

MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO: DESIGUALDADE E ESTEREÓTIPOS

Bianca L. Santos de Lima¹

Eduarda dos Santos Barreto²

Letícia Dantas da Silva³

Sabrina I. dos Santos⁴

Wellington Antônio Santos Silva⁵

Psicologia



cadernos de
graduação

ciências biológicas e da saúde

ISSN IMPRESSO 1980-1769

ISSN ELETRÔNICO 2316-3151

RESUMO

Há na história um absolutismo masculino que tem como consequência direta a submissão feminina. Essa visível padronização dos gêneros contribui para afirmar os papéis sociais, sendo a discriminação do trabalho feminino, um dos resultados desta. Por consequência, as mulheres acabam assumindo uma dupla jornada de trabalho, porém, mesmo com essa dupla jornada de trabalho, existe uma marcante desigualdade salarial. Ou seja, mesmo após conquistar um cargo de chefia, mulheres não conseguem a validação necessária no âmbito do trabalho. Esse estudo possui caráter dissertativo-argumentativo e uma abordagem qualitativa, baseada em análise de livros, além de uma revisão bibliográfica fundamentada em 16 artigos. Conclui-se que os estereótipos de gênero geram desigualdades na inserção no mercado de trabalho e que há uma limitação direta para as mulheres quanto a área de atuação devido ao padrão, por exemplo da maternidade, que limita a mulher a cargos onde tenha que zelar por algo e também causa uma desvantagem direta na contratação. Portanto, há uma evidência de uma possível intervenção no papel social feminino, com uma desconstrução desse papel e validação do direito à igualdade no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Mulher; Mercado de Trabalho; Estereótipos; Desigualdade; Papel Social.

ABSTRACT

There is absolutism in history masculine that has the direct consequence of female submission. This visible standardization of genders contributes to affirming social roles, with discrimination against female work being one of the results. As a result, women end up taking a double working day, but even with this double working day, there is a marked wage inequality. That is, even after gaining a leadership position, women do not obtain the necessary validation in the scope of work. This study has a dissertative-argumentative character and a qualitative approach, based on book analysis, in addition to a bibliographic review based on sixteen articles. It was concluded that gender stereotypes generate inequalities in the insertion in the labor market and that there is a direct limitation for women regarding the area of operation due to the standard, for example, maternity, which limits women to positions where they have to care for something and it also causes a direct disadvantage in hiring. Therefore, it was clear a possible intervention in the female social role, with a deconstruction of that role and validation of the right to equality at work.

KEYWORDS

Women; Labor Market; Stereotypes; Inequality; Social Role.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo é uma revisão bibliográfica de artigos que circundam e têm como foco o tema: Mercado de Trabalho e Gênero: Desigualdades e Estereótipos. Nos artigos revisados, algumas informações foram coletadas para auxílio da construção do estudo.

O fluxo de entrada e participação das mulheres no mercado de trabalho foi intensificado nas economias ocidentais a partir da década de 1950 do século passado Mincer (1985 apud MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010). Apesar dessa informação, ao decorrer do artigo serão expostos dados comprovantes que as mulheres continuam a ter maior dificuldade de obter vínculos empregatícios quando comparadas com o sexo masculino e que estão nas ocupações de mais baixo *status*, com pequenas oportunidades de desenvolvimento e ascensão ocupacional.

Logo, os questionamentos a serem apresentados cercam a estrutura da sociedade, edificados em hábitos arcaicos, que sustentam estereótipos que depreciam o sexo feminino de modo geral. Mas como tais estereótipos segregam as oportunidades de trabalho entre os gêneros?

Como hipótese, há o aspecto histórico-cultural devido aos dogmas passados, que atribuíram ao sexo feminino capacidades específicas e contadas, retratando a mulher como a pessoa que permanece em casa para os trabalhos manuais delicados, como limpar a casa, cozinhar, cuidar de filhos e marido. Ademais, há o fator da

maternidade, que implica a concepção da necessidade em utilizar licença em algum momento durante a jornada de trabalho.

