



**Feira de Ciência e Engenharia de
Guarulhos – FECEG 2021**

Misoginia: Raízes da intolerância no mercado de trabalho

Luísa de Almeida Reis Baptista

Maria Eduarda Farias Rodrigues Alves

Maria Eduarda dos Santos Silva

Polyana Zappa

Colégio Drummond

Resumo

Neste projeto, tivemos como objetivo defender as mulheres, em destaque aquelas que estão no mercado de trabalho, onde muitas vezes são subestimadas e rebaixadas. Os procedimentos realizados na estrutura de pesquisa foram o levantamento bibliográfico a cerca do assunto, a enquete, a entrevista e a análise de dados. Disponibilizamos um formulário (*Google Forms*) com o intuito de verificar se o termo “misoginia” era conhecido e também saber a opinião da sociedade sobre o tema tratado. Solicitamos mulheres de importantes cargos na área do trabalho para serem entrevistadas, uma vereadora e a diretora de uma multinacional (BASF). Após a coleta de dados, confrontamos as informações da pesquisa com as respostas da enquete e entrevista para concluirmos que realmente ainda é presente em maioria a misoginia no mercado de trabalho, no entanto trazendo novamente a ideia de que as mulheres podem alcançar cargos predominantemente masculinos e são capazes de seguir a carreira que almejam. A competência não está no gênero e, sim, na capacitação de cada um.

Palavras-chaves: Misoginia. Mercado de trabalho. Mulher.

Introdução

Tema de grande importância e impacto no Brasil e no mundo, a misoginia, mais conhecida como desprezo ou preconceito contra mulheres, possibilita refletir sobre o machismo, tão falado nos dias atuais. A misoginia gera uma grande desigualdade social em relação ao trabalho; uma vez que, em diversas vezes e situações, muitas fábricas e empresas preferem contratar homens ao invés de mulheres pelos seus cargos. Atualmente, esse "tabu" está sendo quebrado pela sociedade feminina que através de protestos e posicionamentos estão lutando pelos seus direitos, como receber o mesmo salário ganhado pelos homens que exercem uma mesma função.

Em matéria para Jornal Contábil, feita no ano de 2020, estimou-se quais, entre 897,2 mil brasileiros desempregados, 65,6% deles são mulheres; conforme a fala da professora Simone Wajman, existe um efeito "cicatriz" na demissão de mulheres, que se trata de quanto mais tempo a mulher fica afastada do seu emprego, menores são as chances de retornar à ele. Podendo, dentro desse contexto, ainda ser destacado que a quantidade de autônomos por necessidade é maior entre mulheres, ou seja, uma boa parte decide abrir um negócio próprio porque realmente precisa, justamente por não encontrar alternativa de emprego.

Atualmente, o maior dos problemas em relação à misoginia é a falta de percepção de que o preconceito é o principal causador de dificuldades enfrentadas atualmente pelas mulheres em seus trabalhos. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o Brasil é o país com maior índice de diferença salarial entre homens e mulheres no mundo. E diante desse contexto, o trabalho se justifica pela conscientização da sociedade sobre o assunto

O objetivo principal dessa pesquisa é trazer esse assunto em evidência, transformando sua luta diária em pauta para discussão. A metodologia utilizada para a composição de dados deste trabalho consta na realização de um questionário que foi enviado para pessoas de diferentes idades e regiões, de forma anônima. Também foram efetuadas pesquisas e entrevistas com o objetivo de aprofundar e analisar melhor o tema.

A misoginia está ligada ao desprezo e ao ódio feminino, considerada uma visão que inferioriza um gênero em relação ao outro. Isso significa que em uma condição social, por exemplo, as mulheres recebem um tratamento diferente ao dos homens na própria sociedade, sendo rebaixadas, subestimadas e desqualificadas, preservando, assim, a hegemonia social masculina.

Segundo Politize (2021), o mapa da violência de 2015, colocou o Brasil na quinta posição em casos de assassinatos de mulheres, com uma média de 4,8 mortes a cada 100 mil. Já os dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), divulgados em 2017, revelam outro fato chocante: a cada onze minutos uma mulher é estuprada no país. Ao longo dos anos foram sendo criadas leis com o intuito de que essa violência contra mulher diminuísse, mas ainda que essas leis representem grandes vitórias para a causa das mulheres, a desconstrução do papel social feminino é um trabalho contínuo.

