

INCLUSÃO FEMININA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL

Maria Eduarda Barbosa Maia, Bianca Callegari Massúfero, e-mail:
Mariaeduardaba.maia@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A luta por igualdade e direito das mulheres tem sido vista desde a antiguidade e marca momentos históricos ao longo da existência humana. Os registros mostram a força da luta feminina por direitos e independência em diversos aspectos, como laborais, econômicos, socioemocionais e culturais (Souza, 2023). Atualmente, estudos que abordam a temática estão cada vez mais presentes no campo científico, no entanto, a inclusão da mulher no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios que incluem preconceito de gênero, diferenças salariais e a dificuldade em conciliar a vida pessoal e profissional, visto que muitas tarefas domésticas, as quais incluem o cuidado com os filhos e com a casa, ainda são vistas como responsabilidades predominantemente das mulheres (Santos; Diógenes, 2019). Kerr (2023) destaca cinco vieses inconscientes que dificultam a carreira das mulheres e favorecem homens em cargos superiores: maternidade, afinidade, comportamento, desempenho e percepção, este último envolvendo o julgamento e reforçamento de crenças a partir dos estereótipos femininos.

O tema relativo à inclusão das mulheres no mercado de trabalho propõe reflexões e discussões sobre inclusão, gênero e diversidade, além de favorecer estratégias para diminuir os riscos psicossociais e aumentar a saúde mental no trabalho, garantindo equidade e combatendo preconceitos (Carneiro, 2023). Sob essa ótica, Goldenberg (2023) alerta que diversidade sem inclusão leva ao fenômeno da “porta giratória”, o qual considera que profissionais contratados em nome da diversidade saem das empresas por não se sentirem incluídos. Ou seja, não basta apenas contratar mais mulheres; implementar melhorias nos aspectos psicossociais do ambiente de trabalho que considerem as variáveis de gênero é fundamental.

Portanto, considerando os desafios históricos e contemporâneos enfrentados pelas mulheres no âmbito laboral, este estudo teve como objetivo analisar o panorama da inclusão e permanência de mulheres em ambientes profissionais predominantemente masculinos, com ênfase na saúde mental e nos riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

2 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa experimental, de abordagem quanti-qualitativa, com o objetivo de analisar o panorama da inclusão e permanência de mulheres em ambientes profissionais predominantemente masculinos, com ênfase na saúde mental e nos riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

A amostra contou com 22 participantes, homens e mulheres atuantes em funções predominantemente masculinas, divididos em grupo experimental (mulheres) e controle (homens). Os critérios de inclusão foram: pessoas residentes no estado de São Paulo, faixa etária entre 18 e 50 anos, atuação em áreas predominantemente masculinas e consentimento formal por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A coleta de dados foi realizada em dois formatos: online e presencial. A coleta presencial foi realizada em ambientes reservados mediante contato prévio e autorização de empresas que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa. A coleta online foi realizada através da ferramenta on-line Google Forms a partir de um link compartilhado com trabalhadores atuantes em funções predominantemente masculinas. Os instrumentos utilizados foram: questionário sociodemográfico, entrevista semiestruturada, Escala de Percepção de Riscos Psicossociais no Trabalho e a Escala de Ansiedade, Depressão e Estresse no Trabalho (EEAD-T), sendo estes últimos instrumentos psicológicos em processo de construção e validação psicométrica. A pesquisa seguiu a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo a privacidade das informações. A pesquisa iniciou após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética (CEP) das Faculdades Integradas de Jaú. Os dados para análise descritiva foram analisados por meio do Microsoft Excel e Google Forms. Ressalta-se que a pesquisa está em andamento e análises estatísticas futuras serão realizadas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente pesquisa contou com uma amostra inicial de 24 participantes, no entanto, após a análise e organização de dados, 2 participantes foram excluídos por não estarem dentro do critério de inclusão idade; sendo assim, a amostra final foi de 22 participantes, com idades entre 18 e 50 anos, conforme é apresentado na tabela 1.

Tabela 1: Faixa etária dos participantes do estudo 2024 (N= 22).

Idade	N	%
18-26 anos	6	27,2
27-34 anos	5	22,7
35-42 anos	4	18,1
42-50 anos	7	31,8
Total	22	

Fonte: De autoria própria

A primeira etapa de perguntas foi composta pelo Questionário Sociodemográfico, o qual continha questões relacionadas a faixa etária, sexo, estado civil, grau de escolaridade e renda familiar. Quanto à caracterização da amostra, do total de participantes, 54,5% eram do sexo feminino, 45,4% do sexo masculino. Já em relação ao estado civil dos participantes, 50% declararam ser casados; 33,3% declararam ser solteiros e 8,3% divorciados. Em relação à escolaridade, a maior parte dos participantes afirmaram ter Ensino Médio Completo (25%), seguido de 20,8% que afirmaram ter Ensino Técnico/Profissionalizante. As demais respostas incluíram: Ensino Fundamental Incompleto (12,5%), Ensino Fundamental Completo (4,1%), Ensino Médio Incompleto (8,3%), Ensino Superior Incompleto (12,5%), Ensino Superior Completo (4,1%) e Pós-Graduação (4,1%). No quesito renda familiar, metade da amostra, ou seja, 50% dos participantes declararam ter rentabilidade entre 3 e 6 salários-mínimos; 33,3% de 1 a 3 salários-mínimos; e 4,1% entre 6 e 9 salários-mínimos.

