

FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA
CURSO DE BACHARELADO EM MEDICINA VETERINÁRIA

LOHANNA CLARA MONTEIRO RODRIGUES

**A MULHER BRASILEIRA DO SÉCULO XXI NA MEDICINA
VETERINÁRIA: RELAÇÕES DE GÊNERO E DESAFIOS PARA
INSERÇÃO E CONSOLIDAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

JOÃO PESSOA

2025

LOHANNA CLARA MONTEIRO RODRIGUES

**A MULHER BRASILEIRA DO SÉCULO XXI NA MEDICINA
VETERINÁRIA: RELAÇÕES DE GÊNERO E DESAFIOS PARA
INSERÇÃO E CONSOLIDAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado à Coordenação do Curso de
Graduação em Medicina Veterinária da
Faculdade de Enfermagem Nova Esperança
como exigência parcial para obtenção do título de
Bacharel em Medicina Veterinária.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Islaine de Souza Salvador

JOÃO PESSOA
2025

LOHANNA CLARA MONTEIRO RODRIGUES

**A MULHER BRASILEIRA DO SÉCULO XXI NA MEDICINA
VETERINÁRIA: RELAÇÕES DE GÊNERO E DESAFIOS PARA
INSERÇÃO E CONSOLIDAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC apresentado pelo aluno(a) Lohanna Clara Monteiro Rodrigues do Curso de Bacharelado em Medicina Veterinária, tendo obtido o conceito _____, conforme a apreciação da Banca Examinadora.

Aprovado em _____ de _____ de 202____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Islaine de Sousa Salvador - Orientadora

Prof^ª. Dra. Nadja Soares Vila Nova - Membro

Prof^ª. Dra. Sandra Batista dos Santos - Membro

R614m

Rodrigues, Lohanna Clara Monteiro

A mulher brasileira do século XXI na medicina veterinária: relações de gênero e desafios para inserção e consolidação no mercado de trabalho / Lohanna Clara Monteiro Rodrigues. – João Pessoa, 2025.

23f.

Orientadora: Prof.^a Dra. Islaine de Souza Salvador.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Medicina Veterinária) – Faculdade Nova Esperança - FACENE

1. Construção Social de Gênero. 2. Emprego. 3. Estereótipos. 4. Relações de Poder. I. Título.

CDU: 619

RESUMO

O fortalecimento da presença de mulheres na Medicina Veterinária não surgiu por acaso: é resultado de um longo processo histórico de mobilização e enfrentamento das desigualdades de gênero. Devido aos movimentos feministas, reformas educacionais e avanços no mercado de trabalho, as mulheres vêm construindo seu espaço nessa e em tantas outras profissões, como também, áreas de atuação específicas, antes masculinizadas. Contudo, apesar das conquistas e do enfraquecimento da discriminação de gênero, é possível identificar obstáculos significativos, que demonstram que a equidade de gênero segue sendo um desafio. Este estudo, classificado como uma pesquisa de campo de abordagem descritiva, teve como objetivo principal investigar as vivências de médicas veterinárias atuantes no estado da Paraíba, explorando temas como maternidade, assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, desigualdade salarial e acesso a cargos de liderança na Medicina Veterinária. O parecer foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sob o número 7.989.628. A partir disso, pretende-se ampliar o debate sobre a visibilidade feminina no mercado de trabalho, avaliar quantitativamente diferentes trajetórias profissionais dentro da medicina veterinária, compreender a evolução das questões de gênero na profissão e identificar se, a participação de mulheres tem contribuído para promover um espaço acolhedor, respeitoso e promover reconhecimento. A coleta de dados foi feita por meio de questionário virtual, com 14 questões objetivas, e aplicado em novembro de 2025, através de divulgação nas redes sociais do Conselho Regional de Medicina Veterinária da Paraíba (CRMV-PB). A análise dos dados foi feita de forma descritiva e quantitativa. Os resultados apontam dificuldades no acesso à liderança, penalização pela maternidade e relatos de assédio moral e sexual. A superação desses desafios exige medidas firmes de instituições e conselhos para garantir um ambiente de trabalho seguro e igualitário.

PALAVRAS-CHAVE: Construção social de gênero; Emprego; Estereótipos; Relações de poder.

ABSTRACT

The strengthening of women's presence in Veterinary Medicine did not happen by chance: it is the result of a long historical process of mobilization and confrontation of gender inequalities. Due to feminist movements, educational reforms, and advances in the labor market, women have been building their space in this and many other professions, as well as in specific areas of practice that were previously male-dominated. However, despite these achievements and the weakening of gender discrimination, significant obstacles can still be identified, showing that gender equity remains a challenge. This study, classified as a descriptive field research, aimed primarily to investigate the experiences of female veterinarians working in the state of Paraíba, exploring topics such as motherhood, moral and sexual harassment in the workplace, wage inequality, and access to leadership positions in Veterinary Medicine. The study was approved by the Research Ethics Committee (CEP), under number 7,989,628. From this, the aim is to broaden the debate on female visibility in the labor market, quantitatively assess different career paths within veterinary medicine, understand the evolution of gender issues in the profession, and identify whether women's participation has contributed to promoting a welcoming and respectful environment and fostering recognition. Data collection was carried out through an online questionnaire with 14 objective questions, and it was conducted in November 2025 through dissemination on the social media channels of the Regional Council of Veterinary Medicine of Paraíba (CRMV-PB). The data analysis was conducted in a descriptive and quantitative manner. The results point to difficulties in accessing leadership positions, penalties for motherhood, and

reports of moral and sexual harassment. Overcoming these challenges requires firm measures from institutions and councils to ensure a safe and equitable work environment.

