

A ERGONOMIA DOS POSTOS DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

ODS (5)

Carolina Waki (Universidade de Taubaté)

Miroslava Hamzagic (Universidade de Taubaté)

Resumo

Este estudo tem por objetivo discutir as condições de trabalho da mulher, sob uma perspectiva ergonômica e de gênero. Com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho nos últimos anos, as mulheres deixaram de limitar sua atuação a áreas tipicamente femininas para ocupar postos em profissões tradicionalmente masculinas. A discussão do trabalho está centrada nas dificuldades encontradas pelas mulheres no ambiente de trabalho e na necessidade de adaptações ergonômicas dos postos de trabalho, considerando suas necessidades pessoais, que permitam a execução de suas atividades laborais de forma eficiente e segura. Assim, fica claro a importância de uma análise sob o enfoque ergonômico, dos projetos de postos e equipamentos de trabalho destinados as mulheres. Especialmente nos últimos anos, a sobrecarga de trabalho que recai sobre as mulheres ficou evidente. A herança cultural, que atribui as mulheres os cuidados com os filhos e com o lar, confere a elas uma dupla jornada. Esse cenário traz como consequências um maior número de registro de doenças relacionadas ao trabalho, sobretudo aquelas ligadas a lesões por esforço repetitivo e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho. Além disso, sintomas de esgotamento são frequentemente relacionados a sobrecarga de trabalho feminina. Diante dessa realidade, faz-se necessário repensar o conceito de divisão de tarefas dentro dos lares, a fim de permitir que as mulheres possam exercer sua profissão e a maternidade em sua plenitude. A proteção da saúde física e psíquica das mulheres no mercado de trabalho, deve ter um respaldo em legislações, que joguem luz sobre a importância do trabalho relacionado ao cuidado, valorizando esse tipo de trabalho, e incentivando o crescimento de uma nova cultura.

Palavras-Chave: Ergonomia. Igualdade de Gênero. Divisão do Trabalho.

Introdução

Pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), apontam que atualmente, as mulheres recebem em média, o equivalente a 77% dos salários dos homens. Isso mostra que, apesar do grande desenvolvimento, no sentido da promover a inserção da mulher no mercado de trabalho, conquistadas principalmente, através dos movimentos feministas, a desigualdade salarial, a discriminação e a falta de proteção das condições de trabalho da mulher ainda estão presentes (Siqueira e Samparo, 2017).

Segundo WHITTY-COLLINS, durante a pandemia, as mulheres foram responsáveis pela maioria de abertura de negócios e determinam 80% da decisão de compra os lares, contudo, não estão presentes no controle de grandes mercados, bancos, *startups* em crescimento ou partidos políticos.

Ainda de acordo com a autora, entre os *rankings* de 2020 da Fortune 500 das principais empresas dos Estados Unidos, está o dado de que 37 empresas possuem CEOs mulheres, o que corresponde a 7% do total. Contudo, essas líderes estão concentradas na base da Fortune 500, onde as empresas são menores. Na europa, menos de 3% das 500 empresas da S&P Europe tem uma mulher como CEO.

Cutait (2020) afirma que uma pesquisa realizada pela “Panorama Mulher 2018”, em parceria com o Insper, apontou que apenas 18% da presidência de empresas brasileiras são ocupadas por mulheres. Segundo o Club 30%, uma iniciativa que acredita no crescimento dos negócios por meio da diversidade, das empresas brasileiras listadas no Novo mercado B3, somente 7,3% contam com mulheres em cargos de alta gestão.

Assim, para se compreender a atual condição de trabalho das mulheres, é necessário o entendimento quanto a divisão sexual do trabalho e das leis que protegem o mercado de trabalho feminino. Segundo Siqueira e Samparo (2017), a época das revoluções industriais foi marcada pela ampla exploração da mão de obra feminina, que, por falta de opção, se submetia a uma remuneração bem inferior à da

masculina. Contudo, não existia qualquer norma que protegesse as condições de trabalho da mulher, ou limitasse sua jornada de trabalho (Siqueira e Samparo, 2017).