Após uma série de mudanças na estrutura social e econômica, as mulheres em geral começaram a poder ter a opção de entrar no mercado de trabalho fora de seus lares e o acesso à cidadania, mas também uma segunda jornada de trabalho, pois o trabalho doméstico nunca deixou de ser “comandado” pelo lado feminino. Em 1970, as mulheres começaram a exercer cargos de maior importância para a sociedade: professoras, costureiras, atendentes de lojas, entre outros. Com uma participação mais expressiva e com alguns direitos concedidos, atualmente, ainda se tem muitos preconceitos e desafios que são enfrentados todos os dias. As mulheres ainda lidam com situações como: desigualdade salarial, assédio no área de serviço etc.

As mulheres ainda recebem 30% menos que os homens, mas, para tentar manter uma igualdade entre os salários, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) adotou medidas que reforçam o direito da mulher, com a intenção de diminuir os casos de discriminação e aumentar o acesso feminino ao mercado de trabalho, com licença maternidade e sem diminuição de salário e outros benefícios nesse período de gestação. E segundo, a CLT “Art. 377 — A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma, a redução de salário.” (Não paginado)

2. Materiais e Métodos

A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica com levantamento de informações e aprendizado sobre a misoginia na área do trabalho. Também há a aplicação de uma pesquisa descritiva com a intenção de coleta e análise de dados com observação direta extensiva, baseada em hipóteses e nos objetivos do projeto. O público-alvo das perguntas foi amplo, de fato, e incluindo qualquer grupo, independente de sua visão de mundo, idade ou sexo. É interessante notarmos que, claramente, há diferenças em cada público e como reagiram às nossas dúvidas. Dessa forma, nosso objetivo em deixar sem restrições o público foi a tentativa de entender como a diferença nas áreas de trabalho influenciam esses diversos grupos da sociedade e em qual intensidade.

Contamos também com o método de entrevista para compreender a atuação efetiva da mulher no mercado de trabalho. Para isto, entrevistamos duas mulheres que atuam em nichos profissionais diferentes e considerados masculinos, sendo uma no campo da política e outra, em uma multinacional.

A. Intuitos do questionário

Confirmar, materialmente, se as pessoas estão cientes de que a misoginia está presente, seja por preconceitos, direitos limitados, protestos e na sociedade em si. Além disso, buscamos também saber, possivelmente, a intensidade que essa desigualdade influencia, levando em conta as próprias características.

• Questionário

1 – Qual seu sexo? Assinale a alternativa que corresponda a você:

Opções: Feminino / Masculino / Prefiro não dizer

2 – Quantos anos você tem?

Opções: Menos de 14 / 14 a 20 / 21 a 29 / 30 a 39 / 40 ou mais

3 – Você conhece o termo “misoginia”?

Opções: Sim / Não

Descrição da misoginia:

Misoginia é o ódio, desprezo ou preconceito contra mulheres ou meninas, apenas por serem mulheres, trazendo à tona, o machismo tão falado nos dias atuais.

4 – Na sua opinião, atualmente, as mulheres têm os mesmos direitos que os homens?

Opções: Sim / Não / Algumas vezes

5 – Em relação a sua resposta acima, você acha que as mulheres têm os mesmos direitos TRABALHISTAS que os homens nos dias de hoje?

Opções: Sim / Não / Algumas vezes

6 – Você costuma ver mulheres exercendo cargos mais importantes/superiores?

Opções: Sim / Não

7 - Você tem uma opinião formada sobre esse assunto? (desigualdade nas áreas de trabalho entre homens e mulheres)

Opções: Sim / Não

8 - Se sim, qual?

Resposta dissertativa opcional

B. Recursos necessários

Os recursos necessários para realizarmos corretamente o questionário foram

Formulação das perguntas utilizando a ferramenta Google Forms para análise por meio do feedback dado pelo público-alvo para, então, confirmarmos ou não nossa hipótese. Nesse processo, as redes sociais foram de extrema importância para a propagação de nossa pesquisa. Em uma atenção geral a todo o trabalho, a utilização de documentos, artigos e entrevistas realizadas durante o processo da pesquisa e, claro, o estudo constante de nosso tema.