KEYWORDS: Employment; Power relations; social construction of gender; Stereotypes.

INTRODUÇÃO

A feminização, ou seja, a participação em massa de mulheres em determinados setores, no mercado de trabalho, especialmente na Medicina Veterinária, foi conquistada através de lutas históricas, como movimentos sociais de cunho feminista e pesquisas, que tinham como objetivo ganhar empoderamento e emancipação feminina, para que hoje, no século XXI, a mulher seja definida no que diz respeito a si própria, e não mais pelo seu papel social, nem por suas relações com a figura masculina.¹⁻³

Processo desafiador para a “emancipação da mulher pelo trabalho fora do lar, pela educação e pela participação em esferas públicas e políticas em geral”.⁴ Por outro lado, Betti⁵ enfatiza a importância de reconhecer e analisar as “armadilhas da precariedade relacionadas ao gênero, como a relação entre maternidade e precariedade, a qual dificultou continuamente o equilíbrio entre vida e trabalho das mulheres”.⁵

A reorganização da posição da mulher diante da sociedade, principalmente nos anos 80, no que diz respeito à relação família-trabalho, teve início quando surgiram novas ideias de igualdade entre os gêneros, além de debates acerca de reformas culturais e até mesmo jurídicas para sua consumação, partindo da ideia de que a identidade de uma categoria, neste caso, as mulheres, se estabelece mediante o contexto em que se encontra, e de seu desejo em modificá-la. Levando à uma realidade em que as mulheres não só passam a fazer parte, mas se tornaram executores econômicos de grande importância para a evolução financeira em todo o mundo, apesar de constante discriminação e condições desfavoráveis de trabalho.^{6,7}

Foi no ano de 1879, graças à Reforma Leôncio de Carvalho, que as mulheres passaram a ser aceitas nas universidades brasileiras, apesar de que a educação feminina só passou a ter maior importância na década de 1990, quando alguns países da América Latina, inclusive o Brasil, sofreram algumas reformas educacionais, parte dos compromissos idealizados na campanha internacional intitulada “Educação Para Todos”. Na década de 70, mulheres de diversas classes sociais, com diferentes estímulos, desde a necessidade de uma renda extrafamiliar, o crescimento do comércio, aumento da urbanização graças à

industrialização, ou desejo de alcançar sua autonomia, adentraram no mercado de trabalho em grande quantidade.^{8,9}

Em um contexto marcado por relações desiguais de poder, mesmo as mulheres já tendo conquistado acesso a muitos lugares nunca antes habitados, estão sujeitas a se depararem com preconceitos e estereótipos para serem reconhecidas, valorizadas, se inserirem e posteriormente, se consolidarem em certas áreas de atuação, antes ocupadas majoritariamente ou exclusivamente por homens, isso se dá devido aos costumes de uma sociedade historicamente estabelecida na cultura do patriarcado, além da visível desigualdade de gênero, a nível mundial, se tratando de direitos e oportunidades dentro de instituições e ambiente de trabalho como um todo.^{10,11}

O autor Robert Half¹² obteve os seguintes dados através de uma de suas pesquisas: 66% das mulheres já sofreram discriminação no ambiente de trabalho, enquanto 60% já ouviram falas preconceituosas no exercício da profissão, além de que 47% já tiveram suas habilidades profissionais questionadas, justamente pelo fato de serem mulheres, fenômeno conhecido como discriminação de gênero.

Um estudo do ano de 2019, realizado pelo Fórum Econômico Mundial, tornou possível prever que seriam necessários 99,5 anos para exterminar a desigualdade de direitos de gênero, e 257 anos para reparar a desigualdade econômica entre homens e mulheres.¹³ Faz-se necessário ressaltar, que a luta para o enfraquecimento da discriminação sexual é constante, visto que ao decorrer dos anos, já foram conquistadas muitas coisas, mas ainda há muito a ser feito no combate à cultura machista. Também cabe destacar que esse processo é de extrema importância para formar mulheres, Estado e novas gerações da sociedade, com consciência de igualdade e equiparação de gêneros.¹⁴⁻¹⁷

MATERIAL E MÉTODOS

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário virtual, direcionado a médicas veterinárias atuantes em diferentes cidades do estado da Paraíba. O formato online possibilita alcançar participantes geograficamente dispersas, garantindo diversidade nas respostas e facilitando a organização e análise dos dados. As questões foram elaboradas pelos pesquisadores de forma autoral, visando atender aos objetivos do estudo de maneira precisa e relevante. Foi aprovado o parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), por meio da Plataforma Brasil, sob o número 7989628.

A população-alvo compreendeu médicas veterinárias inscritas no Conselho Regional de Medicina Veterinária da Paraíba (CRMV-PB), atuantes no mercado de trabalho. A amostra foi coletada entre 17 e 21 de novembro de 2025, buscando maximizar a participação e obter um conjunto de dados consistente, representativo do grupo estudado.

O questionário apresentava quatorze questões objetivas, permitindo quantificar padrões e captar percepções detalhadas das participantes. O instrumento foi disponibilizado pelo Google Forms e divulgado por meio de redes sociais do CRMV-PB, alcançando médicas veterinárias que atuam em diferentes espécies e áreas de atuação.

