

## A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOB A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA

Mônica Aparecida Fernandes<sup>1</sup>

**RESUMO:** O mundo está cada vez mais competitivo e as organizações precisam estar atentas aos fenômenos sociais que influenciam seu capital mais valioso: o ser humano. Um dos fenômenos modernos notórios é a crescente força de trabalho feminina. O presente estudo buscou verificar os fenômenos que exercem influência sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho atualmente. Para isto, foi aplicado um questionário com perguntas que pudessem apontar, dentre outros fatores, a motivação para o exercício profissional das mulheres no mercado. Desta forma, os sujeitos da pesquisa foram todas mulheres e os dados obtidos apontaram alguns fatos que estão de acordo com a literatura sobre o tema (desde o nível de educação das mulheres atualmente até os fatores que as participantes relataram serem motivadores para a busca por emprego). Alguns dados, porém, não obtiveram respaldo na respectiva literatura (exemplo: relato de realização pessoal através de trabalho informal) e demandam novos estudos.

**Palavras-Chave:** mercado; trabalho; gênero; Psicologia.

## THE INTEGRATION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET: A STUDY ON THE PERSPECTIVE OF PSYCHOLOGY

**ABSTRACT:** The world is increasingly competitive and organizations need to be aware of the social phenomena that influence your most valuable asset: the human being. One of the notorious modern phenomena is the growing female workforce. The present study aimed to verify the phenomena that influence the integration of women in the labor market today. For this, we applied a questionnaire that could point to, among other factors, the motivation for professional women in the market. Thus, the research subjects were all female and the data pointed out some facts that are consistent with the literature on the subject (from the level of education of women currently up factors that participants reported being motivators for seeking by employment). Other data, however, did not receive support in their literature (example: a report of personal realization in informal work), which would require further studies.

**Key-words:** market; labor; gender; psychology.

---

1 Psicóloga graduada pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC) - *campus* Poços de Caldas. Ingressou na faculdade através de bolsa integral pelo ProUni, em 2007 (término em 2011). Possui experiência como psicóloga no Centro de Referência em Assistência Social (CRAS) de Heliodora-MG e possui certificado de conclusão no curso MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Pitágoras. Atualmente, trabalha como psicóloga particular em orientação vocacional, utilizando testes e técnicas psicológicas como ferramenta de trabalho. monica.heliadora@bol.com.br

## 1. INTRODUÇÃO

O mundo está cada vez mais competitivo e as empresas devem estar atentas para as novas questões que a realidade nos apresenta a fim de manter um equilíbrio interno organizacional e sobreviver neste meio. Frente às vicissitudes do mercado, um elemento pode se tornar o diferencial competitivo empresarial: o talento humano. Os recrutadores precisam, então, estar atentos para as variáveis do ambiente externo que circunda a organização, a fim de se adequar à realidade hodierna, pois, afinal, as organizações (públicas e privadas) existem em prol da sociedade (OLIVEIRA, 2003).

Uma das características sociodemográficas mais marcantes em nossa cultura é a notável presença da mulher no mercado de trabalho. É inegável a presença conspícua da força de trabalho feminina nas instituições. Em um movimento dialético, muitas variáveis sociais influenciam e são influenciadas pelo movimento da força de trabalho feminina atualmente. Sem sombra de dúvida, a questão de gênero pode servir como norte de inúmeras reflexões sobre os fenômenos sociais nas últimas décadas. Siqueira (2002) afirma, por exemplo, que gênero ainda não foi incorporado às análises da Psicologia do Trabalho de modo suficiente.

Porém, dentre as pesquisas presentes nos veículos de comunicação acadêmicos, é possível encontrar alguns dados interessantes sobre este fenômeno. Por exemplo: algumas pesquisas já confirmaram que as mulheres estão estudando mais, trabalhando mais e chefiando famílias (BRITO, 2000; AQUILINI e COSTA, 2003; FONSECA, 2005; SCORZAFAVE e MENEZES-FILHO, 2006; BRUSCHINI, 2007; D'ALONSO, 2008).

Desta forma, para compreender as circunstâncias que motivam as mulheres a participarem da força de trabalho, o presente estudo buscou verificar os fenômenos que exercem influência sobre a inserção feminina no mercado de trabalho atualmente.

## 2. OBJETIVOS

- Objetivo Geral:

Verificar os fenômenos que exercem influência sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho atualmente.

- Objetivos Específicos:

- Analisar os estudos sobre as variáveis que influenciam a inserção da mulher no mercado de trabalho;
- Discutir sobre a proporção de mulheres no mercado de trabalho segundo a perspectiva de gênero;
- Relacionar as pesquisas sobre o tema com os dados obtidos através de questionários aplicados a um grupo de mulheres inseridas no mercado de trabalho, na cidade de Heliódora – MG, entre vinte e cinquenta anos de idade.

### 3. METODOLOGIA DE PESQUISA

O presente trabalho é uma pesquisa de campo descritiva e o tipo de pensamento que sustentou este estudo é o pensamento indutivo. De acordo com Cunha (2000), este tipo de pensamento parte da observação de alguns casos particulares para se chegar a conclusões amplas. O método da pesquisa foi da perspectiva quantitativa e qualitativa, ao tabular dados objetivos (perguntas fechadas) e qualitativos (perguntas abertas).