Os resultados qualitativos das pesquisas presencial e online mostraram que em ambas as pesquisas, os homens destacaram desafios técnicos, enquanto as mulheres enfrentaram questões mais profundas, como necessidade de provar sua capacidade, preconceito de gênero e insegurança em decorrência da predominância masculina. Em ambas, os homens relataram maior facilidade em conciliar responsabilidades profissionais e pessoais, enquanto as mulheres citaram dificuldades significativas nesse equilíbrio. Tais dados corroboram com as pesquisas de estresse e saúde mental no trabalho. Zanelli *et al.* (2014) consideram que “o estresse ocupacional pode ser entendido como uma reação tensional experimentada pelo trabalhador diante de agentes estressores que surgem no contexto de trabalho e que são percebidos como ameaças à sua integridade” (p. 302).

Uma diferença notável foi o medo de assédio e da falta de condições adequadas no ambiente de trabalho, destacada nas respostas presenciais das mulheres, além dos benefícios que sua presença pode trazer, como organização e colaboração. Na

pesquisa online, uma questão adicional foi levantada por um participante homossexual, que relatou enfrentar preconceito, destacando que a discriminação afeta outros grupos além das mulheres.

Quanto às iniciativas para aumentar a presença feminina, tanto nas pesquisas presencial quanto online, homens e mulheres sugeriram melhorias estruturais, como infraestrutura adequada, treinamento específico e suporte à licença-maternidade, reforçando a necessidade de mudanças culturais e organizacionais para aumentar a inclusão feminina. Como Goldenberg (2023) afirma, não basta apenas admitir mulheres no mercado de trabalho, implementar melhorias nos aspectos psicossociais do ambiente laboral, oferecendo programas abrangentes de saúde e bem-estar, oportunidades de desenvolvimento profissional e bases para uma liderança empática e comprometida são aspectos fundamentais. Paralelamente, investir em melhorias no ambiente físico de trabalho, como ergonomia, iluminação adequada e espaços de descanso, é igualmente crucial para promover o bem-estar dos funcionários e, conseqüentemente, sua produtividade e satisfação no trabalho (Souza, 2023).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Os resultados demonstraram que as mulheres ainda enfrentam desafios como preconceito de gênero, insegurança e dificuldade para equilibrar vida pessoal e profissional, o que indica que a inclusão feminina precisa de mudanças culturais e estruturais, como infraestrutura adequada e apoio à maternidade. As sugestões feitas por homens e mulheres preconizam um caminho para transformar o ambiente profissional e promover uma inclusão mais eficiente.

Dentre os desafios vivenciados para a realização da pesquisa notou-se a dificuldade de acesso aos participantes por meio das empresas, bem como a escassez de mulheres atuantes na área, a qual justifica-se pela própria temática do estudo. Como limitações do trabalho, ressalta-se o baixo número de participantes. Espera-se que pesquisas futuras possam sanar essa lacuna por meio de amostras mais representativas.

Os resultados obtidos podem servir como base para políticas de inclusão que visam combater preconceitos e oferecer suporte adequado às mulheres, contribuindo para o avanço significativo da equidade de gênero nas organizações. Compreende-se que expandir o tema é essencial não só para fomentar a equidade, mas também para

criar ambientes de trabalho mais inclusivos e saudáveis, promovendo o bem-estar psicológico e a valorização da diversidade.

REFERÊNCIAS

CARNEIRO, G. N. **A presença feminina no mercado de trabalho**: Uma análise da diversidade e equidade de gênero no Brasil nos últimos 10 anos. Orientador: Prof. Edgar Cândido do Carmo. 2023. 25 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em ciências econômicas) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/7325e695-4a0f-401f-a983-d8c16413b4f0/content>. Acesso em: 14 abr. 2024.

GOLDENBERG, M. Equidade de gênero no mundo corporativo: como avançar e garantir equidade de oportunidades . **Organicom**, São Paulo, Brasil, v. 20, n. 41, p. 69–83, 2023. DOI: [10.11606/issn.2238-2593.organicom.2023.206719](https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2023.206719). Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/206719>. Acesso em: 10 ago. 2024.

KERR, C. O impacto dos estereótipos na carreira das mulheres. **Mulheres na liderança**, [s. l.], v. 22, n. 1, p. 1-6, 06 mar. 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/89034/83670>. Acesso em: 21 abr. 2024.

SOUZA, A. C. F. As mulheres e a Segunda Guerra Mundial: dimensões do trabalho feminino e a ação propagandista. **Revista Discente Ofícios de Clio**, Pelotas, v. 8, ed. 14, p. 1-13, 2023. Disponível em: <https://revistas.ufpel.edu.br/index.php/clio/article/view/6987/5879>. Acesso em: 6 abr. 2024.

SANTOS, N. D. B.; DIÓGENES, C. Liderança feminina: um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança. **Revista Uniaraguaia**, [s. l.], v. 14, ed. 2, 2019. Disponível em: <https://sipe.uniaraguaia.edu.br/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/article/view/900/Vol14-2-art-8>. Acesso em: 16 fev. 2024.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Grupo A, 2014. E-book. ISBN 9788582710852. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710852/>. Acesso em: 06 abr. 2024.