Os dados coletados foram analisados quantitativamente, com a construção de gráficos para facilitar a visualização e interpretação das informações. A análise obteve caráter descritivo e analítico, permitindo identificar tendências, padrões e possíveis relações entre variáveis. Dessa forma, a pesquisa oferece uma compreensão aprofundada das vivências das médicas veterinárias participantes e contribui para discussões sobre gênero, carreira e condições de trabalho na Medicina Veterinária.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este estudo teve como objetivo análises de diferenciadas experiências de mulheres médicas veterinárias, atuantes no estado da Paraíba, quanto a questões de gênero, e de que maneira influenciaram ou não, em seu processo de inserção e consolidação no mercado de trabalho. Os temas de interesse foram abordados no instrumento de pesquisa (questionário autoral), sendo eles: maternidade; discriminação de gênero; assédio moral e sexual; cargos de liderança; desigualdade salarial; apoio familiar na escolha da profissão e área de atuação, e por fim, se as participantes já haviam chegado ao ponto de optar pela própria demissão, devido a situações envolvendo os assuntos citados anteriormente.

O levantamento de respostas obtidas, contou com o total de 29 médicas veterinárias atuantes no estado da Paraíba, sendo doze com idade entre 21 e 27 anos, seis entre 28 e 37, oito entre 38 e 47 e três participantes com 48 anos ou mais. Quanto à raça com a qual se identificam, 58.6% são brancas, 27.6% negras e 13.8% são amarelas.

Sobre o tempo desde a graduação e início da prática profissional, 55.2% das participantes se formaram há cinco anos ou menos e atuam desde então, 35% se formaram há mais de cinco anos e atuam desde então, 10.3% se formaram há mais de cinco anos, mas

não começaram a atuar na medicina veterinária logo após, 1% se formou a cinco anos ou menos, mas não começou a atuar logo em seguida e o 1% restante, marcou a opção “outros”.

No que diz respeito à forma que estas mulheres classificaram seu trabalho, 48.3% das participantes afirmaram ser autônomas, 44.8% trabalham no setor privado, 3.4% ocupam cargos públicos provisoriamente, assim como 3.4% ocupam cargos públicos de maneira efetiva.

Em estudo feito por Wouk¹⁸, que reuniu os resultados de sua própria pesquisa, com dados fornecidos pelo Conselho Federal de Medicina Veterinária (CFMV), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Ministério da Educação (MEC), a fim de traçar o perfil socioeconômico dos médicos veterinários do Brasil, chegou à conclusão de que 52.7% dos médicos veterinários são autônomos ou empreendedores, em contrapartida, 37.6% são subordinados. Além disso, constatou-se que a região Nordeste concentra o maior número de profissionais autônomos (41.6%), ao mesmo tempo em que possui o menor percentual de empreendedores (11.6%).¹⁹

Ainda sobre características de trabalho das participantes, foi possível observar que 89.7% das veterinárias atuam na zona urbana, enquanto 10.3% atuam na zona rural, sendo possível a mesma profissional atuar em ambos os ambientes. Segundo dados da pesquisa de Paraíso¹⁹, a maioria dos entrevistados naturais de zonas urbanas ou grandes cidades tende a se interessar mais por áreas de atuação ligadas a animais de pequeno porte, enquanto os entrevistados oriundos de zonas rurais ou cidades pequenas optavam de forma mais distribuída, trabalhar com animais de grande porte e produção animal. Este fenômeno pode ser explicado pela teoria de que o indivíduo é fruto do meio.

Em relação às áreas de atuação, 62.1% atuam em clínica e/ou cirurgia de pequenos animais, 10.3% em pesquisa e ensino, 6.9% como responsável técnico, 6.9% em diagnóstico por imagem, 3.4% em comportamento canino, 3.4% em inspeção e tecnologia de produtos de origem animal, 3,4% em produção animal e os 3.4% restantes atuam na área de clínica e/ou cirurgia de grandes animais. Segundo Soares²⁰, na sociedade capitalista, a família, a comunidade e as escolas são as instituições que produzem os fatores econômicos, educacionais, familiares, políticos, psicológicos e sociais, que interferem de maneira simultânea, direta ou indiretamente, na decisão profissional, no decorrer da vida de cada indivíduo.^{19,20}

Cobucci²¹, diz que as áreas da medicina veterinária com maior participação na economia do país, são o agronegócio, o mercado pet e a saúde pública. Dados obtidos e

publicados pela Comissão Nacional de Animais de Companhia (COMAC)²² no ano de 2022, demonstraram que 42.5% dos profissionais atuantes concentram-se na clínica médica, logo após, a clínica cirúrgica, com 12.1%, comprovando a saturação da clínica médica e cirúrgica, principalmente de pequenos animais. Sendo assim, se faz necessário o empenho das universidades para que o corpo discente tenha acesso a aulas práticas e estágios em diferentes áreas, possibilitando a identificação dos alunos com diferentes segmentos da profissão.¹⁹

Ainda sobre a mesma temática, foi questionado às entrevistadas se elas receberam apoio familiar no momento de escolha da sua profissão e, posteriormente, área de atuação. Foi visto que, 89.7% das médicas veterinárias receberam aprovação da família sobre suas escolhas, enquanto 10.3% não puderam contar com o incentivo dos familiares e 3.4% responderam na alternativa “outros”, que escutaram da família que a medicina veterinária “é coisa pra homem”. Soares (2002)²⁰, afirma que a influência familiar diante da escolha profissional, está representada tanto pela formação de ideais do cidadão, como também na necessidade involuntária de suprir as expectativas de sua família.