Frente as diversas violações impostas as mulheres no ambiente laboral, as primeiras leis trabalhistas voltaram-se para a sua proteção. Entre os anos de 1842 e 1844 a Inglaterra passou a proibir o trabalho da mulher em ambientes subterrâneos e determinar uma limitação a duração da jornada. Em 1848 a França elaborou diversas leis que visavam a proteção do trabalho da mulher, anos depois, a Alemanha criou o Código Industrial, que fixava normas de proteção trabalhistas (Siqueira e Samparo, 2017).

Desde a década de 1970, há um forte movimento de inclusão das mulheres no mercado de trabalho e, nos últimos anos, tem havido uma tendência de as mulheres ingressarem em carreiras tradicionalmente masculinas. (Departamento de Pesquisas Estatísticas e Socioeconômicas Intersindicais [DIEESE], 2012). No entanto, a simples descrição do trabalho prescrito não representa o trabalhado de fato realizado, pois as particularidades humanas determinam que, mesmo que homens e mulheres executem a mesma atividade, as tarefas praticadas realmente, são diferentes. Portanto, sob a perspectiva de gênero, a abordagem ergonômica torna-se um dos princípios para o estudo das situações de trabalho, expondo a realidade encontrada nas organizações pelas das trabalhadoras e jogando luz as fontes de stress, dificuldades e desafios que podem acarretar doenças e acidentes entre as mulheres. Embora atualmente, as mulheres estejam presentes em setores da indústria que por anos, eram ocupados exclusivamente por homens, estes setores ainda enfrentam dificuldades físicas, que vão além das dificuldades culturais e sociais, causadas sobretudo por atividades que exijam força física (Mislene e Quirino, 2017).

Nesse sentido, fica clara a importância de se discutir como a ergonomia pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho sob a ótica das relações de gênero, pois, mesmo observada a igualdade de direitos, homens e mulheres possuem particularidades e necessidades biológicas diferentes no ambiente de trabalho, seja nas condições ergonômicas, na organização do trabalho, ou na especificação dos equipamentos de proteção individual (EPI) fundamentais às atividades exercidas (Mislene e Quirino, 2017).

Revisão da Literatura

Segundo Hirata e Kergoat (2008), a divisão sexual do trabalho é um reflexo das relações sociais, que determina o serviço produtivo, de maior valor social, como papal masculino e o reprodutivo como feminino. A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social resultante das relações sociais entre os sexos; mais que isso, é um fator decisório para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é articulada histórica e socialmente.

Hirata e Kergoat (2007) apontam a existência de três modalidades de divisão do trabalho profissional e doméstico, entre homens e mulheres. O primeiro modelo seria o chamado “modelo tradicional”. Neste modelo, todo trabalho de cuidado e doméstico é delegado a mulher, cabendo ao homem o papel de provedor. No segundo modelo, o de conciliação, incube às mulheres o dever de conciliar a vida familiar e vida profissional. Por fim, no “modelo da delegação”, as mulheres que ocupam cargos profissionais de nível superior e executivos, delegam as tarefas de cuidado e domésticas a outras mulheres.

Surge ainda o “paradigma da parceria”, preconizado na 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres, organizada pela Organização das Nações Unidas em Pequim em 1995, que confere aos homens, enquanto parceiros, uma relação de igualdade em termos de práticas sociais, que promoveria a divisão das tarefas domésticas no casal (Hirata e Kergoat, 2007).