Portanto, o objetivo se torna uma investigação em prol da compreensão acerca dos estereótipos cristalizados e preconceituosos sobre o papel social da mulher, para assim analisar se as oportunidades de emprego para as mulheres são menores por pertencerem a um gênero, no qual a configuração da sociedade desvaloriza; além de observar como o gênero feminino lida com isso nos trabalhos organizacionais e quais são suas maiores dificuldades.

Desta forma, a relevância do estudo é de âmbito global, cogitando promover uma visão desconstruída neste campo de fundamental importância na vida de milhões de pessoas, em específico, das mulheres. Visto que, a partir da prática no mercado de trabalho é que há a possibilidade em obter desconstrução e equidade para o papel social da mulher, juntamente com o alcance de estabilidade, levando em conta as diversas variáveis da vida de cada indivíduo que implicam nas oportunidades de emprego.

2 DESIGUALDADE E ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Coelho (2002), as mulheres viveram suas histórias efetivamente asfixiadas sob o absolutismo dos homens em circunstâncias condescendentes, as quais acreditava-se que faziam parte da moral e dos bons costumes restringir a liberdade das mulheres, principalmente dos meios de ensino e trabalho.

Haja vista, a autora ainda afirma que é fato a figura feminina ter se mantido, desde muito tempo, restrita a uma vida submissa, limitada às ordens masculinas e ao cuidado do lar. Segundo dados brasileiros, o reflexo disso deu-se em maior parte da população analfabeta, composta por mulheres, graças à influência da civilização portuguesa que preconizava as prendas domésticas como ideal de educação (LEITE, 2005; SAFFIOTI, 1969).

Por conseguinte, houve a padronização entre os gêneros – segregando qual o papel social da mulher e do homem, no qual o primeiro seria ser dominado e o segundo, dominador. Há várias teorias sobre o papel social, dentre elas, a da filósofa Beauvoir (1949), que retrata o papel feminino como moldado pela sociedade patriarcal ao dizer que “não se nasce mulher, torna-se mulher”.

Neste aspecto, as questões sobre o que é ser mulher são impostas, acarretando numa pressão pelo cumprimento deste papel social dificultador do crescimento em âmbito social. Esse papel social acaba por definir o comportamento das mulheres, e tudo que foge a esse padrão é discriminado.

Ainda no século XXI, para serem aceitas em sociedade, precisam cumprir esse papel de imposições arcaicas. Isso interfere diretamente no psicológico das mulheres, da infância à fase adulta, pois, além de conquistar uma estabilidade financeira, ainda há a obrigação em se encaixar nos padrões do que é ser mulher, ou seja, na criação social de modelos morais e mentais do padrão feminino (SWAIN, 2001).

Como consequência disso, o gênero feminino acaba possuindo dupla jornada de trabalho, isto é, conciliam trabalho remunerado com o trabalho doméstico, como

mostram os dados da pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Somando as horas trabalhadas nos dois âmbitos sociais, em 2016, o sexo feminino ultrapassou 54 horas semanais, com média de 52,6 horas, enquanto os homens trabalham em média 51,5 horas.

Essa dupla jornada é dividida, cientificamente, em Trabalho Reprodutivo e Trabalho Produtivo, sendo o primeiro não gerador de capital, e o segundo incluído de remuneração. Mesmo na contemporaneidade, há uma desvalorização salarial referente a jornada feminina de trabalho – por mais que esta seja igual à masculina – que, além de sobrecarregar a mulher, interfere, também, na questão da maternidade.

Um exemplo dessa desvalorização salarial está nos dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que apontam a permanência da desvalorização da mulher no trabalho, sobretudo da mulher negra – estigmatizada em desproporcional ocupação de cargos executivos por dupla discriminação: étnica e gênero; e no abarrotamento de empregos tidos como para mulheres, o que contribui para uma setorização do trabalho com base no gênero (COSTA *et al.*, 2004).

Assim, é nítida a influência do papel social no trabalho exercido pela mulher em todas as esferas sociais, jurídicas e organizacionais. Visto que, exercendo a mesma função, há a desigualdade salarial; o que acarreta consequências negativas, como a tendência a receber menos na aposentadoria, apesar de ter trabalhado mais.

