

LUGAR DE MULHER É ONDE ELA QUISE?! DISCUSSÕES SOBRE MULHER E TRABALHO

¿EL LUGAR DE LA MUJER ESTÁ DONDE ELLA QUIERE? DEBATES SOBRE LA MUJER Y EL TRABAJO

IS A WOMAN'S PLACE WHERE SHE WANTS IT?! DISCUSSIONS ABOUT WOMEN AND WORK

Sabrina dos Santos Vidigal Martins*

sabrinavidigalmartins@gmail.com

Débora Vargas Ferreira Costa**

deboravargas82@gmail.com

Victor Cláudio Paradela Ferreira*

victor.paradela@hotmail.com

*Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG – Brasil

**Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Campus Três Rios, RJ – Brasil

Resumo

Este artigo busca explorar como se configura a presença da mulher brasileira no mercado de trabalho entre os anos 2018 e 2022. Para tanto, buscou-se suporte em dados estatísticos publicados em relatórios produzidos por instituições de pesquisa. Para a construção da pesquisa exploratória, buscou-se suporte na produção acadêmica realizada nos últimos cinco anos e indexada na base de dados SPELL (*Scientific Periods Library Electronic*) na área da Administração. Verifica-se que o papel desempenhado pelas mulheres na sociedade tem passado por significativas transformações, em decorrências de vários fatores sociais, econômicos, políticos e tecnológicos, tendo as lutas do movimento feminista um papel preponderante no alcance dos avanços obtidos. Persistem, todavia, diversos tipos de barreiras à inserção profissional feminina e a divisão de trabalho por gênero segue sendo desigual. Nota-se, assim, que as mulheres ainda não conseguem se inserir no mundo do trabalho com a mesma facilidade dos homens e que ainda há muito a conquistar até que o conhecido lema “lugar de mulher é onde ela quiser” se torne uma realidade plena.

PALAVRAS- CHAVE: Trabalho feminino. Divisão sexual do trabalho. Gênero.

Resumen

Este artículo busca explorar cómo se configura la presencia de la mujer brasileña en el mercado laboral entre los años 2018 y 2022. Para ello, se buscó apoyo en datos estadísticos publicados en informes producidos por instituciones de investigación. Para la construcción de la investigación exploratoria se buscó apoyo en la producción académica realizada en los últimos cinco años e indexada en la base de datos SPELL (Scientific Periods Library Electronic) en el área de Administración. El papel que desempeña la mujer en la sociedad ha sufrido importantes transformaciones como consecuencia de diversos factores sociales, económicos, políticos y tecnológicos. Sin embargo, persisten diversos tipos de barreras a la inserción profesional femenina y la división del trabajo por género sigue siendo desigual. Se puede ver, por tanto, que las mujeres aún no pueden incorporarse al mundo laboral con la misma facilidad que los hombres y que aún queda mucho camino por recorrer para que el conocido lema "el lugar de la mujer está donde ella quiera" sea una realidad plena.

Palabras clave: Trabajo femenino. División sexual del trabajo. El género.

Abstract

This article seeks to explore how the presence of Brazilian women in the labor market is configured between the years 2018 and 2022. For this, support was sought in statistical data published in reports produced by research institutions. For the construction of the exploratory research, support was sought in the academic production carried out in the last five years and indexed in the SPELL database (Scientific Periods Library Electronic) in the area of Administration. It is verified that the role played by women in society has undergone significant transformations, due to various social, economic, political and technological factors, with the struggles of the feminist movement having a major role in achieving the advances obtained. However, several types of barriers to female professional insertion persist and the division of labor by gender remains unequal. It is thus noted that women still cannot enter the world of work with the same ease of work as men and that there is still much to conquer until the well-known motto "woman's place is where she wants" becomes a full reality.

KEYWORDS: Female work. Sexual division of labor. Gender.

1. INTRODUÇÃO

Em diferentes âmbitos as mulheres têm demonstrado a transformação que o seu papel social passou ao longo de tempo, como observado no campo profissional (SAVONE; RODRIGUES, 2022). Rocha-Coutinho (2004) considera, todavia, que as mudanças sociais ocorridas não devem ser superestimadas, nem tampouco se pode acreditar que as desigualdades entre os gêneros tenham sido erradicadas. De um lado, conquistas sociais,

políticas e econômicas alcançadas por elas na história revelam-se fundamentais, do outro, porém, a desigualdade em diferentes esferas ainda persiste e merece ser discutida.