Quanto ao mercado de trabalho feminino, note-se mundialmente a um crescimento do emprego e do trabalho remunerado das mulheres. Contudo, apesar do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, o perfil de ocupação das mulheres se mostra diferente da ocupação masculina. Os dados apontam que, em geral, a mulher pratica no mercado de trabalho as mesmas tarefas que executa em seu domicílio. Para Hirata (2004) todas as ideias de competência remetem a características ditas masculinas como criatividade, responsabilidade, iniciativa, capacidades técnicas e autonomia no trabalho. As mulheres dificilmente figuram em cargos que demandem tais habilidades. As competências reconhecidas como femininas não são valorizadas nem remuneradas, sendo consideradas atributos

naturais da mulher. A tabela 1 do DIEESE (2023), mostra que em apenas um grupo ocupacional o rendimento das mulheres é superior ao dos homens (ocupações mal definidas). Em todos os demais, as mulheres seguem recebendo de 13% a 36% menos do que os homens.

Tabela 1 – Rendimentos médios por grupo ocupacional, raça/cor (4º Trimestre de cada ano – PNADC – IBGE)

Grupo ocupacional	Mulheres total ² 4º Tri. 2012 ²	Homens total ² 4º Tri. 2012 ²	Variação Real	Mulheres total ² 4º Tri. 2023	Homens total ² 4º Tri. 2023	Variação Real
Diretores e gerentes	R\$ 5.340,28	R\$ 7.728,39	-31%	R\$ 6.779,08	R\$ 9.381,61	-28%
Profissionais das ciências e intelectuais	R\$ 4.855,10	R\$ 8.738,98	-44%	R\$ 5.250,70	R\$ 8.108,36	-35%
Técnicos e profissionais de nível médio	R\$ 3.137,74	R\$ 4.146,03	-24%	R\$ 3.234,59	R\$ 4.360,42	-26%
Trabalhadores de apoio administrativo	R\$ 2.182,99	R\$ 2.704,80	-19%	R\$ 2.117,09	R\$ 2.538,63	-17%
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	R\$ 1.653,95	R\$ 2.649,36	-38%	R\$ 1.761,74	R\$ 2.735,31	-36%
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	R\$ 1.234,30	R\$ 1.884,69	-35%	R\$ 1.659,60	R\$ 2.137,26	-22%
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	R\$ 1.510,56	R\$ 2.389,42	-37%	R\$ 1.543,09	R\$ 2.380,51	-35%
Operadores de instalações e máquinas e montadores	R\$ 1.543,28	R\$ 2.605,19	-41%	R\$ 1.839,71	R\$ 2.465,89	-25%
Ocupações elementares	R\$ 1.149,04	R\$ 1.389,52	-17%	R\$ 1.274,40	R\$ 1.472,67	-13%
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	R\$ 6.307,00	R\$ 5.462,88	15%	R\$ 7.371,52	R\$ 6.527,55	13%
Ocupações maldefinidas	R\$ 2.859,51	R\$ 4.019,74	-29%	R\$ 6.708,65	R\$ 2.850,47	135%

Fonte: DIEESE (2023)

No entanto, segundo pesquisa realizada por Quirino (2011), no âmbito da indústria da mineração, as competências femininas são valorizadas nesse mercado. A pesquisa aponta que gestores das áreas de produção e de manutenção têm propensão à contratação de mulheres para operação de equipamentos pesados e serviços de solda, que devido ao seu nível de desenvolvimento tecnológico requerem um manuseio mais delicado e preciso. Contudo, o reconhecimento de tais habilidades não refletiu numa valorização da carreira, estando as mulheres às margens dos cargos de direção e poder. As mulheres representam a maior parte dos trabalhadores domésticos, ocupações de baixa ou nenhuma remuneração, indicando uma divisão sexual das relações de trabalho, marcada pela precariedade (Mislene e Quirino, 2017).