Desta forma, o instrumento de pesquisa utilizado para obter tais dados foi um questionário elaborado previamente para a realização do presente estudo e disponível no Apêndice A. Tal instrumento constituiu-se em 14 perguntas elaboradas para a participante fornecer dados objetivos (ex.: indicação de ter filhos ou não) e escrever livremente nas questões abertas (ex.: “o que a motivou a entrar no mercado de trabalho?”).

O questionário foi elaborado a fim de compreender os motivos que levaram algumas mulheres a buscarem o emprego e o que elas esperam conquistar em determinado cargo. Também houve perguntas para compreender como elas se sentem ao ocupar determinado cargo no dia-a-dia de suas atividades – e em específico como elas percebem o *feedback* de colegas de trabalho (o que refletiria na satisfação no trabalho).

Desta forma, os sujeitos de pesquisa foram todas mulheres, constituindo um grupo de 6 participantes com idades que variam dos vinte aos cinquenta anos, todas atuantes no mercado de trabalho (formal ou informal).

Para responder ao questionário, todas as participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual constava os tópicos mais importantes sobre o presente estudo, além da informação do caráter voluntário da pesquisa e assinatura dos responsáveis neste processo. Após a

aplicação de todos os questionários, os dados obtidos foram avaliados de acordo com a literatura levantada sobre o tema.

#### 4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Tanto a mão-de-obra disponível no mercado quanto a própria demografia organizacional estão ficando cada vez mais diversificadas, uma vez consideradas as transformações sociodemográficas atuais. Segundo Bruschini (2007), nas últimas décadas do século XX, o Brasil passou por importantes mudanças sociodemográficas, tais como a queda da taxa de fecundidade, redução do número de membros em uma família, envelhecimento da população, e famílias chefiadas por mulheres.

De acordo com Gontijo (2005), uma tendência empresarial atualmente é o recrutamento de uma força de trabalho diversificada e isto ocorre pela necessidade empresarial (não puramente como uma questão de responsabilidade social). Em concordância com esta asserção, Yannoulas (2001) afirma que gestores acabam selecionando pessoas que fazem parte das minorias sociais para aumentar a produtividade, evitar a discriminação, para melhorar a imagem da empresa e para aproveitar as formas de recursos humanos disponíveis em uma sociedade. Para Gontijo (2005), um dos elementos que compõem a mão-de-obra diversificada disponível é a inquestionável presença da mulher no mercado de trabalho. Portanto, o empregador inteligente deve estar atento à nova realidade desta força de trabalho diversificada, que inclui, além das mulheres, idosos e minorias.

Segundo Ferdman et al. (2010), diversidade é um fenômeno complexo e nenhuma teoria será capaz de englobar todos seus aspectos de modo suficiente. A diversidade está presente no contexto atual da globalização e muitas organizações perceberam este fato como uma vantagem. Porém, algumas organizações em específico, como as escolares, ainda não foram capazes de estabelecer uma ponte entre a diversidade e o desempenho em grupos. Os autores até mesmo alertam que a mera presença da diversidade, em si, não é capaz de garantir a existência da inclusão. Ferdman (*apud* FERDMAN et al., 2010) define inclusão como um senso psicológico de que, de fato, ele ou ela está incluído. Desta forma, a inclusão é um elemento indispensável para a promoção do bem estar dos membros de um grupo, promovendo saúde psíquica de seus membros.

Roberson, citado por Ferdman et al. (2010) afirma que diversidade e inclusão são conceitos diferentes, pois enquanto o primeiro designa mais especificamente a demografia organizacional, o segundo permite a criação de um ambiente que possibilita a total participação de cada membro na

organização. Ressalta-se, porém, que diversidade e inclusão são aspectos que podem se entrelaçar positivamente, pois o grupo cujos membros se sentem incluídos é mais inclinado a capitalizar a diversidade de seus membros (FERDMAN et al., 2010).

## 4.1 Gênero

Para compreender o fenômeno social existente que suscita a necessidade de inclusão, devemos conceituar gênero. Ferreira citado por Guedes (1995), afirma que é uma categoria na qual se dividem nomes, tomando como critério, por exemplo, o sexo e suas associações psicológicas. Desta forma, existiriam os Gêneros: masculino, feminino e o neutro.

De acordo com Scott (1989), gênero é um elemento presente nas relações sociais, tomando como base as diferenças entre os sexos e atribuindo, desta forma, significado às relações de poder. É através do poder que as formas das relações se consolidariam e o status quo permaneceria como tal. Para Siqueira (2002), “gênero é uma categoria descritiva e analítica que trata da construção social da diferença entre os sexos” (SIQUEIRA, 2002, p.15). Ainda segundo a autora, gênero é algo que está pautado em costumes históricos de perceber as formas de forma dicotômica (masculino, feminino ou desviante) e há relações de poder implícitas.

Em consonância com tal afirmação, Guedes (1995) afirma que os termos homem e mulher possuem pesos/poderes diferentes. Exemplo disso é a construção lingüística que designou o significado social para a mulher – meretriz ou reprodutora. Percebe-se, então, que não há função social fora destas categorias. A mudança deste paradigma, ainda segundo a autora, constituiu a base de inúmeros movimentos, mas isto não refletiu, necessariamente, na mudança das relações sociais implicitamente presente no cotidiano nas práticas institucionais.