Quanto à relação trabalho-maternidade, nesta pesquisa, foi possível observar que 69% das entrevistadas não possuem filhos, 17.2% são mães, mas nunca foram descartadas de alguma vaga de estágio e/ou emprego por este motivo, e por fim, 13.8% são mães e já perderam uma ou mais vagas, onde o responsável alegou a maternidade como fator determinante. Essa relação tem recebido mais atenção e provocado novos estudos investigativos, principalmente na área das ciências sociais, desde a segunda metade do século XX. Onde, neste período, foi possível observar a redução da fecundidade nos países ocidentais, à medida em que as mulheres ocupavam cada vez mais o mercado de trabalho, o que ocorre também atualmente, em diversos países, caracterizando uma relação inversamente proporcional.²³⁻²⁸

Os estudos a respeito deste fato fomentaram diversos debates sobre suas causas e consequências, que perduram até a atualidade.²³ Já se sabe que, além do próprio mercado de trabalho, o ambiente familiar também tem poder de influência sobre a maneira como as mulheres definem suas prioridades, planos de carreira e inclusive, se querem ou não ter filhos. Em pesquisas anteriores, foi visto que as mulheres com expectativas de construir uma trajetória sólida em suas jornadas de trabalho tendem a ter menos filhos, além de, primeiramente, priorizarem suas carreiras, se tornando mães mais tardiamente.^{29,25,30-32}

Na pesquisa de Dias Jr e Verona³³, com amostra de mulheres de trinta anos ou mais de idade, em cargos de nível superior, residentes domiciliadas em Belo Horizonte, a maioria

das entrevistadas demonstrou que o trabalho é muito importante para elas, tanto quanto o materno, fazendo com que se criem alternativas para então conciliar ambas as responsabilidades. O trabalho de Sorj, Fontes e Machado³⁴ revelou que a ajuda de familiares, especialmente das avós, é crucial nesse processo de adaptação. Vale ressaltar que estes cenários podem ser agravados pelo contexto socioeconômico de cada uma dessas mulheres, para além do fator desigualdade de gênero.

Quando questionadas a respeito de ocupação de cargos de liderança, 41.4% das entrevistadas afirmaram que nunca estiveram nessa posição, seja no período da graduação, ou na prática profissional. Enquanto isso, 13.8% disseram que só se viram em cargos de liderança durante a graduação, seja como representante de sala ou componente de diretoria de grupos de estudo, por exemplo. No entanto, 34.5% responderam que tiveram essa experiência apenas após formadas, ou seja, ocupando posição de gerente, diretora, responsável técnico, entre outros. Como também, os 17.2% restantes afirmaram que se viram nesta colocação tanto enquanto estudantes, como profissionais atuantes.

Corroborando com a análise e compreensão dos resultados obtidos nesta pesquisa, segundo a Organização Internacional do Trabalho (2021)³⁵, o percentual de mulheres em cargos de chefia não teve aumento considerável há vinte anos, mesmo que elas representem cerca de 39% dos trabalhadores em todo o mundo. O Instituto Ethos³⁶, realizou uma pesquisa (2015) contando com a participação de 500 empresas nacionais e obteve o resultado de que somente 11% das instituições, aproximadamente, adotaram medidas concretas para auxílio da promoção de carreira de suas funcionárias do sexo feminino.

Os autores Rodrigues e Guimarães (2016)³⁷, realizaram uma análise no Centro Universitário Oswaldo Cruz, a fim de observar a participação de mulheres nas pesquisas da instituição, durante o período de 1996 a 2013, chegando à conclusão de que neste tempo, 61% dos colaboradores com doutorado eram mulheres. Quanto à gestão, eles observaram que em cargos intermediários as mulheres eram a maioria, enquanto os cargos de alta administração, eram ocupados majoritariamente por homens.³⁸

Se tratando do setor educacional, pode-se dizer que a carreira docente ainda é vista como uma área predominantemente feminina, apesar de se notar que o percentual de mulheres em cargos de liderança, como direção e coordenação, é menor em relação aos homens. Outros estudos, afirmaram que características de “liderança feminina”, como hospitalidade, humanidade e solidariedade, foram associadas a ambientes de trabalho cooperador, flexível e coparticipativo, gerando efeitos positivos nas instituições.^{39,40}

Quanto a episódios de assédio moral e/ou sexual, 34.5% das participantes afirmaram que nunca vivenciaram tais tipos de violência, tanto em ambiente acadêmico, quanto laboral. À medida que 24.1% se viram em situações de assédio moral, ainda enquanto estudantes. Enquanto 13.8% sofreram exclusivamente assédio moral no exercício da profissão. Um recorte de 10.3% foi submetido a assédio moral e sexual, somente enquanto profissionais. Na mesma porcentagem, 10.3% das mulheres conviveram com ambos os tipos de violência, enquanto estudantes e profissionais. Àquelas que passaram pelas duas experiências, apenas quando eram estudantes, representam 6.9%. Os casos de exclusivamente assédio moral na profissão somam 3.4%, e, por fim, as mulheres que sofreram exclusivamente assédio sexual durante a graduação compõem outros 3.4%.