Embora grande parte das trabalhadoras exerçam profissões vistas, predominantemente, como femininas, existe um relevante número de mulheres que atuam em áreas frequentemente ocupadas pelos homens, como é o caso da indústria de transformação. Essas áreas, geralmente, englobam atividades com elevado grau de risco, que requerem uma cuidadosa observação das medidas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores. Essas medidas devem considerar uma análise das condições ergonômicas, voltada também para as características femininas, a fim de garantir não só a segurança das trabalhadoras como revelar possíveis elementos discriminatórios sob a perspectiva de relações de gênero, promovendo assim, uma igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Nesse sentido, o entendimento da divisão sexual do trabalho busca também embasar o desenvolvimento de um diagnóstico ergonômico das condições de trabalho, considerando, entre outros, fatores como custo do adoecimento profissional, inadequação dos postos de trabalho, baixa qualidade dos produtos e dos processos de produção (Mislene e Quirino, 2017).

Daniellou, (2004) define ergonomia como o estudo científico da relação entre o/a trabalhador/a e seus meios, métodos e espaços de trabalho, englobando conhecimentos relativos à fisiologia, psicologia e funcionamento cognitivo do ser humano. A ergonomia, busca alterar os sistemas de trabalho com o intuito de adaptá-los às características, habilidades e limitações do trabalhador, a fim de promover um desempenho eficiente, confortável e seguro das atividades laborais (ABERGO, 2000)

A Associação Internacional de Ergonomia – IEA e a Associação Brasileira de Ergonomia – ABERGO, dividem a ergonomia em três domínios de especialização: física, organizacional e cognitiva. A ergonomia física observa as atividades físicas do corpo humano relacionadas ao trabalho, analisando aspectos antropométricos, biomecânicos, anatômicos e fisiológicos. Desta forma, os aspectos físicos do trabalho estudam a postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho, além de aspectos ambientais e projeto de posto de trabalho, sob a perspectiva da saúde, segurança, conforto e eficiência (Mattos e Másculo, 2011). A ergonomia organizacional trata da otimização dos sistemas socio-técnicos, incluindo sua estrutura organizacional, políticas e processos. Em sua análise, considera fatores como arranjo físico das instalações, turnos de trabalho, programação de trabalho, satisfação no trabalho,

teoria motivacional, supervisão, liderança e trabalho em equipe, trabalho à distância, ética empresarial e cultura organizacional (Abrantes, 2011). De acordo com Smith (2006), a ergonomia cognitiva envolve todas as atividades mentais que afetam o trabalho, interferindo nas habilidades psicomotoras, perceptuais e sensoriais, na motivação, na atenção, na aprendizagem e memória, na linguagem e comunicação, na resolução de problemas e tomadas de decisão e na dinâmica e trabalho em grupo.

No princípio da produção industrial, sobretudo na fase da administração científica de Taylor, o trabalho era predominantemente físico, com pouca ou nenhuma participação intelectual dos trabalhadores que estavam na linha de produção, a principal preocupação era diminuir o esforço físico e evitar acidentes. O foco estava, portanto, na ergonomia física. O crescimento da complexidade dos métodos de produção, da fabricação e do número de trabalhadores envolvidos, provocou a investigação de elementos sociotécnicos da produção, que teve como consequência o desenvolvimento da ergonomia organizacional. Com a evolução tecnológica, o trabalho manual foi gradualmente sendo substituído por atividades mais intelectuais, fazendo com que os estudos ergonômicos passassem também a avaliar os processos mentais. O avanço da informatização da produção, provocou um aumento na demanda por profissionais com um alto nível de escolaridade, formação interdisciplinar, dinamismo, habilidades de liderança e uma mentalidade empreendedora. Esse cenário valorizou os estudos sob a perspectiva da ergonomia cognitiva. (Abrantes, 2011)

Contemporaneamente, não há dúvidas de que a melhora da qualidade de vida no ambiente de trabalho contribui para um aumento da satisfação e motivação do trabalhador, refletindo em uma maior capacidade produtiva, mais eficiente, segura e saudável. (Abrantes, 2011)

As novas formas de trabalho e o *Home Office* fizeram refletir, acerca da sobrecarga de trabalho, a atenção a saúde e aos cuidados individuais. Além disso, as novas configurações do trabalho fizeram repensar também o trabalho doméstico, a relação com a família e com colegas de trabalho. A maior parte das mulheres que trabalham em *home-office*, possui uma estação de trabalho improvisada em meio a

brinquedos e mamadeiras, sofrendo com diversas interrupções no trabalho afim de atender as demandas do lar (Brandtner, 2021).

