil, 2016) as mulheres estão expostas a sofrerem diversos abusos no ambiente de trabalho, sendo os principais abusos o sexual, físico e moral. O Ministério Público do Trabalho (2017) ressalta que o abuso sexual envolve o assédio sexual, podendo ser uma conduta manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, causando constrangimento e violando a liberdade sexual da mulher. Em relação ao assédio moral Martins (2008) afirma que é uma conduta de natureza psicológica que causa ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade da trabalhadora. Já o abuso físico, segundo a ISP (2016), é a ação que causa dano à integridade física da pessoa.

Nesse contexto, foi questionado a respeito dos abusos sofridos pelas entrevistadas no ambiente de trabalho; 55 das mulheres entrevistadas (a maioria) disseram já ter sofrido algum tipo de abuso e indicaram a natureza deles, conforme apresentado na Figura 2.

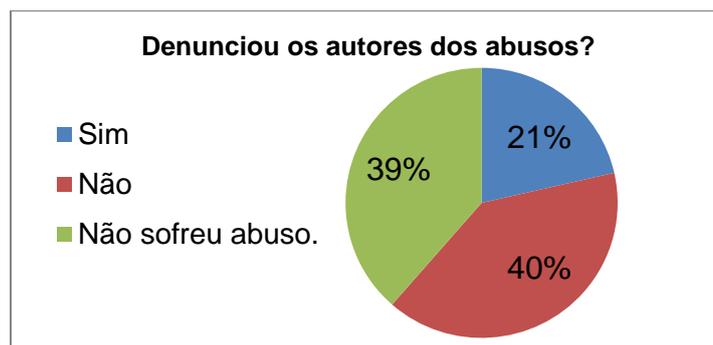
Figura 2 - Abusos Enfrentados pelas Entrevistadas no Ambiente de Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Ainda em relação aos abusos sofridos pelas mulheres em seus trabalhos, foi questionado sobre quem foram os autores desses incidentes e se as mulheres tiveram a coragem de denunciá-los. Conforme os dados, a maior parte (24%) das mulheres disse ter sofrido abusos dos seus chefes e 19% foram abusadas pelos seus colegas de trabalho. Houve relatos de abusos de chefes e clientes (1%) e de clientes (17%). As demais disseram não ter sofrido nenhum tipo de abuso. Das que sofreram abusos, 40% não tiveram coragem para denunciar, como mostra a Figura 3.

Figura 3 - Denúncia dos Autores dos Abusos Sofridos pelas Mulheres



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme dados do ISP BRASIL (2016) muitas mulheres se sentem inseguras para denunciar os autores dos abusos, por medo e até por falta de provas, e isso acontece com todos os tipos de abusos, sejam físicos, sexuais ou morais.

Muitas mulheres não possuem conhecimento dos seus direitos, sendo algo indispensável, pois existem altos índices de violência contra a mulher e muitas vezes



os autores desses atos não são punidos. Dessa forma, indagou-se às entrevistadas se elas tinham conhecimento sobre as leis que protegem as mulheres contra quaisquer abusos, os resultados mostram que apenas 24% das entrevistadas têm esse conhecimento, reforçando a possibilidade de denúncias que ainda são julgadas como algo delicado em face da quantidade de assédios sofridos.

As mulheres que revelaram ter sofrido com abusos sexuais, físicos e morais no trabalho ressaltaram consequências, como, por exemplo, afastamento do trabalho (17%), impactos na saúde (10%), impacto no desempenho (7%) e ideias de suicídio (3%). Nesse sentido, o ISP Brasil (2016) ressalta que um ato de violência gera, conseqüentemente, comportamentos negativos na vida privada e profissional das mulheres como impacto no desempenho, adoecimento, afastamento, ideias de suicídio, impactos na saúde mental etc.

Outro fato é a questão das oportunidades de trabalho; 57% das mulheres questionadas disseram ter perdido oportunidades de trabalho por serem mulheres e, quando empregadas em funções de chefia, a maioria delas (57%) ouviu comentários maldosos dos seus colegas homens apenas por ocupar um lugar de destaque.

Rodrigues (2019) ressalta que há uma enorme discriminação quando a mulher é vista com outros olhos, quando se trata de ocupar certos cargos, como o de chefia, e isso ocorre porque muitos acham que a mulher não é capaz de exercer tal função. Quando uma mulher ocupa um cargo em que seus colegas não a aceitam, provavelmente ela poderá sofrer abusos e se sentir inútil e insuficiente para o seu cargo.

Em relação à desigualdade salarial, questionou-se junto às participantes se em algum momento já haviam percebido salários menores que os dos homens nas mesmas funções. Os dados apontam que 51% delas já receberam menos, um dado preocupante uma vez que não há comprovação científica de que a mulher apresenta menor desempenho no trabalho do que o homem.

Além de perceberem menor remuneração, Gomes (2005) ressalta que outro problema enfrentado pela mulher no ambiente de trabalho é a falta de “voz”, principalmente nos espaços de decisão e de poder para negociar acordos coletivos



de trabalho em razão das desigualdades de gênero, dessa forma, indagou-se as entrevistadas se a sua opinião no ambiente de trabalho tem menor valor do que a dos homens. Cinquenta e três por cento das participantes da pesquisa responderam que às vezes suas opiniões não têm valor e 4% disseram que suas opiniões são sempre desvalorizadas, levando a crer que as mulheres ainda não são ouvidas como os homens.

A cultura “machista” brasileira apresenta indícios que alguns cargos, como os que necessitam de mais força física, são direcionados aos homens, assim como aqueles que requerem habilidades e muita paciência são para as mulheres, ou seja, muitos acreditam que haverá sempre um trabalho que as mulheres são capazes de fazer e aqueles que apenas os homens podem fazer melhor, gerando assim, um resultado mais eficiente.