Ainda sobre a imersão no mercado de trabalho, é importante citar a exclusão vertical – dificuldade feminina em adentrar a cargos privilegiados da área que atuam – e a exclusão horizontal – atuação feminina em menor número, em áreas tradicionalmente ligadas à figura masculina (LIMA, 2013; OLINTO, 2011; SCHIEBINGER, 2001; WEBER *et al.*, 2015).

Majoritariamente, os cargos de liderança são tomados por homens, enquanto para as mulheres há restrição (EAGLY *et al.*, 2003; STELTER, 2002). A subestimação da capacidade feminina imprime essa restrição, sendo este, outro fator relevante na dificuldade da imersão da mulher no mercado do trabalho.

De acordo com uma pesquisa realizada no ano de 2013 no Brasil, somente 14% dos cargos de gestão são ocupados por mulheres. Ou seja, mesmo com elevado número de recém-formadas (63% em relação aos homens), a maioria dos cargos superiores das empresas ainda é ocupada por homens (LOUREIRO; IKEDA, 2013). Isto é interpretado como reflexo do papel social da mulher, desvalorizada socialmente, não validando, desta forma, a postura de líder.

Ademais, é notória a relevância disso para listar as problemáticas da mulher contemporânea ao se defrontar com as desigualdades para manter-se ativa no mercado de trabalho, diferentemente do homem. Como comprovado na literatura, quando alcança o mesmo cargo que o homem, ainda deve se esforçar para ter o devido reconhecimento, uma vez que a mulher é invalidada e subestimada.

Assim, é essencial reconhecer a interferência do papel social na conjuntura do trabalho, nos ambientes e conversações diárias, em que são instados a manifestar-se, buscando explicações e tomando posições (MAZZOTTI, 1994); e que a submissão feminina provém do sistema patriarcal, cujo contexto social do trabalho é potenciali-

zador da discriminação de gênero. Vale ressaltar o fato de mulheres serem desclassificadas apenas pela possibilidade de gravidez.

A conclusão da revisão conecta fatores relacionados a maternidade com problemas no trabalho, e, possivelmente, na área organizacional, pessoal e social (OLIVEIRA *et al.*, 2011). A imposição de valores morais somada à prática materna torna o trabalho remunerado incompatível, favorecendo na atuação em empregos instáveis, em cargos inferiores com salários ínfimos (CHANG, 2006; KELLEY, KELLEY; EVANS; KELLEY, 2009; VEJAR; MADISONCOLMORE; TER, 2006).

Seguidamente, a análise das dificuldades enfrentadas pelas mulheres do século XXI constata que 84,6% delas estão em total acordo que há intimidação por parte de alguns gestores frente a possibilidade da gravidez; apenas 5,1% discorda em algum grau desta assertiva (SEGGIARO, 2017). Sendo assim, é possível concluir que tal estereótipo é prejudicial na admissão de mulheres nos cargos.

A partir dos papéis sociais, características e comportamentos foram determinados e separados entre femininos ou masculinos, e, com isso, a sociedade anseia que cada gênero aja de acordo com o que foi preestabelecido, definindo o estereótipo de gênero. Logo, havendo divergência entre gênero e comportamento, há também repulsão ou preconceito pelos demais (GUIMARÃES, 2018).

Por conta disso, ainda há uma diferença atenuante na concentração de cada gênero em diferentes áreas de atuação, visto que mulheres ainda predominam em áreas voltadas ao cuidado, ensino e zelo – papéis designados como função desde a infância – e homens, cujas profissões demandam sobretudo o uso da razão, ao invés da emoção; como áreas das ciências exatas, exército e cargos políticos.

3 METODOLOGIA

Este artigo tem como propósito expor a realidade da inserção da mulher no mercado de trabalho. Possui caráter dissertativo-argumentativo e uma abordagem qualitativa, baseada em análise documental advinda de livros, também uma revisão bibliográfica fundamentada com dezesseis artigos.