O conceito de assédio moral em ambiente de trabalho, é estabelecido com a repetição de atitudes hostis contra um ou mais indivíduos, de maneira consciente ou não, onde o agressor está em posição hierárquica maior que o agredido, podendo causar danos físicos e ou psíquicos à vítima, além de prejudicar sua produção e o próprio ambiente laboral. Em nosso país, o tema passou a ser mais discutido desde o ano 2000, com a dissertação de mestrado de Margarida Barreto⁴¹ em Psicologia Social, intitulada “Uma Jornada de Humilhação”. Posteriormente, ocorreram movimentos sindicais, levando o assédio a outro nível de reconhecimento legal e jurisprudência em diferentes instâncias legislativas e judiciais. Atualmente, o Brasil ainda não conta com nenhuma lei específica antiassédio moral, embora tenha alguns projetos de lei em curso, como por exemplo o Projeto de Lei 4742\01, que visa categorizar o assédio moral em ambiente de trabalho como delito. No ano de 2024, foi aprovado o decreto nº 12.122, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que busca combater a violência institucional, especialmente discriminação, assédio moral e sexual, a nível de administração pública federal.⁴²⁻⁴⁴

Se tratando dos assediados, é difícil definir um perfil predisposto a casos de assédio moral, Silva (2005)⁴⁵ chama atenção para o fato de que indivíduos com características totalmente diferentes também são vulneráveis. Porém, há alguns fatores que podem influenciar na escolha de alvo do assediador, como, por exemplo, pessoas de personalidade própria, perfil ético, vítimas estabelecidas por raça, gênero, fisionomia, poder aquisitivo, pessoas fragilizadas, crenças religiosas, portadoras de doenças críticas, deficientes físicos, pessoas que se identificam como população LGBTQIAPN+, além de mulheres, mães solo,

idosos e demais minorias, enfatizados como alvos frequentes de assédio moral, segundo a Cartilha Assédio Moral na Universidade.^{46,47}

Destacando os efeitos causados pelo assédio moral nas vítimas, podemos observar danos à sua personalidade, identidade e autoestima, por meio de fatores que têm poder sobre os setores psíquico, social, profissional, familiar e afetivo. Caran (2007)⁴⁸, descreveu algumas das consequências mais recorrentes às vítimas, sendo elas a ansiedade, apatia, cansaço, depressão, dores de coluna, estresse pós-traumático, insegurança, insônia e nervosismo, que, com o decorrer do tempo, podem ser agravadas, resultando em casos de suicídio.^{49,50}

Mesmo com o crescimento da conscientização popular sobre o que é assédio sexual, pesquisas mostram uma percepção muito subjetiva desta violência, seja por condições históricas e ou características do assediador e assediado. Dentre as práticas classificadas como assédio sexual, podemos listar: comentários grosseiros e sexistas, principalmente a respeito do corpo feminino; exibição de conteúdo pornográfico; insultos; piadas; tentativas de promover atos sexuais, e por fim, agressão sexual e estupro.^{51,52}

Segundo resultados obtidos nas pesquisas de Cortina e Areguin (2020)⁵³ sobre a estimativa de casos de assédio sexual com foco na experiência de mulheres no mercado de trabalho, estimou-se que ao menos uma, a cada duas mulheres inseridas no mercado de trabalho, já sofreu assédio sexual alguma vez durante sua trajetória profissional. Sendo importante ressaltar que 85% dos assédios de caráter sexual, são praticados por homens, contra mulheres. Ratificando este achado, uma pesquisa sobre o ciclo do assédio sexual no ambiente laboral, realizada por Think Eva e LinkedIn (2020)⁵⁴, apontou que 47.12% das mulheres participantes afirmaram alguma vez já terem sido vítimas da prática.⁵³⁻⁵⁵

A reação mais recorrente das vítimas, ainda é o medo, seguido de silêncio, seja por receio de perderem o vínculo empregatício ou prejudicarem sua ascensão na profissão, vergonha, receio de serem revitimizadas, risco de isolamento, perda salarial, receber a culpa, além do receio em prejudicar a própria reputação, sofrerem ameaça ou perseguição no ambiente de trabalho.⁵⁶⁻⁶¹

Em contrapartida, na pesquisa de Oletto (2021)⁶⁰, foi possível contemplar diferentes reações, onde algumas entrevistadas relataram levar a situação como oportunidade de conseguir algo, como vantagens, promoções ou mesmo uma contratação, afirmando terem usado seus agressores, e não o contrário. Também foi visto que, quando ocuparam cargos de liderança, a frequência de casos de assédio sexual contra elas, praticamente acabou e, quando

ocorriam, eram brandos, além do fato dos agressores serem hierarquicamente superiores a elas. Vale enfatizar que, depois de se tornarem autoridades, passaram a não temer na hora de denunciar, ou contra-atacar qualquer desconforto.⁶²

Com tudo isto, é necessário reconhecer a importância do empoderamento, que gera a consciência de direitos do indivíduo. Como também, a necessidade de as organizações compreenderem a dimensão e complexidade da temática, além do comprometimento em se prepararem para identificação da violência organizacional, a fim de controlar ou erradicar este tipo de prática. Além disso, é necessário promover canais de denúncia eficazes, disponíveis aos funcionários.^{60,63,64}

Sobre a possibilidade de diferença salarial baseada no gênero dos trabalhadores, foi possível observar que 79.3% das entrevistadas nunca se depararam com colegas do sexo oposto, que ocupassem o mesmo cargo, ganhando mais que elas sem motivo plausível, como por exemplo tempo de carreira ou atribuições adicionais. Ao mesmo tempo, 10.3% afirmaram que já lhes ocorreu uma única vez, e outros 10.3% passaram por isto mais de uma vez.