Na maioria dos lares, as mulheres acumulam a jornada de trabalho com os cuidados com os familiares. Dessa forma, o estabelecimento de limites de convivência é essencial para que seja possível adaptar a vida pessoal e a vida profissional dessas mulheres (Mislene e Quirino, 2017).

Devido a uma herança histórico-cultural, a limpeza da casa, o preparo das refeições, a higienização, o cuidado e o acompanhamento escolar dos filhos, ficam sob a responsabilidade das mulheres, sobretudo às mães. Existe uma percepção de que cabe às mulheres abdicar de seus compromissos em favor do lar, levando a um entendimento de que o trabalho feminino é menos relevante. Nesse sentido, o trabalho em *Home Office*, que necessita de uma harmonização entre o trabalho com os cuidados com o lar, acarreta uma sobrecarga física e mental das mulheres. Ademais, o trabalho dedicado aos filhos é tido apenas como parte do carinho e cuidado materno, naturalizando um trabalho não remunerado. Acumular o trabalho em *Home Office* com as responsabilidades do lar é extremamente desgastante, e deve ser entendido e auxiliado por todos os membros da família, para que a mulher não fique sobrecarregada (Veloso, 2023).

Em um estudo realizado por Rocha e Debert (2001) para avaliar as repercussões do trabalho na saúde de homens e mulheres, analistas de sistemas, revelou que as exigências do trabalho, somadas às responsabilidades atribuídas à mulher no âmbito doméstico, geraram importantes repercussões sobre a saúde destas. Isto se deve ao fato de o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não ter sido acompanhada por uma distribuição mais equitativa das tarefas entre ambos os sexos. Além disso, os resultados apontam para a importância de que em estudos sobre gênero, trabalho e saúde as situações de vida sejam analisadas como um todo, considerando as interações que se verificam entre trabalho e vida pessoal.

A entrada da mulher no mercado de trabalho representa uma transformação significativa no papel feminino na sociedade. No entanto, os paradigmas existentes ainda permanecem intactos, e persiste a crença de que a responsabilidade pela tutela

dos cuidados recai exclusivamente sobre as mulheres, que são vistas como mães atuantes no lar e na maternidade em tempo integral. O ideal seria que as atividades fora de casa e as responsabilidades domésticas tivessem o mesmo valor (Santos, 2021). Nesse contexto, observa-se uma desvalorização do trabalho reprodutivo, que é fundamental para que as pessoas estejam preparadas para o trabalho produtivo no mercado. Assim, uma série de atividades do dia a dia, que envolvem o trabalho doméstico, acaba sendo invisibilidade e passa despercebida ao longo da vida. O trabalho reprodutivo já se tornou sinônimo de uma função destinada às mulheres, frequentemente inevitável e não remunerada (Brandtner, 2021). Dessa forma, é importante frisar que o trabalho profissional da mulher fica limitado, principalmente pela disposição de tempo, a fatores que cerceiam o trabalho doméstico. A consequência disso é que a dedicação a carreira profissional e a atividades de qualificação, além do tempo destinado aos próprios cuidados, ficam prejudicados pela sobrecarga de funções (Veloso, 2023).

De acordo com Santos (2021), a realização feminina não está apenas na maternidade ou no trabalho, e sim no equilíbrio entre esses dois campos de vida. Contudo, para alcançar esse equilíbrio a mulher necessita de amparos sociais e legais específicos, além de postos de trabalho projetados para suas necessidades (Veloso, 2023).

Desta forma, todos os aspectos do ambiente de trabalho devem ser observados a fim de que haja uma garantia de qualidade de vida da mulher, em todas as suas dimensões (Veloso, 2023).