C. Intuitos das entrevistas

Optamos por acrescentar entrevistas no estudo para compreendermos a partir da fala de mulheres atuantes no mercado de trabalho. Convidamos uma Diretora de produção da multinacional BASF (Salvador-BA) e uma vereadora do município de Lorena-SP. Devido ao período pandêmico, as entrevistas foram feitas de forma remota pela plataforma Google Meet. As perguntas inicialmente pensadas foram:

- 1- Seu nome e profissão.
- 2- Fale sobre as dificuldades de atuar no mercado em um cargo predominantemente masculino.
- 3- Você já foi “rebaixada” ou, até mesmo, menosprezada em seu trabalho apenas por ser mulher?

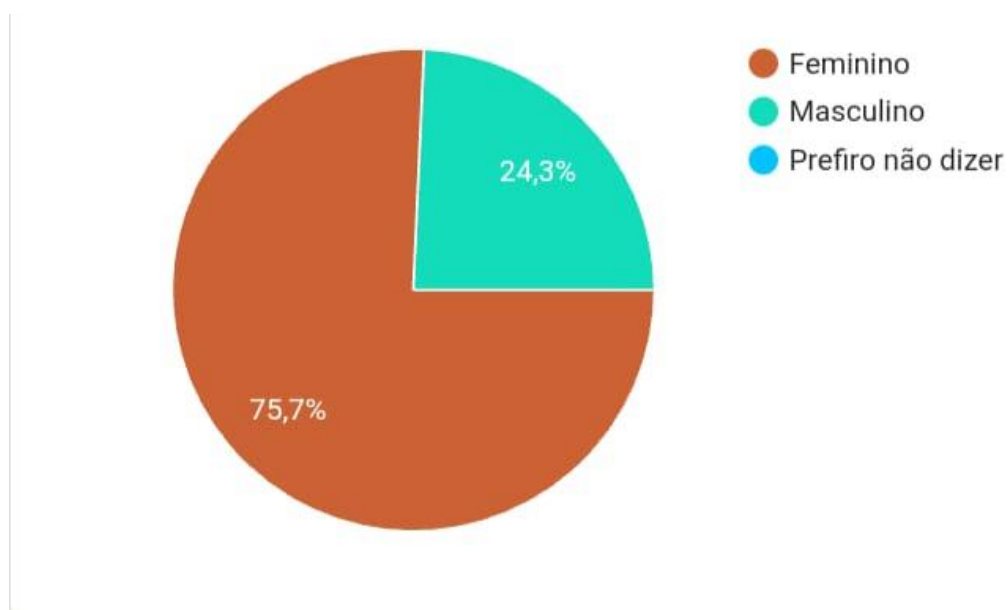
D. Recursos necessários

Os recursos necessários para realizarmos corretamente as entrevistas foram: O convite e o agendamento para o encontro online pela plataforma Google Meet. A gravação do material audiovisual não foi necessária, pois foram utilizadas somente as respostas das entrevistadas e não suas imagens.

3. Resultados e Discussão

A. Questionário

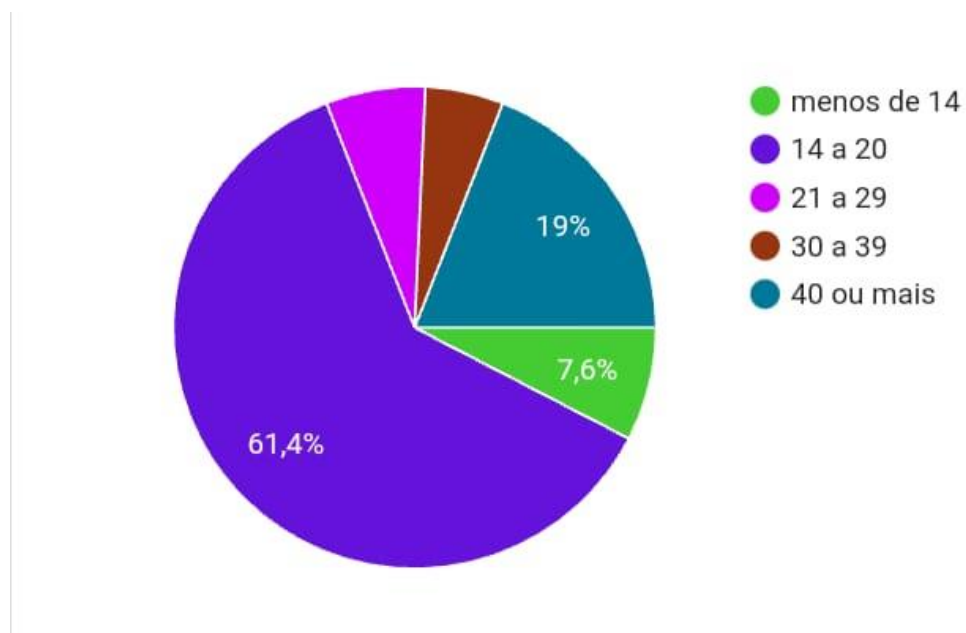
Figura 1 – Sexo



Foi distribuído o questionário por meio de redes sociais no dia 6 de abril de 2021. Tivemos um retorno de 60 respostas no mesmo dia. Foi finalizada a aceitação no dia 7 de maio de 2021, totalizando 210 respostas.