Rodrigues (2023)⁶⁵ afirmou em sua pesquisa, que a disparidade salarial de acordo com o gênero do empregado no Brasil, é encoberta há quase um século. Embora as constituições federais de 1934 e 1946 declarem impedimento da prática, sendo reafirmado na redação original da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, além de ser estabelecido como direito social na constituição de 1988. Para além disso, o Brasil assumiu o compromisso de garantir a equidade salarial entre homens e mulheres, quando aderiu a recursos internacionais em 1957 junto à aprovação da Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, que ocorreu no mesmo ano, através do decreto 41.721. Recentemente, foi sancionada a Lei nº 14.611 no ano de 2023, que estabelece medidas de transparência e fiscalização da equiparação salarial entre homens e mulheres.⁶⁶⁻⁷⁰

Em estudo importante, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicado em março de 2021, baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), observou-se a redução da disparidade salarial entre os sexos de 2012 a 2019, chegando à conclusão de que mesmo com avanços, a desigualdade ainda é realidade, sendo o rendimento médio das mulheres 77,7% do rendimento dos homens. Ratificando tais resultados, o Fórum Econômico Internacional afirmou em relatório publicado em 2021, que o Brasil compõe uma das maiores desigualdades salariais entre os

países da América Latina, estando na 25º posição entre 26 países de uma mesma zona, e que seriam necessários 135,6 anos para a extinção da disparidade entre homens e mulheres.^{72,73}

De acordo com a literatura, existem inúmeros fatores que têm influência sobre a contratação e definição de salários dos trabalhadores, alguns deles são: capacitação acumulada, carga horária, grau de instrução, cargo, pausas durante a carreira profissional, entre outros. Os estudos pioneiros sobre a temática no Brasil, contaram com aspectos relacionados tanto ao trabalho, quanto ao trabalhador, tendo como “fator determinante”, os diferentes níveis educacionais dos funcionários participantes, passando a ser o tópico mais pesquisado posteriormente.^{65,73,74}

No estudo de Silveira e Leão (2020)⁷⁵, onde analisaram a influência da segregação de gênero e raça, sobre a disparidade salarial de 1986 a 2015, concluíram que, apesar da queda de diferenciação em remuneração baseada em gênero no Brasil, ainda havia persistência de discriminação e outros tipos de distinção de indivíduos, quando levada em consideração a raça dos envolvidos. Outro fator que impacta nas diferenças salariais entre gêneros é o cenário de mercado dividido em setores e atividades de certa forma, padronizados a nível sindical, para cada sexo.⁶⁵

A discriminação de gênero, fomentada e muitas vezes justificada por questões culturais, leva tempo para ocorrerem mudanças. Atuando assim, como causa direta ou indireta da desigualdade de remuneração entre homens e mulheres no Brasil, não sendo suficiente a proibição desta prática.⁶⁵

Nesta pesquisa, obteve-se o resultado de que 34.5% das participantes afirmaram nunca terem sofrido discriminação de gênero em ambiente laboral, 41.4% responderam que sim, já foram submetidas somente uma vez, enquanto 24.1% das médicas veterinárias disseram que já foram alvo de discriminação mais de uma vez, sendo descredibilizadas profissionalmente por serem mulheres.

CONCLUSÃO

Diante de todo exposto, conclui-se que este estudo cumpriu seu objetivo ao mapear as vivências de algumas médicas veterinárias atuantes no estado da Paraíba e confirmar que a ascensão feminina na profissão é uma conquista que caminha ao lado de grandes desafios. Os resultados demonstram que persiste a desigualdade de gênero, seja na dificuldade de

acesso a cargos de liderança, penalização da maternidade no mercado de trabalho e, principalmente, nos difíceis relatos de assédio moral e sexual. A superação de tais obstáculos exige mais do que o tempo, reivindica a adoção de medidas firmes por parte das instituições e conselhos regionais e federal. É crucial que o setor da Medicina Veterinária invista na criação de um ambiente de trabalho que promova, de fato, a segurança, o respeito e a valorização plena das mulheres, transformando a inclusão numérica em verdadeira igualdade de oportunidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mencken FC, Winfield I. Job search and sex segregation: does sex of social contact matter? *Sex Roles*. 2000;42(9-10):847-64. doi:10.1023/A:1007046416523.
2. Touraine A. Um novo paradigma: para compreender o mundo de hoje. Petrópolis: Vozes; 2006.
3. Sappleton N. Women non-traditional entrepreneurs and social capital. *Int J Gend Entrep*. 2009;1(3):192-218. doi:10.1108/17566260910990892.
4. Auad D. Feminismo: que história é essa? Rio de Janeiro: DP&A; 2003.
5. Betti E. Gênero e trabalho precário em uma perspectiva histórica. *Rev outubro*. 2017;(29). Portuguese. Available from: http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2017/11/03_Betti_2017.pdf. Accessed 2025 Ago 13.
6. Giuliani MV. Teoria do apego ao lugar. In: Tassara ETO, Rabinovich EP, Guedes MC, editores. *Psicologia e ambiente*. São Paulo: EDUC; 2004. p. 137-49.
7. Delors J. Educação: um tesouro a descobrir. As mulheres e as jovens: uma educação para igualdade. 10ª ed. São Paulo: Cortez; Brasília (DF): MEC; UNESCO; 2006.
8. Bruschini C. Trabalho da mulher no Brasil: tendências recentes. Texto elaborado para a UNICEF; 1993 May.