Se por um lado, o *Home Office* é desafiador por outro lado, pode ser conciliador. Ele evidenciou a importância do cuidado e acompanhamento materno e paterno para o crescimento dos filhos (Brandtner, 2021). Apesar da sobrecarga advinda do *Home Office*, ele também trouxe uma maior flexibilidade de horários (Veloso, 2023).

Método

Este estudo propõe uma análise, fundamentada em teorias, sobre a mulher no contexto do trabalho, enfocando as relações de gênero e ergonomia. O objetivo é

debater as principais dificuldades que as mulheres enfrentam em setores e profissões tradicionalmente masculinos, levando em consideração os aspectos ergonômicos envolvidos. A metodologia utilizada incluiu uma revisão da literatura, com base em pesquisas acadêmicas publicadas que discutem a inclusão feminina no mercado de trabalho. A fundamentação teórica se apoiou em dados históricos relacionados à divisão sexual do trabalho e destaca a importância de estudos que examinem as relações sociais de sexo/gênero como uma categoria de análise, além de abordar o conceito amplo de ergonomia, que se revela tanto em objetos quanto em aspectos organizacionais (Mislene e Quirino, 2017).

Resultados e Discussões

A Norma Regulamentadora 17 – Ergonomia, define parâmetros que promovem a correta adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, promovendo um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (MTE, 1990). Os postos de trabalho devem estar adequados as características físicas do ocupante (Santos e Fialho, 1998). Entretanto, Hirata e Kergoat (1994) ressaltam que a classe operária é composta por dois sexos, assim as condições de trabalho dos trabalhadores e das trabalhadoras são quase sempre assimétricas. Dessa maneira, analisar postos de trabalho desconsiderando o gênero do ocupante, pode trazer respostas equivocadas quando as reais condições de trabalho. Dados empíricos da pesquisa de doutorado sobre o trabalho das mulheres na mineração realizada por Quirino (2011), constataram que apesar não haver impedimento para contratação de mulheres, a inadequação dos espaços físicos promoveu o hábito de se contratar preferencialmente homens para as áreas operacionais, compromete a inserção das mulheres nesse setor produtivo.

Assim, a adaptação dos postos de trabalho, suas ferramentas e elementos, as características físicas do ocupante, configura-se aspecto fundamental da Ergonomia, pois a inadequação antropométrica produz um desequilíbrio postural expondo o/a trabalhador/a a posturas desconfortáveis e movimentos repetitivos, fatores sabidamente desencadeantes de doenças ocupacionais (Vidal, 2010).

Além disso, fatores relacionados ao tempo e ao ritmo de trabalho, exigência de altos níveis de atenção e concentração, combinados com a pressão por mais velocidade e produtividade, assim como a divisão e o parcelamento das tarefas, são os principais causadores de doenças do sistema osteomuscular, ansiedade, estresse, distúrbios do sono e esgotamento profissional. O modo de organização precária do trabalho (exigência de tempo, divisão de tarefas...) compromete trabalhadores homens e mulheres, entretanto, é necessário compreender a inserção da mulher no mercado de trabalho e sua relação com a tecnologia para entender por que a precarização do trabalho afeta muito mais as mulheres. Toledo (2008) defende que, a mecanização da produção, que transferiu a força física para o maquinário, permitiu a introdução das mulheres ao processo produtivo. Contudo, a redução do esforço físico e a transformação das ferramentas que permitiram a simplificação do trabalho, advindas da evolução tecnológica, atribuíram as mulheres atividades menos qualificadas, em sua maioria manuais, que exigem rapidez e destreza na execução de trabalhos minuciosos e monótono, aptidões consideradas femininas (Hirata, 2002).

Segundo Hirata (2003, p.14), embora as mulheres tenham mais acesso à educação hoje, elas ainda possuem menos recursos financeiros, menos acesso às novas tecnologias e menos acesso à formação profissional e técnica, além de um maior índice de desemprego. Isso expõe uma divisão sexual marcada pela precariedade, já que as mulheres são maioria nas atividades que exigem menores níveis de qualificação.

