



## **DESAFIOS DA REPRESENTAÇÃO FEMININA FORA DO ÂMBITO PRIVADO**

CAPORAL, Bibiana da Roza<sup>1</sup>; DICETTI, Andrieli dos Santos<sup>2</sup>; COSTA, Laís Braga<sup>3</sup>; AMARAL, Marcel Jardim<sup>4</sup>; ALVES, Carla Rosane da Silva Tavares<sup>5</sup>

**Palavras-Chave:** Representação feminina. Desigualdade de gênero.

### **INTRODUÇÃO**

O presente estudo aborda a questão da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho e acadêmico. O objetivo deste trabalho é destaca a necessidade de discussão sobre os ainda limitados espaços ocupados pela mulher em áreas que estão fora do âmbito privado, como empresas e universidades.

É notório que, embora a mulher tenha alcançado espaços, outrora considerados masculinos, há barreiras que fazem com que a representação feminina em certos locais seja ainda um desafio. A luta das mulheres ainda se faz necessária para a equiparação de direitos nos mais variados aspectos que dizem respeito à vida pública.

### **METODOLOGIA**

Para a construção deste texto, recorreu-se à pesquisa qualitativa, bibliográfica, a fim de subsidiar a discussão sobre gênero e representação feminina, sobretudo sobre os desafios que as mulheres enfrentam no mundo do trabalho e na área acadêmica. Com base em Gil (2002), esta é uma pesquisa de caráter exploratório e, quanto aos procedimentos técnicos, classifica-se como bibliográfica.

---

<sup>1</sup> Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social (UNICRUZ). E-mail: bibiana.caporal@gmail.com

<sup>2</sup> Acadêmica de Bacharelado em Administração no Instituto Federal Farroupilha - Campus São Vicente do Sul. E-mail: andrielidicetti.18@gmail.com

<sup>3</sup> Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social (UNICRUZ). Membro discente do GEPELC – Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Linguagens e Comunicação. E-mail: lbc.biblio@gmail.com

<sup>4</sup> Mestrando em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande (FURG). E-mail: amaral.marcel@yahoo.com

<sup>5</sup> Doutora em Letras pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professora do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social (UNICRUZ). 1ª Líder do GEPELC. Orientadora da pesquisa. E-mail: ctavares@unicruz.edu.br



## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Certos estereótipos de gênero que dificultavam o ingresso das mulheres em certas áreas de conhecimento e de trabalho, em algumas atividades e atribuições, foram questionados socialmente e perderam parte do poder de intimidação ao longo do tempo. (LOMBARDI, 2006). Porém observa-se que ainda é baixa a representatividade de mulheres em cursos, como as Engenharias, muitas vezes, pelo fato de serem ofertados em período diurno, o que dificulta a participação, uma vez que coincidem com turnos de trabalho (SANTOS, 2015).

Ainda sobre a participação de mulheres, nas áreas de Engenharia, algumas decidem deixar de trabalhar na profissão para cursarem Mestrado e Doutorado e depois seguem a carreira no Magistério Superior, onde elas acreditam que as pressões sejam menores (CARVALHO; CASAGRANDE, 2011).

Melo e Lastres (2006), ao traçarem um quadro da inserção feminina no sistema de pesquisa científica e tecnológica nacional, tendo como base os dados do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), argumentam que, apesar do crescimento expressivo do número de mulheres com formação universitária no Brasil, a participação feminina na produção do conhecimento ainda está aquém da presença feminina na universidade.

Betioli e Tonelli (1991) consideram que viagens, compromissos fora da cidade ou do horário de trabalho, especialmente se a mulher for casada e com filhos, pode ser um empecilho à ascensão profissional. Pelo fato de as mulheres tenderem a ficar mais enraizadas em função dos filhos e da família, não costumam receber propostas para trabalhar em cidades ou países diferentes de onde residem, perdendo promoções ou outras vantagens.

Outro dado importante é quanto ao nível de gerência, no qual 80% dos cargos são dos homens. Nas chefias, o percentual de homens também supera em muito o das mulheres, sendo que no nível de Diretoria, não há mulheres. As mulheres também estão em menor número no chão das fábricas e nos cargos funcionais e administrativos (SERPA, 2010).