Na pergunta “Qual seu sexo?” foram obtidas 159 respostas femininas com 75,7% e os outros 24,3 % foram masculinas, com 51 resultados.

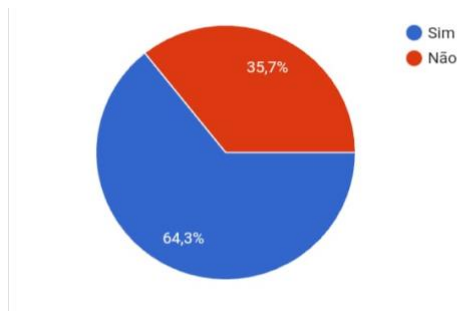
Figura 2 – Idade



Na pergunta “ Quantos anos você tem?” de 210 respostas, 129 delas foram de “14 a 20 anos”, equivalendo a maior porcentagem com 61,4%; a segunda maior foi a

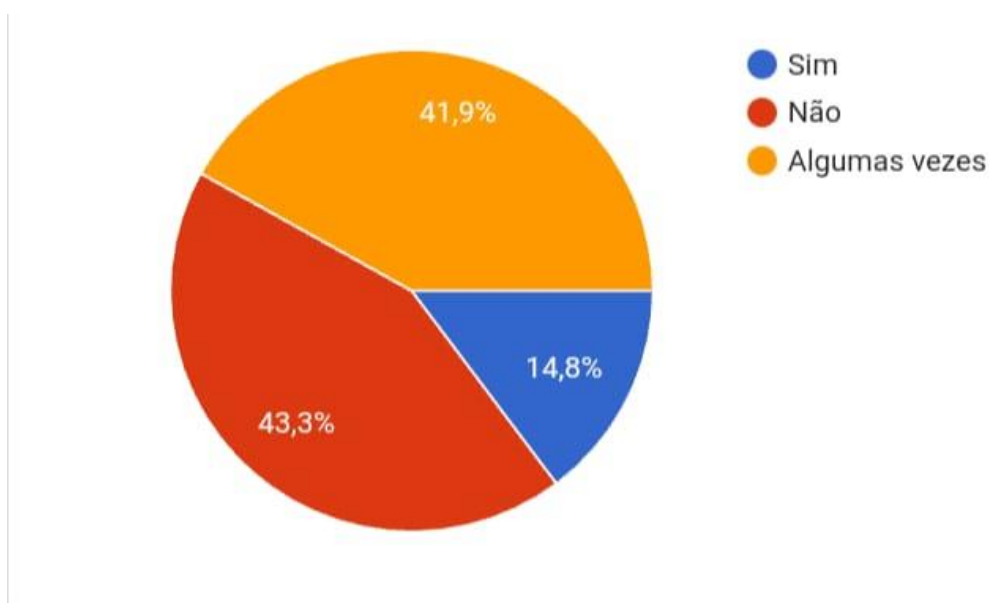
opção de “40 ou mais” obtendo 40 respostas o que equivale a 19%. Na terceira colocação, em relação às porcentagens, está a alternativa de “menores de 14 anos”, com 7,6% e 16 respostas; a penúltima porcentagem foi de 6,7% que pertence à opção de “21 a 29 anos”, contendo 14 respostas; e, por último, se tem a opção de “30 a 39 anos” com 5,2% e 11 respostas.