De acordo com Guedes (1995), não se pode ser fixo na impressão de intemporalidade da representação das formas dicotômicas de gênero. Assim, à noção do que seria o gênero, deveria ser somada a noção de político (tanto Instituições quanto organizações sociais), pois o macrossocial também é relevante. Nesta perspectiva, Guedes (1995) afirma que a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, através de semelhanças, diferenças e multiplicidades, é uma discussão que alcança todos os níveis da sociedade e envolve a todos.

Segundo Souza e Knijnik (2007), dentre outros processos de mediação comercial, as identidades de gênero e sexuais são filtrados e decodificados pelo viés da mídia. O que acontece, porém, é que

alguns estereótipos acabam reforçando preconceitos, estigmas e chegam a provocar discriminações em relação aos indivíduos que não se encaixam no perfil perpetuado no veículo midiático. Isto ocorre porque a mídia retrata, descreve e analisa as atividades de homens e mulheres de maneira desigual. Exemplo deste fenômeno é mostrado pelos autores citados quando eles afirmam que várias pesquisas demonstraram que meninas e mulheres têm poucas atletas como referência para poder se espelhar porque, apesar delas existirem, a mídia as ignora. Desta forma, o referencial citado constantemente como modelo de um bom atleta ainda é masculinizado.

Souza e Knijnik (2007) lamentam a forma midiática de retratar as mulheres atletas que, apesar de conquistarem muitos títulos, não merecem o espaço na mídia necessário para a divulgação e apreciação. As notícias das conquistas do esporte nos atletas do sexo masculino recebem, segundo os autores, grande ênfase e as notícias das atletas do sexo feminino são minimizadas e estereotipadas. Por isso, em pleno século XXI, somos obrigados a assistir conteúdos que reforçam, cada vez mais, imagens preconceituosas e discriminadoras sobre as mulheres em relação aos homens.

Uma noção que questiona as diferenças biológicas de identidade é apontada por Louro (2008), quando afirma que nossos conceitos sobre o papel masculino e feminino ocorrem dentro de um contexto cultural. Desta forma, não é somente as diferenças anatômicas que definem um gênero, uma vez que as noções de gênero e sexualidade são construídas de forma contínua, por toda a vida de um indivíduo.

## **4.2 A mulher no mercado de trabalho**

Como é possível observar, estes fenômenos são complexos e representam um desafio para o psicólogo organizacional nos tempos atuais, quando este possui objetivos de proporcionar um clima de trabalho positivo entre os colaboradores. O que acontece ao nível macrossocial deve ser incorporado à realidade empresarial. De acordo com Brito (2000), o conceito de saúde e trabalho são intrínsecos um ao outro, uma vez que “a saúde é a expressão de condições sociais, culturais e históricas das coletividades em que o trabalho desempenha papel crucial” (BRITO, 2000, p. 196).

Ainda segundo a autora citada, há algumas tendências atuais que podem ser apontadas a partir do resultado das pesquisas mais recentes: incorporação de um número expressivo de mulheres em processos produtivos de multinacionais; exacerbação da diversidade nas situações de trabalho; e precarização do trabalho feminino. Este último é mais frequente entre trabalhadoras de classes sociais

menos privilegiadas e que ocupam cargos na empresa onde o trabalho muitas vezes se resume à mera repetição automática de movimentos no setor de produção, típico do princípio taylorista. Em relação a este fato, Bastos (1990) cita Pereira (1984) para argumentar que as mulheres invadiram o mercado de trabalho “por baixo”, ou seja, nos segmentos menos valorizados e mal remunerados.

De acordo com Brito (2000), pode-se comprovar a existência da divisão sexual no trabalho como fruto da organização do trabalho, uma vez que é considerada uma jornada ilimitada (incluindo o trabalho doméstico). Ainda segundo a autora, este fato é importante quando se trata de mulheres, pois o tempo de trabalho é uma variável que influencia fortemente a dinâmica saúde-trabalho feminina.

A mulher pode, porém, ocupar cargos diferenciados e que envolvam maior prestígio, mas isto irá depender de alguns fatores, como a idade, classe, raça, preferência sexual e, principalmente, o status geopolítico. Nota-se, então, que as diferenças nas experiências femininas no âmbito do trabalho são profundamente marcadas pelos traços históricos do colonialismo e imperialismo, onde a diferença no nível de renda segundo a classe social determinava o curso provável do caso: subordinação ou não (BRITO, 2000). Em aquiescência com esta assertiva, Bastos (1990), afirma que as ações que ocorrem no mercado, ocorrem baseadas em decisões políticas, conscientes ou não. Assim, as atitudes não estão isentas de uma carga ideológica e política implícita.

Neste aspecto, Pierucci citado por Nuernberg (2001) afirma que a diferença tende a criar ainda mais diferença (pautada em um dado visível e natural). A simples divisão de conceitos possui o poder de reforçar ideias já aceitas e estratificadas. Exemplo deste fenômeno seriam as mulheres não-brancas que passam por tentativas de re-afirmação não mais pautada no gênero, mas na etnia.

Fonseca (2005) nos aponta quais são fatores que contribuem para a precarização social das mulheres: divisão sexual do trabalho; poucas oportunidades quanto à educação; trabalhos informais mal-remunerados; pouca saúde e bem-estar; pouca participação nas negociações; e autonomia pessoal limitada.