De acordo com o exposto, é possível compreender que, em virtude de uma cultura que subjuga a atuação da mulher nos espaços que fogem do ambiente doméstico, a desigualdade de gênero ainda é presente de forma significativa, nos ambientes institucionais:

Notadamente ocorre uma desigualdade de gênero na divisão do trabalho. Uma grande proporção da ocupação feminina se concentra nos segmentos mais precários do mercado de trabalho, ou seja, no serviço doméstico, muitas vezes sem remuneração alguma por trabalharem para suas famílias (ZÁQUERA, 2016, p.41).



Mesmo com a presença cada vez maior no mercado de trabalho, as mulheres continuam recebendo salários menores que os homens e exercendo atividades inferiores e longe dos espaços de decisão (SILVA, 2001). Há pouca representatividade feminina em esferas de maior relação de poder tanto no setor privado como no setor público. O *Relatório anual do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (2009/2010)* revela que a presença feminina, nos Estados, é de 13% e, nas Prefeituras, de apenas 8%.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na discussão apresentada, é possível concluir que há a necessidade ainda da luta social pelo direito de igualdade de oportunidades para as mulheres. Nota-se que, mesmo que se tenha avanços em determinados aspectos que dizem respeito à desigualdade de gênero, a condição de mulher ainda é uma barreira para a ascensão profissional, o que a coloca em situação de desvantagem perante o homem em ambientes empresariais, por exemplo.

A opressão de gênero vivenciada pelas mulheres implica na dificuldade de acesso a espaços de tomada de decisão, áreas acadêmicas consideradas “hard”, entre outros. Logo, as mulheres, enquanto grupo social, constituem uma minoria política, que se mantém em determinados espaços preestabelecidos, tais como: cuidados do lar, empregos com salários mais baixos e de menor status social, áreas do conhecimento relacionadas com Ciências Humanas e Sociais.

## REFERÊNCIAS

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e as suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n. 4, out./dez. 1991.

CARVALHO, Marília Gomes de; CASAGRANDE, Lindamir Salete. Mulheres e ciência: desafios e conquistas. **Revista Internacional Interdisciplinar Interthesis**, [s.l.], v. 8, n. 2, p.20-35, 26 dez. 2011. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/interthesis/article/view/1807-1384.2011v8n2p20>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: Inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, Campinas, v. 36, n. 127, p.173-202, abr. 2006.



Quadrimestral. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v36n127/a0836127.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

MELO, Hildete. Pereira; LASTRES, Helena. Maria. Ciência e tecnologia numa perspectiva de gênero: o caso do CNPq. In: SANTOS, L.; ICHIKAWA, E.; CÁRGANO, D. (Org.). **Ciência, Tecnologia e Gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento**. Londrina: IAPAR, 2006. p. 129-160.

Relatório Anual 2009/2010 do Observatório Brasil de Igualdade de Gênero, Brasília: SPM, 2010. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2010/consolidadoobig2010/@@download/file/consolidadoobig2010>>. Acesso em 24 de Agosto de 2017.

SANTOS, Máira Barbosa. A participação das mulheres no ensino superior. **Revista Três Pontos**, v. 11, n. 1, 2016. Disponível em: <<https://seer.ufmg.br/index.php/revistatrespontos/article/viewFile/2660/2036>>. Acesso em 23 de Agosto de 2017.

SERPA, Nara Cavalcante. A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero. **Anais do Seminário Fazendo Gênero-Diásporas, Diversidades, Deslocamentos**. Florianópolis: UFSC, v. 23. Disponível em: <[http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1265896752\\_ARQUIVO\\_ARTIGOREVISOAO.pdf](http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTIGOREVISOAO.pdf)>. Acesso em 24 de Agosto de 2017.

SILVA, Rosangela da. **Mulher e Poder: relações de gênero nas instituições de defesa e segurança nacional**. 2011. 47 f. TCC (Graduação) - Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia., Escola Superior de Guerra, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <<http://www.esg.br/images/Monografias/2011/SILVAR.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2017.

ZÁQUERA, Marília de Fátima Bueno. **Meio Ambiente do Trabalho Doméstico: divisão sexual do trabalho e desigualdade de gênero, uma leitura a partir da teoria de justiça de Nancy Fraser**. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/handle/11338/1191f>>. Acesso em: 25 ago. 2017.