9. Rosenberg F. Educação e gênero no Brasil. Projeto História. 2012; (45):13-38.
Available from: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11411>. Accessed 2025 May 18.
10. Louro GL. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis (RJ): Vozes; 1997.
11. International Labour Organization (ILO). Declaration on social justice for a fair globalization. Geneva: ILO; 2008. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_647524.pdf. Accessed 2025 May 18.
12. Robert Half. Mulheres e o mundo corporativo. 2016. Available from: https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/legacy-pdfs/robert_half_-_mulheres_e_o_mundo_corporativo_0.pdf. Accessed 2025 Mar 31.
13. World Economic Forum. Global gender gap report 2020. 371 p. 2020.
14. Sen AK. Desenvolvimento como liberdade. São Paulo: Companhia das Letras; 2000.
15. Scocuglia AC, Pinheiro ACF. Educação & história no Brasil contemporâneo. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB; 2003.
16. Freitas M, Costa M. A desconstrução do conceito de mulher-família para mulher-parasi: uma análise sobre a (re)inclusão das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho contemporâneo. Argumenta J Law. 2020;(32):297-316.
17. Godoi WWG. Relações de gênero na Medicina Veterinária: da inserção à atual participação da mulher no mercado de trabalho: revisão de literatura. Areia: UFPB/CCA; 2020.

18. Wouk AFP, et al. Demografia da medicina veterinária do Brasil 2022. 1ª ed. Cotia (SP): Editora Guará; 2023. PDF.
19. Paraiso BS. Escolha da área de atuação na Medicina Veterinária: propensão vocacional ou resultado de um contexto socioeconômico? [TCC]. Areia (PB): Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Agrárias; 2024. 54 f.
20. Soares DHP. A escolha profissional do jovem ao adulto. São Paulo: Summus; 2002.
21. Cobucci GC. Metodologias ativas e aspectos pedagógicos no ensino de graduação em Medicina Veterinária [dissertação de mestrado]. Viçosa (MG): Universidade Federal de Viçosa; 2017.
22. Comissão Nacional dos Animais de Companhia. Tendências do mercado pet: cenário pet vet para os próximos anos [Internet]. Brasília (DF): Ministério da Agricultura; 2022 [cited 2025 Oct 14]. Available from: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/camaras-setoriais/tematicas/documentos/camaras-setoriais/animais-e-estimacao/2022/34a-ro-27-072022/tendencias-do-mercado-pet-vet-para-os-proximos-anos.pdf>
23. Bilac E.D. Trabalho e família: articulações possíveis. Tempo Soc. 2014;26(1):129-45.
24. Bonner S. Fertility in Australia: the role of policy and the labour market [PhD thesis]. Brisbane: Queensland University of Technology; 2015. 222 f.
25. Brewster KL, Rindfuss RR. Fertility and women's employment in industrialized nations. Annu Rev Sociol. 2000;26:271-96.
26. Cáceres-Delpiano J. Can we still learn something from the relationship between fertility and mothers' employment? Evidence from developing countries. Demography. 2011;49(1):151-74.
27. Fang H, Eggleston KN, Rizzo JA, Zeckhauser RJ. Jobs and kids: female employment

- and fertility in China. *IZA J Labor Dev.* 2013;2:12-25.
28. Matysiak A, Vignoli D. Diverse effects of women's employment on fertility: insights from Italy and Poland. *Eur J Population.* 2013;29(3):273-302.
 29. Becker GS. *A treatise on the family.* Cambridge (MA): Harvard University Press; 1981.
 30. Ellingsæter AL, Rønsen M. The dual strategy: motherhood and the work contract in Scandinavia. *Eur J Population.* 1996;12(3):239-60.
 31. Hewlett SA. *Creating a life: professional women and the quest for children.* New York: Miramax Books; 2002.
 32. Kalwij AS. The effects of female employment status on the presence and number of children. *J Popul Econ.* 2000;13(2):221-39.
 33. Dias Jr C, Verona AP. Maternidade e trabalho: algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior. *Rev Bras Sociol.* 2016;4(7):111-34. doi: 10.20336/rbs.152.
 34. Sorj B, Fontes A, Machado DC. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cad Pesqui.* 2007;37(132):573-94.
 35. International Labour Organization (ILO). *Women in managerial and leadership positions in the G20: data availability and indicators* [Internet]. Geneva: ILO; 2021 [cited 2025 Oct 17]. Available from: https://www.ilo.org/publications/women-managerial-and-leadership-positions-g20-data-availability-and?utm_source=chatgpt.com
 36. Instituto Ethos. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas* [Internet]. São Paulo: Instituto Ethos; (2015). Available from: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf?utm_source=chatgpt.com