De acordo com Aquilini e Costa (2003), a taxa de desemprego entre as mulheres sempre foi superior à dos homens. Elas também são mais facilmente descoladas do desemprego para a inatividade, pois as representações sociais “normalizam” a concepção feminina de cuidar da casa (“dona de casa”).

De acordo com D’Alonso (2008), a mulher assumiu uma profissão quando ela deixou o espaço privado (ex.: casa) para conquistar o espaço público. Uma destas conquistas foi o setor da Educação. Segundo Bruschini (2007), o ingresso da mulher no mercado de trabalho foi possível, inclusive, pela expansão da escolaridade e pelo ingresso nas universidades da população feminina. A autora cita dados

# Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2013, Artigo 1, Data submissão: 29/07/2013, Data publicação: 29/09/2013

[http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos\\_v2013.html](http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos_v2013.html)

---

do Censo do Ensino Superior de 2005 (Ministério da Educação), o qual aponta a expressiva parcela feminina de 62% entre os formados em uma graduação. Bruschini (2007) argumenta que tais dados devem ser analisados cuidadosamente, pois as mulheres mais instruídas podem continuar perpetuando a feminização de algumas profissões (que ela chama de “guetos” femininos), como a área da Enfermagem. Siqueira (2002) também aponta tais guetos profissionais como altamente preocupante por naturalizar certas concepções femininas, onde profissões que demandam cuidar de alguém permanecem “femininas”.

Também se deve considerar que a maior taxa de estudos não reflete, necessariamente, em maiores condições salariais para as mulheres. Segundo Bruschini (2007), as mulheres brasileiras, assim como as mulheres do mundo inteiro, sofrem com diferenças salariais negativas em relação aos homens (desde cargos mais altos como empregadoras até condições de trabalho mais precárias, como o trabalho doméstico). Em relação ao cargo de psicólogos, por exemplo, Bastos (1990), já afirmava nesta década que o ganho salarial masculino era superior ao feminino: 13,7 salários mensais para eles contra 9,62 salários mensais para elas.

Desta forma, estudos e resultados de pesquisas devem mostrar tanto os retrocessos quanto as inovações nesta área. Bruschini (2007) aponta progressos, como a presença da mulher em campos tradicionalmente masculinos (nas áreas da Medicina, Advocacia, Arquitetura e Engenharia). Elas também estão começando a marcar presença em posições de diretoria em empresas do setor formal, como é possível observar em uma pesquisa realizada por Bruschini e Puppini, citadas por Bruschini (2007) a qual apontou que as mulheres ocupavam 24% dos cargos de diretoria computados pela Rais, do Ministério do Trabalho, no ano 2000. É preocupante, porém, o fato de tais diretoras, apesar de serem mais jovens e ocuparem o cargo há mais tempo que colegas homens no mesmo nível, possuírem rendimento inferior se comparado a eles.

Desta forma, segundo a autora citada acima, a inserção da mulher no mercado de trabalho é caracterizada por progressos e atrasos, pois, se de um lado a mulher conquistou novos espaços, por outro ela ainda é responsável pelos cuidados domésticos (casa e filhos), perpetuando o modelo familiar tradicional e sobrecarregando seus afazeres cotidianos. Alguns fatores são, portanto, elementos que dificultam a atividade produtiva da mulher atualmente: ter filhos pequenos, tarefas domésticas rotineiras diárias, sofrer preconceito, etc.

Em consonância com esta assertiva, Fonseca (2005) afirma que as mulheres podem sofrer desvalorização do trabalho, tanto no mercado produtivo quanto no trabalho doméstico. Tal ação

dificultaria a vida cotidiana das mulheres pós-modernas: as mulheres chefes de família não podem contar com suportes jurídicos e salariais para seus maridos desempregados, intensificação da subvalorização do trabalho feminino; tripla carga de trabalho adquirente para a sobrevivência; e baixa oferta de produtos e serviços que amparem as atividades femininas.

### 4.3 Influências do fenômeno nas organizações

Após a discussão do âmbito macrossocial que afeta e é afetado pelo trabalho feminino, deve-se analisar como as organizações se voltam para este cenário. Antes de tudo, devemos ter em mente que “as organizações existem em função das pessoas e para servi-las, e não o contrário” (OLIVEIRA, 2003, p. 40).

A organização, portanto, não é uma instância à parte da sociedade. Pelo contrário, pois de acordo com Oliveira (2003), as constantes mudanças e transformações do macro-ambiente – tais como forças políticas, demográficas, sociais e econômicas – interagem entre si e influenciam a dinâmica dos elementos organizacionais: Pessoas, Tecnologia e Estrutura. Portanto, para continuarem sendo úteis, as organizações precisam visualizar mudanças de paradigmas e catalisar transformações internas. Desta forma, a empresa deve identificar as questões atuais emergentes no macro-ambiente e determinar prioridades para lidar com cada uma delas.