Estudo realizado com trabalhadoras atendidas no serviço público de saúde, mostraram que, as mulheres são mais acometidas por lesões relacionadas a esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares (LER/DORT). Não obstante algumas pesquisas descreverem as mulheres como mais suscetíveis às LER/DORT, é fundamental considerar que carga de trabalho a que ambos estão expostos não é a mesma. Mesmo encarregadas de funções idênticas aos dos homens, as mulheres realizam atividades diferentes, além de estar sujeitas à dupla jornada de trabalho (Rosa e Quirino, 2017). Nesse sentido, Hirata (2003) destaca a importância de se analisar o ambiente doméstico, já que o trabalho doméstico permanece sendo assumido integralmente pelas mulheres. Diante dessa assertiva, uma análise elaborada pelo DIEESE (2012, p.227), acerca das características e limitações

impostas pelas responsabilidades familiares atribuídas a mulher, constatou que a média de horas trabalhadas por homens é superior à das mulheres no mercado de trabalho. Todavia, no âmbito doméstico, as mulheres trabalham, em média, três vezes mais do que o homem.

Além das condições de trabalho extremamente precárias, a falta de visibilidade social destas mulheres interpõe barreiras a geração de dados e informações que permitam a identificação de um nexos laboral, contribuído para o surgimento, nessas trabalhadoras, de um sentimento de impotência e a culpa pelo adoecimento no trabalho (Mislene e Quirino, 2017).

Considerações Finais

O objetivo deste trabalho foi estabelecer uma discussão acerca das dificuldades enfrentadas por mulheres trabalhadoras relativas aos riscos ergonômicos dos seus postos de trabalho. Sendo todas a condição ou a prática que dificulte à produtividade, prejudique a qualidade ou que traga prejuízos ao conforto, segurança e bem estar do/a trabalhador/a, abarcadas pelo conceito de risco ergonômico. Assim, o estudo buscou discutir as particularidades do trabalho da mulher em ambientes tradicionalmente masculinos (Mislene e Quirino, 2017).

As empresas têm voltado sua atenção para estudos ergonômicos relativos aos ambientes de trabalho, já que a análise dos riscos ergonômicos associados as atividades realizadas permite propor medidas concretas para uma melhor adaptação dos meios tecnológicos de produção e dos ambientes de trabalho em busca de uma adequada interação do trabalhador com sua atividade, contribuindo para o produtividade e para a qualidade de vida do/a trabalhador/a. O estudo relativo aos temas necessários ao entendimento das relações de gênero no ambiente de trabalho e fatores ergonômicos, possibilitou reconhecer e investigar as percepções de mulheres sobre suas próprias condições de trabalho. Além disso, busca propor uma discussão quanto ações promotoras de uma real adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas das trabalhadoras, procurando conferir o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. (Mislene e Quirino, 2017).

Conforme expressa a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, que é uma diretriz da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a igualdade de oportunidades e a erradicação de qualquer forma de discriminação são essenciais para o desenvolvimento econômico da nação. De maneira similar a outras interações sociais, as relações de gênero desempenham um papel fundamental na promoção da justiça social, segurança e do bem-estar da classe trabalhadora. (Antunes, 1999)

Além disso, sobretudo nos últimos anos, olhar para o ambiente doméstico se tornou fundamental. As mulheres se tornaram mais cientes da sobrecarga acumulada resultantes do trabalho produtivo e reprodutivo, sendo ambos de extrema importância (Brandtner, 2021). Assim, é importante ressaltar que, é essencial que os homens procurem e descubram a paternidade em toda a sua plenitude, pois quando a carga é dividida, não há sobrecarga unilateral. Em última análise, quando existem dois provedores e, ainda, dois responsáveis pelo cuidado do lar, há um fortalecimento da segurança financeira da família, uma diminuição das relações de poder vinculadas ao gênero e uma maior oferta de oportunidades para a realização pessoal. (Almeida, 2019).