Como afirma João (2012) independentemente do tipo do campo de pesquisa que virá a ser realizada, a pesquisa bibliográfica sempre será de fundamental importância, visto que esta proporciona um conhecimento prévio do estágio em que se encontra o assunto a ser discutido.

Com base nessa importância, artigos relacionados ao tema “Mercado de Trabalho e Gênero: Desigualdades e Estereótipos” foram investigados com o intuito de demonstrar como estes estereótipos, criados e impostos sob a figura do sexo feminino, acarretam em desigualdades no mercado de trabalho.

A fonte de pesquisa utilizada para a realização deste estudo foi a plataforma virtual *Google Acadêmico*, no qual a busca por artigos foi efetuada por meio dos descritores (palavras-chave) na base de dados e somente foram selecionados os que abordam a dinâmica do gênero feminino no mercado de trabalho, por se tratar de um gênero que vivencia desigualdades e estereótipos neste ambiente.

Estes artigos foram analisados e organizados numa gradação das problemáticas mais recorrentes às menos recorrentes, para que fosse possível criar as hipóteses de maneira minuciosa, contemplando todas as questões que circundam o tema. Assim, ficou definido que seriam abordados desde os contextos gerais, aos estereótipos e como estes causam desigualdades no âmbito do trabalho.

Por meio desse método e para a montagem do presente artigo, foram agrupados dados cujas fontes advêm de artigos e revistas científicas, órgãos públicos e livros de leitura corrente ou referência, com o objetivo final de garantir ao tema uma maior consistência e completude em sua abordagem.

4 CONCLUSÃO

Com base nas pesquisas realizadas acerca da construção deste estudo, foi concluído que os estereótipos, em relação ao gênero, desencadeiam em desigualdades na inserção e desempenho de ambos os gêneros no mercado de trabalho. O gênero afetado negativamente é o feminino, uma vez que apesar de lutar para a conquista de um trabalho remunerado, enfrenta preconceitos cotidianamente para manter-se dentro deste.

Assim, de acordo com os estereótipos atrelados à figura feminina, o mais característico é que mulheres são consideradas as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico, o que acarreta numa dupla jornada de trabalho que sobrecarrega e contribui para a não equidade entre os gêneros.

Isto acaba por limitar as áreas de atuação para as quais a figura feminina deve se dirigir. Áreas que demandem habilidades referentes a cuidados com o outro, ou até mesmo domésticos, são direcionadas ao papel feminino. Quando as mulheres contrariam essa ideia, automaticamente sofrem preconceito e discriminação, visto que “devem” seguir à risca seu papel social para manter sua figura submissa.

Por meio da pesquisa, observou-se o fato de a mulher ser afastada ou demitida por conta da probabilidade de gravidez, que é vista como desvantagem ou empecilho, tanto em relação a contratação, quanto a questão do piso salarial. Por consequência disso, o gênero masculino passa a ser a preferência das empresas no momento de contratação.

Há possíveis intervenções, analisando o que foi exposto acima, para auxiliar as mulheres na diminuição da desigualdade no trabalho. A mais direta entre elas é no papel social feminino, que interfere em todos os âmbitos de sua vida – da infância à velhice –, desconstruindo assim a concepção de inábil, incapaz, submissa, e entre tantos outros adjetivos nocivos atrelados à figura feminina.

Ao validar este papel social feminino desconstruído, seria firmada a igualdade entre os gêneros frente ao mercado de trabalho e a equidade em todos os outros setores que circundam o cotidiano da figura feminina. Sendo assim o papel social é fundamental para validar o indivíduo em meio a sociedade e, inclusive, em seus direitos econômicos, jurídicos e trabalhistas.

Em suma, conclui-se que as desigualdades e estereótipos que englobam a mulher em diversos contextos – em especial, no ambiente de trabalho – prejudicam a busca pela equidade entre os gêneros em diversos âmbitos. Neste contexto,

torna-se necessária a devida visibilidade neste cenário, para que assim a igualdade de gênero nas oportunidades, condições e outros aspectos circundantes passem a ser uma realidade justa para todos.

REFERÊNCIAS

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cad. Pesqui.**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300003&script=sci_abstract&tlng=pt 16. Acesso em: 21 maio 2020.