Figura 3 - Misoginia



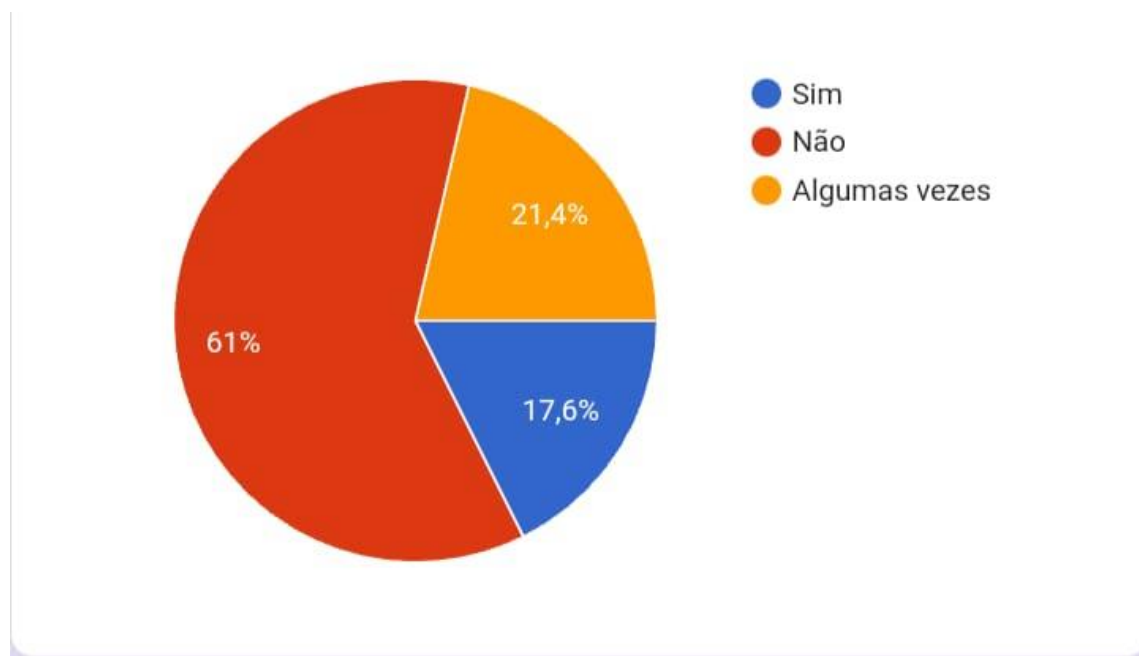
Na pergunta “Você conhece o termo misoginia?”, de 210 respostas, 135 foram “sim” equivalendo a 64,3%. Já as outras 75 respostas disseram não conhecer o termo, correspondendo a 35,7%. É perceptível o número de pessoas que não tinham conhecimento sobre o tema, mesmo com tamanha frequência nos dias atuais e sendo muito falado, não é percebido no cotidiano, se tornando uma normalidade social.

Figura 4 – Direitos iguais



Na questão “Na sua opinião, atualmente, as mulheres têm os mesmos direitos que os homens?” em sua maioria está claro que as mesmas não adquirem os mesmos direitos que os homens, mas uma segunda parcela, de 41,9%, acredita que a igualdade de direitos acontecem algumas vezes e que 14,8% acreditam que há igualdade entre os gêneros. A partir disso pode-se perceber que mesmo sendo um assunto muito pautado pela sociedade nos últimos tempos, a discrepância entre os sexos ainda é muito presente, e interfere de maneira indireta na vida de todos.