De acordo com a ONU Mulheres¹ (ONU, 2019), o progresso observado para a maioria das mulheres e meninas em todo o mundo ocorre a passos lentos, pois existem ainda obstáculos na lei e na cultura que influenciam a caminhada de muitas delas. Esse é um dos motivos pelos quais a desigualdade persiste. Martins (2022) e Savone e Rodrigues (2022) explicam que as relações de gênero e a divisão sexual do trabalho estão presentes na inserção das mulheres no mercado capitalista. Ao passarem para a esfera da produção, elas foram estigmatizadas por características socialmente naturalizadas como femininas, gerando, com frequência, as dificuldades enfrentadas ao participarem do mundo tradicionalmente ocupado pelos homens.

Partindo dessas constatações, este artigo tem como objetivo geral explorar a participação da mulher brasileira no mercado de trabalho atual, com base em dados extraídos de dados publicados por instituições de pesquisa e resultados advindos da produção acadêmica de autores que têm se debruçado sobre essa temática mulher e trabalho indexados na base SPELL.

Foram adotados os seguintes objetivos específicos: i) abordar o conceito de gênero e divisão sexual do trabalho”; ii) rememorar a inserção da mulher no mercado de trabalho; iii) por meio de dados secundários, explorar como se configura a participação da mulher brasileira no mercado de trabalho entre os anos de 2018 e 2022.

No Brasil, em 2019, entre a população em idade para trabalhar, as mulheres representavam, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) 54,5% da força de trabalho, e os homens 73,7%, uma diferença significativa, portanto. Entende-se, assim, ser relevante abordar temas que discutam a participação feminina no trabalho produtivo, dadas as diferenças construídas socialmente que influenciam a entrada e a permanência das mulheres no mundo tradicionalmente concebido como masculino.

A justificativa para o desenvolvimento da pesquisa se respalda em Souza, Ferraz e Ferraz (2021), por identificarem que estudar a temática pode potencializar a luta das mulheres para questionar as desigualdades de qualquer natureza, como sua participação no espaço das decisões políticas e esferas elevadas das empresas. Assim, espera-se estimular o desenvolvimento de estudos na área da administração, como práticas em Gestão de Pessoas que abordem a diversidade de gênero nas empresas. Em adição, Miltersteiner (2020, p. 421) destaca que acolher a diversidade é fonte “de inovação, criação e humanização de espaços de vida e de trabalho”, compreendendo-se ser uma das funções da área de Gestão de Pessoas.

O artigo está dividido em cinco seções, incluindo esta introdução. As próximas abordam os conceitos gênero e divisão sexual do trabalho e a metodologia utilizada. Em seguida, considera-se a inserção da mulher no mercado de trabalho. Depois, apresentam-se a discussão obtida a partir dos dados estatísticos e da produção acadêmica. Por fim, são apresentadas as considerações finais a que foi se chegar.

2. Fundamentação Teórica

Agora, serão destacadas as principais contribuições teóricas que servirão de referência ao desenvolvimento da pesquisa exploratória proposta. Para falar da mulher no mercado de

¹ ONU Mulheres é uma entidade das Nações Unidas que luta pela igualdade de gênero. Informações em: <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>. Acesso em: 22 fev. 2020

trabalho entre os anos de 2018 e 2022, a lente teórica que auxilia a compreensão dos resultados provenientes da pesquisa documental e bibliográfica parte da divisão sexual do trabalho, perpassando a categoria gênero. Procurou-se fazer um resgate dos conceitos a partir das autoras Scott (1995) e Rago (1998), a fim de se alcançar as definições compartilhadas por autoras mais atuais. Logo após, elaborou-se um resgate histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, partindo de estudiosas como Danièle Kergot, Heleieth Saffiote, Helena Hirata, Maria Cristina Bruschini, Maria Lúcia Rocha-Coutinho e Simone de Beauvoir.