Segundo Oliveira (2003), para estar apta a realizar mudanças complexas, a organização precisa ser aberta: propiciar participação e liberdade, se preocupar com o colaborador e suas necessidades, propiciar uma atmosfera de escolha, estimular novas ideias, reforçar a cooperação, aumentar o fluxo de informações, flexibilizar o processo decisório, ter visão além do óbvio, e com poucos regulamentos. Como é possível perceber, a organização deve ter um acurado senso sobre as reais demandas de seus colaboradores, sem negligenciar a preocupação do desempenho de suas atividades. Ou seja, os fenômenos sociais não são antagônicos aos objetivos empresariais.

De acordo com Marochi (2002), o modelo fordista e taylorista de trabalho são propostas que norteiam a produção em massa. O trabalhador foi administrado como recurso móvel e isto trouxe uma série de consequências. Dejours (1987), citado pela autora, afirma que a forma de organização rígida do trabalho no modelo taylorizado, acaba com o sentimento de equipe, provoca ignorância sobre o sentido do trabalho e exerce influência no modo de viver dentro e fora do trabalho. Frente a este fato, Bendassolli, Borges-Andrade e Malvezzi (2010) salientam que uma das maiores contribuições da

Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil é seu esforço em diversificar o modo de se compreender o sujeito como mudança de paradigma frente ao modelo positivista.

Portanto, para se adaptar ao apanágio da força feminina de trabalho (e de outras variáveis na diversificação da mão-de-obra disponível no mercado), torna-se necessária uma revolução paradigmática – que é a postura exigida das organizações para que elas se adaptem às mutações macro-sociais (TRACTENBERG, 1999).

Estes movimentos de reinvenção são contínuos e operam implicitamente no dia-a-dia. Portanto, segundo Pires (2009), em frente à complexidade deste cenário macro-social, o psicólogo no âmbito do trabalho deve sustentar sua prática de acordo com a realidade que circunda a organização. Para que o psicólogo exerça seu papel de forma congruente com os novos modelos, questões diversas devem ser incorporadas em sua práxis, como os índices de desemprego na sociedade, demanda por produtividade, flexibilidade do trabalhador e qualidade de vida no trabalho. Codo (1994), citado pela autora, alega que o profissional que cuidaria de defender os direitos do trabalhador seria o psicólogo organizacional. Este carrega, então, a responsabilidade de um papel político como agente social. É por este motivo que todos os questionamentos dos fenômenos macrosociais são relevantes: para assegurar a efetividade deste ato político.

## 5. DESENVOLVIMENTO

Dentre os vários fenômenos sociais que influenciam as dinâmicas institucionais, o presente estudo buscou questionar a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Segundo Aquilini e Costa (2003), a entrada da mulher no mercado de trabalho brasileiro foi tardia, assim como em outros países (ex.: Espanha). As conquistas foram sendo obtidas aos poucos, e foi neste ritmo que as mulheres começaram a ganhar voz ativa na sociedade. O que se pode perceber, porém, é que houve uma feminização de certos tipos de trabalho, como o setor terciário, principalmente na área de serviços de limpeza, educação, saúde e emprego doméstico.

Para analisar este campo, porém, deve-se ter em vista a concepção de gênero, uma vez que esta é uma das variáveis que influenciam fortemente os fenômenos que envolvem a força de trabalho feminina. De acordo com D'Alonso (2008), a condição de gênero está marcada pela diferença da identidade feminina (biológica e social), a separação das técnicas por sexo, o trabalho produtivo/reprodutivo e pela relação do capitalismo com o patriarcalismo.

Desta forma, para se compreender como a mulher se inseriu no mercado de trabalho, certos eventos devem ser analisados de acordo com o suporte social para o seu desenvolvimento. De acordo com Dauster (2001), ao situar uma questão na especificidade do social, realiza-se um processo de desnaturalização dos fenômenos (anteriormente percebidos como naturais, normais). Desta forma, é necessário perceber que comportamentos, atitudes, gostos e relações entre homens e mulheres foram e ainda são moldados através de concepções sociais pré-estabelecidas.

## 5.1 Dados da pesquisa

Os dados específicos das participantes, obtidos através do questionário, foram transcritos à frente do nome abreviado de cada uma delas, a fim de manter o anonimato dos sujeitos da pesquisa.

A aplicação dos questionários como instrumento de pesquisa do presente estudo revelou alguns dados interessantes. Em relação ao estado civil, houve proporção igual entre os participantes: duas solteiras, duas casadas e duas divorciadas.

Quanto às profissões exercidas pelas mulheres, houve uma diversidade de respostas: supervisora educacional; professora; assistente técnica de educação básica; monitora de universidade; costureira; e consultora de cosméticos. Este fato pode ser considerado positivo, pois permitiu uma maior abrangência de percepção em relação ao fenômeno social estudado. Porém, uma amostra que compõe um número mais ampliado de participantes poderia dar maior respaldo à pesquisa.

Dentre os sujeitos de pesquisa, quatro participantes possuem dois filhos e duas participantes não possuem filhos.

Quanto à escolaridade das participantes, a Tabela 1 mostra o nível educacional que os questionários rastream:

Tabela 1: Nível de Escolaridade dos sujeitos da pesquisa

Nível de Escolaridade	Sujeitos
Ensino Fundamental completo	1
Ensino Médio incompleto	1
Ensino Superior incompleto	1
Ensino Superior completo	3

Fonte: dados da pesquisa

O trabalho anterior ao atual das participantes também variou muito: do lar; operária de granja; estagiária de pesquisa em universidade; funcionária pública do setor tributário de prefeitura;

professora; e “não trabalhava fora” (sic.).