Figura 5 – Direitos trabalhistas



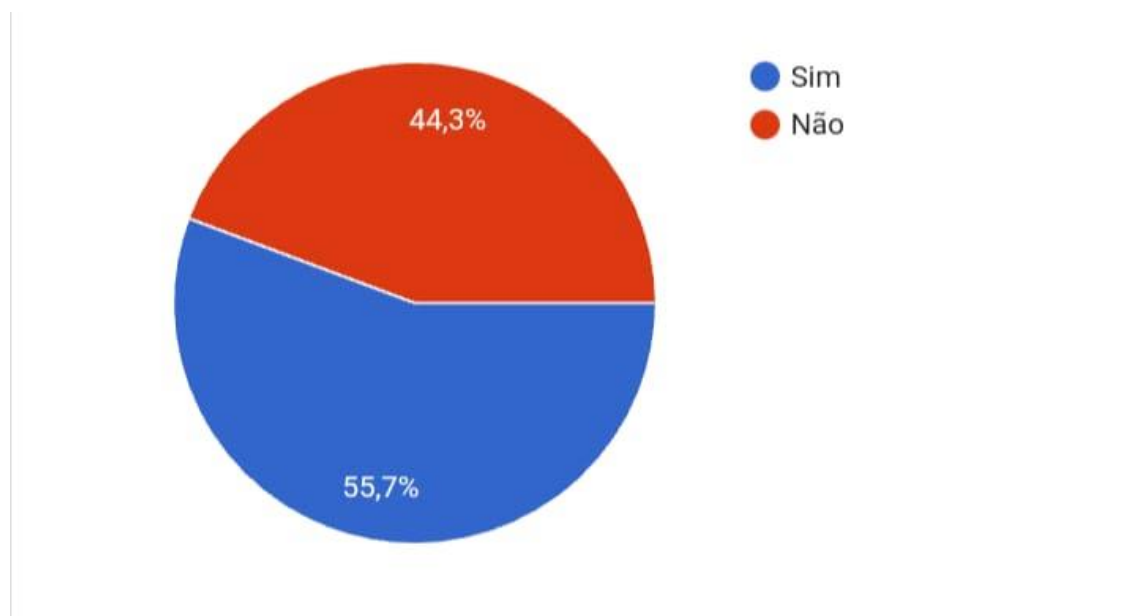
Na questão seguinte “Em relação a sua resposta acima, você acha que as mulheres têm os mesmos direitos TRABALHISTAS que os homens no dia de hoje?”, analisando as respostas em relação à pergunta anterior, é possível perceber que há uma discrepância nos resultados, pois 61% responderam que as mulheres não têm os mesmos direitos trabalhistas que os homens. Com isto, temos um aumento de 17% na resposta negativa. É perceptível uma queda de 21,4% em “algumas vezes” e, na resposta afirmativa, há um acréscimo de 2,8%. Visando as diferentes opiniões, é nítido que o nível de oportunidade de trabalho para homens é maior do que para as mulheres.

Figura 6 – Cargos importantes



A questão “Você tem costume de ver mulheres exercendo cargos mais importantes/superiores?” obteve 63,8% de resposta negativa contra 36,2% da afirmativa. Analisando o gráfico, confirma-se a tese de que as diferenças no setor do trabalho apenas pelo gênero é explícito e se faz presente nos dias de hoje. Devido ao número de respostas negativas, é notório que de fato os cargos de maior importância são em sua maioria de homens, retirando a capacidade e a visibilidade trabalhista da mulher.

Figura 7 – Opinião formada



No questionamento relativo à opinião formada sobre a desigualdade nas áreas de trabalho, houve um equilíbrio nas respostas, pois 55,7% foram afirmativas, e 44,3%

foram negativas, obtendo uma análise de que uma porcentagem aparentemente grande de pessoas ainda não tem uma opinião formada sobre um assunto tão presente e relevante nos dias atuais. Trazendo à tona que o tema não é tão discutido como deveria ser.

Na última questão, opcional e dissertativa, houve diversas opiniões anônimas, como, por exemplo, *“Sou contra o feminismo... acredito que existem trabalhos que não devem mesmo ser feitos por mulheres... não acho que a mulher deve ser igual ao homem... mulher tem que ser forte, mas doce ao mesmo tempo... a mulher que é capaz de gerar um filho... nunca poderá ser igual ao homem que não é capaz de ser mãe...mas mulher é capaz de liderar e ter cargos altos com olhar de mulher... nunca igual ao homem.”* E também *“As causas de qualquer desigualdade são fundamentadas na cultura de determinadas sociedades. A respeito da desigualdade entre homens e mulheres, o que podemos observar, hoje em dia, é que está presente em muitas sociedades, em graus e formas diferentes. O que é considerado “coisa de mulher”, como ser emotivo, sensível, detalhista, é desvalorizado, e o que é considerado “coisa de homem”, como ser forte, viril, corajoso, é valorizado. Isso reflete em todos os campos da vida. De acordo com o IBGE (Instituição Brasileira de Geografia e Estatística), o Brasil é o país com maior índice de diferença salarial entre homens e mulheres no mundo. Isso ocorre devido a maior parte da população brasileira idealizar o homem como ser ágil e forte, desprezando a imagem da mulher com inferioridade. Dessa forma, perpetua o discurso machista no cenário brasileiro”*. Isso faz que seja visível que muitos ainda não têm conhecimento em relação ao tema, chegando no nosso objetivo: expandir a fala e o aprendizado sobre o machismo.

B. Entrevistas

• Diretora Industrial de uma multinacional

A entrevista com Tânia Oberding Maduro dos Santos ocorreu no dia 21 de maio de 2021, às 14h20min até 15h.

“Qual seu nome e sua profissão?”