37. Rodrigues JG, Guimarães MCS. A Fundação Oswaldo Cruz e a ciência no feminino: a participação feminina na prática e na gestão da pesquisa em uma instituição de ensino e pesquisa. *Cad Pagu*. 2016;(46):197-222. doi:10.1590/18094449201600460197.
38. Messias JCC, Ambiel RAM, De Paula ER, Meira KB, Costa C, Tabaczinski C. I am a professor; I am a manager: women leaders in higher education institutions. *Psico-USF*. 2024;29:e270538. doi:10.1590/1413-8271202429e270538.
39. Aroca IAA, García SS, Loo AER. Mulheres e seu papel na gestão de instituições de ensino superior na província de Manabí, Equador. *Rev Int Educ Sec XXI*. 2019;6(1):50-60. doi:10.21071/ij21ce.v6i1.12638.
40. IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3ª ed. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; 2021.
41. Barreto MMS. Uma jornada de humilhação [dissertação]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2000.
42. Hirigoyen MF. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2008.
43. Rodrigues M, Freitas ME. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cad EBAPE.BR*. 2014;12(2):284-301. doi:10.1590/167939518275
44. Brasil. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
45. Silva JNO. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro; 2005.

46. Ege H. Mobbing: che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro. *Proteo*. 2000;(2). Disponível em: http://www.proteo.rdbcub.it/article.php3?id_article=85. Acesso em: 2025 novembro 2.
47. Veras ACM. Assédio moral no curso de Medicina Veterinária da Universidade Federal da Paraíba: relação professor-aluno, ocorrências e consequências [Trabalho de Conclusão de Curso]. Areia: UFPB/CCA; 2024. 55 f.
48. Caran VCS. Riscos psicossociais e assédio moral no contexto acadêmico [dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2007. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-07012008-134033/en.php>
49. Barreto M, Netto BN, Pereira LB. Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho. 1ª ed. São Paulo: Matsunaga; 2011.
50. Freitas ME. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Rev Adm Empre (RAE)*. 2001;41(2):8-19. doi:10.1590/S0034-75902001000200002.
51. Bongiorno R, Langbroek C, Bain PG, Ting M, Ryan MK. Why women are blamed for being sexually harassed: the effects of empathy for female victims and male perpetrators. *Psychol Women*. 2019;44:1-17.
52. Fitzgerald LF, Cortina LM. Sexual harassment in work organizations: a view from the 21st century. In: Travis CB, White JW, editors. *APA handbook of the psychology of women. Perspectives on women's private and public lives*. Vol. 2. p. 215-234; 2018.
53. Cortina LM, Areguin MA. Putting people down and pushing them out: sexual harassment in the workplace. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2020;8:1-25.
54. Think Eva, LindeIn. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. [Internet]. 2020;(253):32-47. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-nocontexto-do-mundo-corporativo/> [Acesso em: 2025 nov 2].

55. Kay HW, West MS. Sex-based discrimination: text, case and materials. Saint Paul: West Group; 2002.
56. Bondestam F, Lundqvist M. Sexual harassment in higher education—a systematic review. *Eur J High Educ.* 2020;10(4):397-419.
57. Correa CR. A importância do compliance como ferramenta de combate ao assédio sexual nas relações de trabalho—aspectos econômicos. *Percurso.* 2020;1(32):245-50.
58. Diniz MI. Mulheres como eu, mulheres como as outras: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte [tese]. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro; 2014.
59. Gill R, Febraro AR. Experiences and perceptions of sexual harassment in the Canadian Forces combat arms. *Violence Against Women.* 2013;19(2):269-87.
60. Oleto AF. Assédio sexual nas relações de trabalho: um estudo com mulheres em cargo de liderança [tese]. São Paulo: Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo; 2021. 198 f. Orientador: Rafael Alcadipani da Silveira.
61. Lonsway KA, Paynich R, Hall JN. Sexual harassment in law enforcement: incidence, impact, and perception. *Police Q.* 2013;16(2):177-210.
62. Clarke HM, Ford DP, Sulsky LM. Moderating effects of harasser status and target gender on the relationship between unwanted sexual attention and overall job satisfaction. *J Appl Psychol.* 2016;46(12):701-717.
63. Dougherty, D. S. & Hode. M. G. (2016) Binary logics and the discursive interpretation of organizational policy: Making meaning of sexual harassment policy. *Human Relations*, 69, 1729 – 1755.
64. Ribeiro D. Quem tem medo do feminismo negro? São Paulo: Companhia das Letras; 2018.

65. Rodrigues FA. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. Rev Estud Femin. 2023;31(1):e82532.
66. Brasil. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: Assembleia Nacional Constituinte; 1934.
67. Brasil. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: Assembleia Constituinte; 1946.
68. Brasil. Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República; 1943.
69. Brasil. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 81, 88, 89, 95, 100 e 101. Rio de Janeiro: Presidência da República; 1957.
70. Brasil. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.
71. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2ª ed. Rio de Janeiro: IBGE; 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 3 nov. 2025.
72. World Economic Forum (WEF). Global Gender Gap Report 2021. 2021. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. Acesso em: 3 nov. 2025.
73. Coelho AM, Corseuil CH. Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama. In: Corseuil CH, editor. Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: IPEA; 2002.

74. Becker GS. Capital Humano. In: The concise encyclopedia of economics [Internet]. Indianapolis: Library of Economics and Liberty; 2008 [citado 2021 Jun 29]. Disponível em:<https://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>
75. Silveira LS, Leão NS. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). Rev Latinoam Poblac . 2020;14(27):41-76.