Em relação ao tempo de trabalho no emprego atual, duas participantes relataram menos de um ano (S.: “4 meses”; e M.: “8 meses”), duas mulheres (J. e A.) relataram 2 anos, uma participante (M.D.) afirmou 7 anos e, por fim, outra participante (B.) relatou 21 anos.

Quanto à pergunta do questionário que averiguava qual era a motivação para a entrada no mercado de trabalho, as participantes alegaram vários motivos divergentes, como estão transcritas a seguir nas exatas palavras das participantes:

- J.: “O maior motivo foi a necessidade. Um salário só o do marido era pouco para três pessoas”;
- B.: “ter independência pessoal para realizar profissionalmente”;
- M.: “desejo de ter experiência e questões financeiras”;
- A.: “mais do que vender produtos e ajudar na renda familiar, eu acreditei que, se eu tivesse a oportunidade de conhecer outras pessoas e fazer novas amizades, iria me desenvolver melhor”;
- S.: “busca por realização profissional, independência financeira e também as possibilidades de sociabilidade que o ambiente de trabalho pode apresentar”; e
- M. D.: “gosto da área de educação, de trabalhar com crianças”.

A pergunta “você sente satisfação em seu trabalho?”, muito relevante no questionário, revelou que todas as participantes se sentem satisfeitas com seus trabalhos atuais (Fi = 100%).

Em relação à pergunta que buscou a percepção das participantes sobre o seu salário e o salário de colegas do sexo masculino que ocupam o mesmo cargo, cinco mulheres afirmaram que o salário é fixo no cargo independentemente do sexo; e uma mulher (A.) afirmou que tem “um salário justo e até melhor que meus colegas” (sic.).

Quanto à percepção do clima de trabalho em relação a colegas do sexo masculino, cinco participantes descreveram a relação como harmoniosa e/ou respeitosa. Uma participante (A.) alegou o seguinte: “meus colegas sabem que não vendemos apenas produtos de higiene pessoal, mas promovemos o bem estar de cada um de nossos clientes” (sic.).

Por fim, a última pergunta do questionário buscou o julgamento das participantes sobre o tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho no contexto geral. As respostas foram: três participantes disseram conhecer desigualdade em alguns casos, citando diferenças salariais como prova deste fato; duas participantes disseram conhecer desigualdade no contexto geral, citando

preconceitos em relação à competência para exercer cargos tipicamente masculinos; e uma participante possui a percepção de que o tratamento para homens e mulheres no mercado de trabalho é igualitário.

## 6. RESULTADOS

Para responder os questionários, algumas mulheres foram convidadas aleatoriamente a participarem da pesquisa. Todas elas se interessaram pelo tema da pesquisa, ao perguntarem sobre detalhes da mesma e ao demonstrarem entusiasmo ao responder as perguntas. Este fato, em si, é uma ilustração do engajamento político e social que a maioria das mulheres modernas busca tão avidamente para se autoafirmarem em uma sociedade que alcançou tantos avanços, mas ainda perpetua preconceitos e estereótipos obsoletos.

A tabela e as transcrições dos dados da pesquisa mostram índices muito interessantes. A Tabela 1 apresentou alguns dados que confirmam preceitos da literatura sobre o tema. No respectivo caso, 4 participantes já ingressaram no ensino superior (três já concluíram e uma ainda está cursando). Nesta perspectiva, Bruschini (2007), afirma que a expansão da escolaridade e o acesso à universidade são fatores que podem auxiliar as mulheres a conquistarem novas oportunidades no mercado de trabalho.

É importante destacar que o presente estudo não encontrou os dados que demonstrassem desvalorização do trabalho feminino entre as participantes da pesquisa. Tal fato está em desacordo com alguns materiais da literatura (BRITO, 2000; FONSECA, 2005; BRUSCHINI, 2007). Desta forma, torna-se necessária a realização de novos estudos sobre o tema a fim de correlacionar esta afirmação encontrada reiteradas vezes na literatura.

Quanto à motivação para o trabalho, de uma forma geral, os dados da pesquisa mostram que as mulheres possuem vários motivos para buscar sua inserção no mercado de trabalho: desde a simples busca por contribuir na renda familiar até a busca da plena realização pessoal. Este dado poderia estar relacionado com o nível educacional das mulheres, uma vez que a maioria dentre as que alegaram a busca por realização pessoal e profissional como fatores motivadores, já concluiu ou estava por concluir o Ensino Superior.

Um dado que chama a atenção, porém, foi a resposta de uma participante com Ensino Médio incompleto (com o nome abreviado por A.). Esta participante possui a percepção de que poderia se desenvolver profissionalmente e ampliar sua rede de contatos sociais através de seu trabalho (revenda de cosméticos). Ela também afirmou que se sentia satisfeita com o trabalho e até mesmo percebia seu

ganho financeiro como superior ao dos colegas do sexo masculino. Seu relato demonstra, portanto, que há uma satisfação positiva em realizar tais atividades e que existem perspectivas promissoras neste ramo para esta participante.

Portanto, como é possível observar, a escolaridade não é determinante nos quesitos de motivações para o trabalho e nem mesmo no desempenho profissional. Assim, novos estudos (talvez com dados quantitativos expressivos) sejam necessários para averiguar tais dados com maior precisão.