“Meu nome é Tânia dos Santos. Sou formada em Química há 28 anos e trabalho em produção na Basf [...]”

“Fale sobre as dificuldades de atuar no mercado, em um cargo predominante masculino”.

“É ser vista como ET ((risos)), por ser a única mulher nessa área em que só existem homens [...] e as pessoas não acreditam que podemos fazer o que os homens fazem [...] e a quebra inicial veio para ajudar a provar o contrário.”

“Você já foi rebaixada ou, até mesmo, menosprezada em seu trabalho apenas por ser mulher?”

“Diria que agora não mais [...] Mas já tiveram situações constrangedoras como, por exemplo, ser chamada de loira burra e ouvir comentários do tipo mulheres são feitas para esquentar a barriga no fogão [...] Eu ouvia muitos comentários de pessoas da minha área de trabalho mesmo [...] por trabalhar com 200 homens e ser a única mulher [...] eles diziam que suas filhas iriam casar, ter filhos e cuidariam da casa [...] e como sou de São Paulo, na região de Lorena e Guaratinguetá eu via mulheres sendo educadas para cuidar da casa e ter filhos, ou seja, isso vem desde dentro da casa [...] Teve até um situação interessante que aconteceu [...] foi uma vez que a máquina quebrou e quem arrumou foi uma mulher, uma menina [...] Então, nós não temos que ser como os homens [...] mas também não devem existir diferenças [...] basta você acreditar em você e no seu potencial [...] Existem, sim, atividades com força física [...], força bruta, mas existem pontos que acabam envolvendo e podendo incluir as mulheres [...] conseguem, sim, colocar homens e mulheres para realizar atividades juntos [...] O homem sempre foi o ajudante financeiro da casa, mas, hoje, isso não faz mais sentido [...] A diferença salarial hoje já não é mais real [...] Mesmo no século 21. Traz dificuldades, mas, se você realmente acreditar [...] seguir em frente e não desistir, você consegue [...] Eu ouvi muito do meu diretor que eu não conseguiria crescer dentro de uma empresa como mulher, e hoje sou diretoria da Basf e ouço muitos comentários como “Nossa [...] não sabia que a Diretoria da Basf era uma mulher”[...] fico muito feliz com isso, pois posso

incentivar outras mulheres [...] Basta você acreditar no seu potencial [...] que, por mais que existam grupos privilegiados [...] você consegue chegar aonde quer.”

Pode-se perceber pelas respostas da Tânia que, ainda nos dias de hoje, existe preconceito em relação a cargos ocupados na sua maioria por homens. Mas é possível ver que, pelo seu tempo como diretora em uma multinacional, que ela é exemplo para muitas mulheres. A competência profissional não é uma questão de gênero, e, sim, de sua capacitação.

4. Considerações finais

Nosso objetivo no projeto foi defender as mulheres, principalmente, aquelas que estão no mercado de trabalho.

Os resultados apresentados em nossa pesquisa foram que, passando os anos, felizmente podemos perceber uma diminuição no preconceito da mulher e a atuação profissional, mas que ainda ocorre a desigualdade entre os gêneros na área profissional. Muitas vezes, de forma velada, as mulheres foram subestimadas, não só em seu local de serviço, mas também com sua escolha da carreira até dentro de casa. A diferença de salário, por exemplo, é algo que acontece até hoje.

Foram obtidos resultados positivos, pois conseguimos mostrar para as pessoas que não conheciam o termo misoginia seu significado e sua intenção. E trouxemos mais relevância sobre o tema, algo que a sociedade precisa: conhecimento e destaque do assunto para diminuir atitudes depreciativas com as mulheres.

Para pesquisas futuras, queremos estar sempre com as mulheres nessa luta, fortalecendo-as, e mostrando o assunto para mais pessoas. Afinal, quanto mais conhecimento sobre o tema, melhores resultados para todas que passam e resistem em diversas situações nas quais são diminuídas e desrespeitadas.

Ao final do trabalho, grandes objetivos concluídos, sendo eles já citados acima. Apesar de estarmos satisfeitas e com metas atingidas, sentimos que o assunto deve ter ainda mais visibilidade na sociedade, ser mais citado, visto e entendido pelas pessoas.

5. Referências

CARNEIRO Y.J. Misoginia: você sabe o que é?. Disponível em <https://www.politize.com.br/misoginia>. (site) Acesso em: 18 de maio de 2021. Publicado em: 05 de agosto de 2019.