É fundamental ressaltar também que a gestação e a maternidade não podem ser esquecidas quando as profissões são exercidas por mulheres, especialmente, porque necessitam de uma adaptação da tarefa e postos de trabalho que protejam sua condição. Ademais, a intensificação do trabalho feminino, por meio do acúmulo de atividades, leva a um questionamento quanto ao apoio e as condições existentes e necessárias para que sejam realizados com satisfação os papéis de gestantes, mães, esposas e profissionais (Veloso, 2023).

Referências

ABERGO, 2000 - A certificação do ergonomista brasileiro - Editorial do Boletim 1/2000, Associação Brasileira de Ergonomia.

ABRANTES, José. **A ergonomia cognitiva e as inteligências múltiplas**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia-SEGeT, VIII. Anais [...]. Resende,RJ: ABREPRO, 2011.

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de. **As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo**. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22050>. Acesso em: 13 out 2024.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 1999.

BRANDTNER, Isabel Cristina Jacinto. **Pandemia da Covid-19**: desafios para conciliar a maternidade e o Home Office. 2021. Monografia (Direito)- UFSC – Faculdade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2021.

CUTAIT, Maressa Geres. A trajetória de carreira das mulheres de alta gestão no Brasil São Paulo 2020. 2020.

Daniellou, Francois. **A ergonomia em busca de seus princípios**: debates epistemológicos. São Paulo, SP: Edgard Blücher, 2004.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2012). **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2023). **Avanços e permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2012 e 2023**. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/421/329>. Acesso em: 30 set. 24

Hirata, Helena & Kergoat, Daniele. **Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico**: Brasil, França, Japão. Mercado de trabalho e gênero – comparações internacionais. Rio de Janeiro, RJ: Editora Fundação Getúlio Vargas, 263-178, 2008.

Hirata, Helena & Kergoat, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

Hirata, Helena. **O universo do trabalho e da cidadania das mulheres**: um olhar do feminismo e do sindicalismo. Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT, 13-20, 2004.

HIRATA, Helena. Por quem os sinos dobram. **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres**, v. 15, 2003.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?**: um olhar voltado para a empresa e a sociedade. Boitempo, 2002.

MATTOS, Ubirajara; MÁSCULO, Francisco. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011.

MISLENE, A. G.; QUIRINO, Raquel. **Relações de gênero e ergonomia**: abordagem do trabalho da mulher operária. HOLOS, v. 5, p. 345-359, 2017.

Quirino, Raquel. **Mineração também é lugar de mulher!** Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na Mineração de Ferro. 2011. (Tese de Doutorado) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, 2011.

ROCHA, Lys Esther; DEBERT-RIBEIRO, Myriam. **Trabalho, saúde e gênero**: estudo comparativo sobre analistas de sistemas. Revista de Saúde Pública, v. 35, n. 6, p. 539-547, 2001.

SANTOS, Simone Martins da Cunha. **O Home Office como parte da reestruturação do trabalho no capitalismo pós-moderno**. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 2012.

SANTOS, Neri, & FIALHO, Francisco. **Manual de análise ergonômica do trabalho**. Curitiba: Gênese, 2, 316, 1998.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. **Os direitos da mulher no mercado de trabalho**: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. Revista Direito em Debate, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017.

VELOSO, Ludmilla Bragança et al. **Ergonomia e home offices**: uma intervenção ergonômica no trabalho de mulheres autônomas em estado gestacional; um estudo de caso em São Luís-MA. 2023.

Vidal, Mário César (2010). **Introdução à ergonomia**. Apostila do Curso de Especialização em Ergonomia Contemporânea/CESERG. Rio de Janeiro: COPPE/GENTE/UFRJ.

WHITTY-COLLINS, Gill. **Por que os homens se dão melhor que as mulheres no mercado de trabalho**. Autêntica Business, 2022.