Por fim, as respostas para a última pergunta do questionário ilustrou a opinião das participantes sobre a influência do gênero no mercado de trabalho em geral. A inserção desta pergunta no presente trabalho tornou-se necessária na medida em que nenhuma das participantes alegou sofrer preconceitos em seu trabalho, mas todas elas consideram esta possibilidade como um fenômeno atual e que pode ocorrer em outros contextos.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A percepção das participantes da pesquisa sobre o mercado de trabalho e a questão de gênero mostra que a realidade que as cercam não está isenta de preconceitos e estigmas, o que as fazem buscar todos os veículos sociais possíveis para se autoafirmarem, tendo uma voz ativa na sociedade (através do trabalho, por exemplo). Esta percepção está baseada no fato de todas as participantes manifestarem grande interesse em participar da pesquisa, questionando sobre os objetivos e as justificativas do presente estudo.

Sobre as desigualdades sociais, deve-se pensar que a falta de equidade de gênero é um fator desencadeante da precarização da vida e é um ato completamente evitável. Considerando este aspecto, é possível imaginar que a inclusão da mulher no mercado de trabalho não será efetivada se as atitudes de alguns empregadores e as relações sociais preconceituosas não mudarem (mesmo havendo políticas sociais que exijam a não discriminação).

O que se chama a atenção é para o verdadeiro ambiente de trabalho que existe para os homens e para as mulheres. Igualdade no trabalho pode estar amparada em políticas voltadas a este âmbito, mas as relações humanas podem extrapolar um curso objetivamente definido. A percepção de justiça no ambiente de trabalho é extremamente relevante para um bom clima de trabalho, e este influencia direta ou indiretamente o alcance dos objetivos empresariais (pois um clima de trabalho desagradável pode ser a causa de vários fenômenos empresariais indesejáveis, como o *turnover*).

Conhecer alguns motivos que levam as mulheres a procurarem emprego foi importante para discutir o complexo fenômeno do trabalho feminino na sociedade moderna, tendo, como base, as discussões no âmbito do gênero. Nota-se a importância de colocar as cartas à mesa, de buscar o diálogo, de questionar o *status quo*. Desnormalizar e desnaturalizar os fenômenos sociais é de crucial importância para que a equidade dos gêneros possa ocorrer. A conquista de uma voz feminina ativa é um ato constante da mulher na sociedade e amplia, cada vez mais, sua inserção como cidadã que goza de todos os direitos sociais.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS – ASN. Empreendedorismo se equilibra entre gêneros. Disponível em:<

<http://www.agenciasebrae.com.br/noticia/11822439/geral/empreendedorismo-brasileiro-se-equilibra-entre-generos/>> Acesso em 3 de Junho de 2013.

AQUILINI, Guiomar de Haro; COSTA, Patrícia Lino. O sobre-desemprego e a inatividade das mulheres na metrópole paulista. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.17, n.49, 2003, p.17-33. Disponível em: <

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142003000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300003&lng=en&nrm=iso)> Acesso em 23 de Fevereiro de 2012.

BASTOS, Antônio Virgílio P.. Mercado de trabalho: uma velha questão e novos dados. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 10, n. 2-4, 1990. Disponível em

<[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931990000200006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931990000200006&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em 25 de fevereiro de 2012.

BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MALVEZZI, Sigmar. Paradigmas, eixos temáticos e tensões na PTO no Brasil. **Estudos de Psicologia** (Natal); 15(3): 281-289, set.-dez. 2010. Disponível em: <

<http://pesquisa.bvsalud.org/regional/resources/lil-586609>> Acesso em: 22 de fevereiro de 2012.

BRITO, Jussara Cruz de. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, jan/mar 2000, p.195-204. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2000000100020](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2000000100020)> Acesso em 12 de abril de 2012.

# Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2013, Artigo 1, Data submissão: 29/07/2013, Data publicação: 29/09/2013

[http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos\\_v2013.html](http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos_v2013.html)

---

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.37, n.132, Sept./Dec. 2007. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300003&script=sci_arttext)> Acesso em 24 de fevereiro de 2012.

CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. et al. **As Mudanças no Ciclo de Vida Familiar - Uma Estrutura para a Terapia Familiar**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 1995.

CUNHA, Jurema Alcides et al. **Psicodiagnóstico - V**. 5.ed. Porto Alegre: Artmed, 2000.

DAUSTER, Tania. Transformações nas relações de gênero. **Estudos feministas**, Florianópolis, v.9, n.1, 2001, p.330-333. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2001000100028](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000100028)>. Acesso em 14 de Abril de 2012.

D'ALONSO, Gláucia de Lima. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicologia para América Latina**, México, n.15, dez.2008. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000400003&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000400003&script=sci_arttext)> Acesso em 24 de Fevereiro de 2012.

FERDMAN, Bernardo M.; AVIGDOR, Avi; BRAUN, Deborah; KONKIN, Jennifer; KUZMYCZ, Daniel. Collective experience of inclusion, diversity, and performance in work groups. **RAM, Revista de Administração da Mackenzie (Online)**, São Paulo, v.11, n.3, maio/junho 2010. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712010000300003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712010000300003&script=sci_arttext) > Acesso em 22 de março de 2012.