Além disso, a cultura brasileira em alguma medida tende a desvalorizar a mulher nos âmbitos familiar, social e profissional. A mulher tem contribuído para a sociedade, tem buscado evoluir e expandir seus papéis, entretanto, frequentemente empresas optam por escolher uma pessoa do gênero masculino, mesmo que uma candidata mulher possua um currículo melhor. E assim, são vários os atos do dia-a-dia que fortalecem a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho versou sobre o tema participação feminina no mercado de trabalho e constatou-se que o papel da mulher nesse espaço tem evoluído. Observa-se que na antiguidade ela exercia um papel de subordinada, logo, com a Revolução Industrial e as I e II Guerras Mundiais as mulheres passaram a trabalhar nas fábricas, a partir daí o seu espaço expandiu. No decorrer da história da mulher, foram obtidas diversas conquistas, no entanto, os dados revelam que as mulheres vivenciam uma desigualdade salarial e ainda sofrem com abusos físicos, morais e sexuais no trabalho apenas em razão do seu gênero.

A partir deste estudo, pode-se constatar, por meio dos dados obtidos, que as entrevistadas afirmam que não há tratamento igualitário para homens e mulheres no



mercado de trabalho, que as mulheres já sofreram algum tipo de abuso, que já perderam oportunidades de trabalho em razão de serem mulheres e que já receberam menos do que os homens em um mesmo cargo ou função.

Muitas mulheres acreditam que não se conseguirá alcançar a igualdade de gênero no mercado de trabalho devido ao fato de se tratar de problemas e preconceitos muito arraigados que, muitas vezes, nem sequer são percebidos. Por outro lado, há esperança em conquistar a igualdade de gênero no mercado de trabalho, pois houve uma enorme evolução da mulher em todos os âmbitos e elas estão buscando se qualificar mais e lutando pelos seus direitos para obter sucesso e conquistar mais espaço.

O contexto apresentado aponta para o alcance do objetivo da pesquisa e ressalta-se que a evolução da mulher na sociedade é um fato, e que apesar dos preconceitos e abusos contra elas, a luta pela igualdade de gênero ainda tem um longo caminho a ser percorrido.

O estudo apresenta algumas limitações. Uma delas se deve ao fato da pesquisa ter estudado apenas as opiniões das mulheres, sendo que poderia ter buscado identificar as opiniões dos homens sobre o assunto, dessa forma, ficou impossibilitada a comparação da realidade vista por cada gênero. Uma amostra maior também poderia possibilitar maior expansão dos resultados.

Nesse sentido, recomenda-se aos futuros pesquisadores uma investigação mais aprofundada sobre as dificuldades e barreiras das mulheres no mercado de trabalho, analisando os dois pontos de vista, tanto o das mulheres, quanto o dos homens.

Em resumo, ressalta-se que este trabalho pode servir como fonte de leitura, conhecimento e reflexão sobre o tema tratado. Pode contribuir também para que aqueles, principalmente os sexistas, mudem o seu ponto de vista em relação ao tema tratado.

6 REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho:** trabalho da mulher. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.



BRASIL. **Decreto nº 21.417-a, de 17 de maio de 1932.** Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. **Lei n.º 4.504, de 30 de novembro de 1964.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4504.htm>. Acesso em: 12 mar. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 jun. 2015.

BRASIL. **Lei n.º 10.224 e 15 de maio de 2001.** Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 22 maio 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Proposta reserva a mulheres 25% de vagas de concursos na área de segurança.** 2019. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/ADMINISTRACAO-PUBLICA/572410-PROPOSTA-RESERVA-A-MULHERES-25-DE-VAGAS-DE-CONCURSOS-NA-AREA-DE-SEGURANCA.html>>. Acesso em: 22 mar. 2019.

GOMES, A. F. **O outro no trabalho: mulher e gestão.** 2005. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522/39243>>. Acesso em: 24 mar. 2019.

G1. **Cai a participação de mulheres em cargos gerenciais no Brasil em 2016, aponta IBGE.** 2016. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/cai-a-participacao-de-mulheres-em-cargos-gerenciais-no-brasil-em-2016-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002.** 2009. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430/428>>. Acesso em: 24 mar. 2019.

IBGE. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem.** 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: 25 fev. 2019.



ISP BRASIL. **Violência contra as mulheres nos locais de trabalho: denuncie, combata pare!** 2016. Disponível em: <<https://www.condsef.org.br/publicacao/cartilha-isp-violencia-contra-as-mulheres-nos-locais-trabalho-denuncie-combata-pare-368.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2019.

MARTINS, S. P. **Assédio moral no emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINISTERIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/238abdc3-4e2d-4d4a-a35e-b815c2b91c25/Cartilha+Assedio+Sexual+/-+GT+G%C3%AAnero.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IOyxSXs>. Acesso em: 07 abr. 2019.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. **Participação feminina no mercado de trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/7.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2019.

OST, S. **Mulher e mercado de trabalho**. 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em: 24 mar. 2019.

PASINATO, W. **As mulheres são vítimas de violência porque são mulheres**. 2018. Disponível em: <<https://revistagalileuglobocom.cdn.ampproject.org/v/s/revistagalileu.globo.com/amp/Sociedade/noticia/2018/02/violencia-contra-mulher-wania-pasinato.html>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

REIS, P. N. C. *et al.* **participação feminina na gestão empresarial no século XXI: um estudo de caso na empresa Magazine Luiza**. 2013. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418323.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2019.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, V. L. **A importância da mulher**. 2019. Disponível em: <www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/arquivos>. Acesso em: 23 mar. 2019.