CANABARRO, Janaína Raquel dos Santos; SALVAGNI, Julice. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 88-110, 24 jul. 2015. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347>. Acesso em: 10 abr. 2020.

COELHO, Mariana. **Evolução do feminismo**: subsídio para a sua história. 2. ed. Curitiba: Imprensa Oficial do Paraná, 2002. v. 2.

COSTA, Ana Alice; OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de; LIMA, Maria Ednalva Bezerra de; SOARES, Vera (org.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: Cláudia Moretto- Piacere in arte, 2004. 144 p. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05632.pdf>. Acesso em: 21 maio 2020.

FARIA, Evelise; OLIVEIRA, Silvana; PICCININI, Cesar; SARRIERA, Jorge; TRENTINI, Clarissa. Maternidade e trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Interamericana de Psicologia**, Rio Grande do Sul, v. 45, n. 2, p. 271-280, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/284/28422741018.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2020.

SANTOS, J. A.; PARRA FILHO, D. Metodologia científica. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522112661/>. Acesso em: 28 maio 2020.

GALVANE, Fabia; MORAES, Adriana; SALVARO, Giovana. Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. **Fractal: Revista de Psicologia**, Santa Catarina, v. 27, n. 3, p. 301-309, set./dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/fractal/v27n3/1984-0292-fractal-27-3-0301.pdf>. Acesso em: 1 maio 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Brasileiro de 2015**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato da desigualdade de gênero e raça**. 4. ed. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2011. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html. Acesso em: 21 maio 2020.

LIMA, Camila. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 3, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026x2018000300210_Script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 10 maio 2020.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Insper**, v. 18, n. 2, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2010000200015#back4. Acesso em: 21 maio 2020.

MAZZOTTI, Alda. Representações sociais: aspectos teóricos e aplicações à Educação. **Em aberto**, Brasília, ano 14, n. 61, jan./mar. 1994. Disponível em: http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:kU2T6SQf2NYJ:scholar.google.com/+representa%C3%A7%C3%B5es+sociais:+aspectos+te%C3%B3ricos+e+aplica%C3%A7%C3%B5es+%C3%A1+Educa%C3%A7%C3%A3o&hl=pt-BR&as_sdt=0,5 Acesso em: 20 maio 2020.

MELLO, Jarine M. igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda é utopia. **Revista Ártemis**, João pessoa, v. 12, p.88-97, dez. 2011.

SEGGIARO, Felipe Balestrin. Mulheres no mercado de trabalho: Análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **REMAS- Revista Metodista de Administração do Sul**, Rio Grande do Sul, v. 2, n. 2, 2017. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/administracao/article/view/496>. Acesso em: 21 maio 2020

SHIRATORI, Ludmila; MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sérgio Ricardo. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026x2010000200015_Script=sci_arttext. Acesso em: agosto de 2010.

SILVA, Lisiana. Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, Rio Grande, v. 3, n. 1, p. 120-131, 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171>. Acesso em: 19 maio 2020.

SWAIN, Tania. Feminismo e representações sociais: a invenção das mulheres nas revistas “femininas”. **História: questões e debates**, Curitiba, n. 34, p. 11-44, 2001. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/historia/article/viewFile/2657/2194>. Acesso em: 20 maio 2020.

Data do recebimento: 19 de agosto de 2020

Data da avaliação: 12 de dezembro de 2020

Data de aceite: 14 de dezembro de 2020

1 Acadêmica do curso de Psicologia. Universidade Tiradentes. E-mail: bianca.leilane@souunit.com.br

2 Acadêmica do curso de Psicologia. Universidade Tiradentes. E-mail: eduarda.barreto@souunit.com.br

3 Acadêmica do curso de Psicologia. Universidade Tiradentes. E-mail: letsdnts@hotmail.com

4 Acadêmica do curso de Psicologia. Universidade Tiradentes. E-mail: sabrina.iris@souunit.com.br

5 Professor, administrador, especialista em marketing executivo – UNIFACS/BA.

E-mail: adm.wellington1@gmail.com