2.1 GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Partindo da concepção de Scott (1995), gênero foi desenvolvido por feministas americanas com o propósito de demonstrar que as relações entre homens e mulheres têm um caráter fundamentalmente social, não se tratando de uma relação baseada na biologia. Ou seja, as estudiosas rejeitaram as distinções baseadas no sexo e procuraram destacar “a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres” (SCOTT, 1995, p. 75). Gênero, na percepção da autora, representa uma relação de poder, sendo este fruto das relações sociais.

Rago (1998) destaca que o conceito gênero é uma importante categoria de análise. A autora esclarece que as diferenças biológicas foram base para a construção histórica de identidades (tanto a pessoal quanto a coletiva) baseadas no sexo. Portanto, para se estudar o papel da mulher é fundamental se conhecer essas construções históricas e culturais baseadas nas diferenças sexuais para ser possível desnaturalizá-las do contexto social, voltando os olhares para o passado e para se compreender o presente.

A referida autora lança luz à questão da prática social na construção do feminino proposta pelo século XIX, com suas diferenças entre o universo feminino e masculino permeadas “por experiências históricas marcadas por valores, sistemas de pensamento, crenças e simbolizações diferenciadas também sexuadas” (RAGO, 1998, p. 92-93).

Por se tratar de uma construção social, Souza (2017) e Caetano (2018) explicam que o conceito gênero produz reflexos na divisão sexual do trabalho. As práticas sociais de gênero estão presente nas experiências dos homens e das mulheres. Logo, como destaca Scuro (2017), parte da cultura, da história e está na academia, na política e nos diversos espaços sociais, estabelecendo o que é responsabilidade, colocando expectativas, definindo papéis, direitos e obrigações para os homens e para as mulheres.

Scuro (2017, p. 22) conclui que “gênero responde a um contexto, se define num tempo e um espaço determinado”, sendo, portanto, passível de sofrer transformações. Dessa forma, os relacionamentos podem ser modificados, como vem acontecendo, visto que ser homem ou mulher não é igual nas diversas partes do globo, assim como se diferencia do que era visto em épocas anteriores.

Destaca-se também as colocações de Ramos (2019), não se nega a existência de diferenças biológicas e comportamentais entre homens e mulheres. O que se pretende é estabelecer uma reflexão entre o que foi socialmente construído como campo de atuação de cada um deles (produção e reprodução, respectivamente), pois essa é fonte de segregação e de hierarquização que acaba por condicionar as pessoas.

A divisão sexual do trabalho representa um tema cotidiano para homens e para mulheres, relacionando-se com a economia, com a cultura e com a estrutura familiar de uma sociedade e reflete questões de gênero. Kergot (2009) compartilha da concepção de que os

conceitos de masculino ou feminino não decorrem do destino biológico, mas sim do que a sociedade constrói e estabelece por meio de uma base material centrada no trabalho.

Hirata e Kergoat (2007) destacam que o conceito nasceu na França, no início dos anos de 1970, com influência do movimento feminista. Esse se aplica aos estudos que abordam as diferentes distribuições entre homens e mulheres no mercado de trabalho, “nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição [...]” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596).

A divisão entre as esferas produtiva e reprodutiva foi configurada a partir da Revolução Industrial, a partir da aceleração do capitalismo, o conjunto de transformações sociais e econômicas ocorridas e suas implicações para a família e para o trabalho. Isto é, o âmbito privado (trabalho reprodutivo ou trabalho doméstico) e o público (trabalho produtivo ou remunerado), com suas lógicas próprias passaram a estabelecer os papéis sociais para mulheres e homens, respectivamente (OLIVEIRA, 2009; ROCHA-COUTINHO, 1994).

Seguindo essa perspectiva de análise, ao homem cabe a esfera produtiva e à mulher a reprodutiva. A denominada divisão sexual do trabalho é, nessa interpretação, uma relação de poder que coloca os homens em posições com maior valor social que as mulheres, como se apresentam diversos espaços sociais (KERGOAT, 2009; SOUZA; GUEDES, 2016). Ou seja, divisão sexual do trabalho passou a contemplar a valorização do espaço público e a desvalorização do privado.

Ainda, a divisão sexual do trabalho ao separar e hierarquizar as atividades com base na construção dos papéis sociais de homens e mulheres proporciona a intensificação da exploração do trabalho de ambos, mas são as mulheres as mais atingidas, como ocorre no espaço laboral e do lar, como ressaltam Luz e Casagrande (2016).