FONSECA, Rosa Maria Godoy Serpa da. Equidade de gênero e saúde das mulheres. **Revista Escola de Enfermagem USP**, São Paulo, v.39, n.4, 2005. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-62342005000400012&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342005000400012&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em 06 de Agosto de 2012.

GONTIJO, Cylmara Lacerda. Captação e Seleção de talentos para as organizações. **Gestão e Conhecimento**, Poços de Caldas, v.2, n.2, jul./nov. 2005, p.1-14. Disponível em:< <https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2n1/v2n1a3.pdf>> Acesso em 4 de Abril de 2012.

GUEDES, Maria Eunice Figueiredo. Gênero: o que é isso? **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n.1-3, 1995. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1414-98931995000100002&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1414-98931995000100002&script=sci_arttext)> Acesso

# Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2013, Artigo 1, Data submissão: 29/07/2013, Data publicação: 29/09/2013

[http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos\\_v2013.html](http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos_v2013.html)

---

em 23 de março de 2012.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Pro-Posições**, v.19, n.2 (56), maio/ago. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v19n2/a03v19n2.pdf>> Acesso em 12 de junho de 2013.

MAROCHI, Maria Leni Gapski. Considerações sobre modelos de produção e a psicologia do trabalho. **Revista da FAE**, Curitiba, v.5, n.1, p.15-28, jan./abr. 2002. Disponível em: <[http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista\\_da\\_fae/fae\\_v5\\_n1/consideracoes\\_sobre\\_modelos.pdf](http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v5_n1/consideracoes_sobre_modelos.pdf)> Acesso em 26 de fevereiro de 2012.

NUERNBERG, Adriano Henrique. Uma análise crítica do direito à diferença. **Estudos feministas**, Florianópolis, v.9, n.1, 2001, p.299-301. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2001000100018](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000100018)>. Acesso em 14 de Abril de 2012.

OLIVEIRA, Silas Marques de. O impacto do macro-ambiente na estrutura organizacional de bibliotecas universitárias. **Información, Cultura Y Sociedad**, Buenos Aires, n.8, 2003, p.39-67. Disponível em: <<http://www.scielo.org.ar/pdf/ics/n8/n8a03.pdf>>. Acesso em 25 de Fevereiro de 2012.

PIRES, Fabiana Vieira. **Identidade, papel e significado do trabalho do psicólogo em organizações privadas**. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-17032010-093221/>>. Acesso em 27 de Fevereiro de 2012.

SCORZAFAVE, Luiz Guilherme; MENEZES-FILHO, Naércio. Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho: uma análise de decomposição. **Economia Aplicada**. Ribeirão Preto, v. 10, n. 1, Mar. 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-80502006000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502006000100003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 25 de fevereiro de 2012.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99. Disponível em: <<http://www.direito.caop.mp.pr.gov.br/arquivos/File/SCOTTJoanGenero.pdf>> Acesso em 14 de Maio de 2013.

SIQUEIRA, Maria Juracy Toneli. Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero.

# Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2013, Artigo 1, Data submissão: 29/07/2013, Data publicação: 29/09/2013

[http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos\\_v2013.html](http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos_v2013.html)

---

Revista **Psicologia Organizacional e do Trabalho**, Florianópolis, v. 2, n. 1, jun. 2002. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572002000100002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000100002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 22 de fevereiro de 2012.

SOUZA, Juliana Sturmer Soares; KNIJNIK, Jorge Dorfman. A mulher invisível: gênero e esporte em um dos maiores jornais diários do Brasil. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v.21, n.1, jan./mar. 2007, p.35-48. Disponível em: <[http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1807-55092007000100004&script=sci\\_arttext](http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1807-55092007000100004&script=sci_arttext)> Acesso em 06 de agosto de 2012.

TRACTENBERG, Leonel. A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, V19, n. 1, 1999. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931999000100003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931999000100003&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 22 de fevereiro de 2012.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Ações afirmativas, mulheres e mercados de trabalho. **Estudos feministas**, Florianópolis, v.9, n.1, 2001, p.322-326. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2001000100026](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000100026)>. Acesso em 14 de Abril de 2012.

# Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2013, Artigo 1, Data submissão: 29/07/2013, Data publicação: 29/09/2013

[http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos\\_v2013.html](http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos_v2013.html)

## APÊNDICE A

### Questionário para pesquisa:

Nome: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Profissão: \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Tem filhos? (        ) Não  
(        ) Sim. Quantos? \_\_\_\_\_

Qual era o seu trabalho anterior?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Há quanto tempo trabalha em sua profissão atual? \_\_\_\_\_

O que a motivou a entrar no mercado de trabalho?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Você sente satisfação em seu trabalho?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

O que te motivou a buscar seu atual emprego?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

# Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2013, Artigo 1, Data submissão: 29/07/2013, Data publicação: 29/09/2013

[http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos\\_v2013.html](http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos_v2013.html)

---

Você considera justo o seu salário em comparação ao salário de colegas do sexo masculino que ocupam o mesmo cargo que o seu?

---

---

---

Como você descreveria a relação de trabalho entre você e colegas do sexo masculino no local onde você trabalha?

---

---

---

---

---

Você acha que existe tratamento igualitário ou desigual para homens e mulheres no trabalho?

---

---

---

---

---