2.2 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Partindo de uma perspectiva histórica, pode-se afirmar que a maior participação das mulheres no mercado trabalho foi impulsionada pelo afastamento dos homens de seus postos em função das duas grandes Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945). Naquele contexto, muitas mulheres assumiram os negócios da família e passaram a desempenhar funções até então consideradas exclusivamente masculinas, enquanto os homens estavam na frente de batalha (ALVES; PITANGUY, 1985; BEAUVOIR, 1970).

Mesmo com uma gama de outras atividades nas quais as mulheres podem atuar e provar seu potencial, as guerras foram consideradas um marco que lhes permitiram mostrar sua capacidade em diferentes funções, como observa Saffioti (1987). Quando os conflitos citados chegaram ao fim e os homens recrutados para o esforço de guerra retornam para suas ocupações profissionais, a participação feminina foi desvalorizada, sendo muitas trabalhadoras impelidas a voltar para o espaço doméstico, conforme afirmam Alves e Pitanguy (1985).

Historicamente as mulheres sempre trabalharam, seja dentro ou fora do lar. A partir do século XIX, no entanto, a consolidação do capitalismo modificou profundamente o processo produtivo e a organização do trabalho, gerando desdobramentos para o trabalho feminino. No sistema de produção manufatureiro e posteriormente fabril, o desenvolvimento tecnológico e o crescimento da maquinaria determinaram a transferência da mão de obra para as fábricas, movimento que retirou a produção do interior dos lares, possibilitando a incorporação do contingente feminino à mão de obra operária (ALVES; PITANGUY, 1985; OLIVEIRA, 2009; PROBST, 2015).

No momento em que o uso a maquinaria se expandiu, a força física deixou de ser determinante para a atuação das pessoas e permitiu que mulheres participassem da esfera da produção, ganhando o próprio sustento e dos dependentes. Há que se destacar que, no momento em que essa mudança se iniciou, mulheres e crianças compartilhavam das péssimas condições de trabalho, com jornadas de 14, 16 e até 18 horas, além das diferenças salariais e precárias condições de higiene. Apenas em 1874, a regulamentação do trabalho feminino buscou garantir alguma proteção laboral às mulheres. A justificativa apoiava-se na ideologia de que os homens trabalhavam para sustentar o lar, pois eram os provedores. Então, as mulheres, por terem quem as sustentasse, poderiam receber baixos salários, pois suplementavam a renda familiar (BEAUVOIR, 1970; ALVES; PITANGUY, 1985; PROBST, 2015; SAFFIOTI, 1987).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho representa, como consideram Beauvoir (1970) e Hochschild (2012), uma das mais consistentes revoluções sociais, ao permitir que elas participassem do campo socialmente ocupado pelos homens. Em escala global, a tradicional divisão sexual do trabalho sofreu transformações significativas, com repercussões sobretudo na organização da família e em sua estrutura tradicional: o pai provedor e a mãe “dona de casa” deram lugar, em muitos casais, ao homem e à mulher que buscam o sustento do lar (OLIVEIRA, 2009; SILVA *et al.*, 2012).

Na interpretação de Milteresteiner *et al.* (2020), a transformação social do papel da mulher permite a ela uma realização para além do limite da família. Muitas delas buscam no mundo do trabalho a independência financeira que as possibilita ultrapassar a subordinação masculina justificada pela divisão sexual do trabalho, representando um pilar de sua existência.

Ramos (2019) defende que o progresso observado em favor da emancipação feminina, embora limitado, é fruto, em grande medida, do movimento feminista. Frente às conquistas de direitos políticos, trabalhistas e sociais, esse movimento demarcou sua relevância e contribuição para a transformação da função social da mulher por meio da luta em favor da igualdade de direitos.

Hochschild (2012) rememora que, a partir de 1950, nos Estados Unidos, cada vez mais mulheres, inclusive com filhos pequenos, adentraram o mercado de trabalho. Olhando para a sociedade brasileira, uma expressiva força de trabalho feminina se inicia a partir da década de 1960, ocasionada por um conjunto de fatores, como as transformações econômicas e sociais inerentes ao capitalismo (OLIVEIRA, 2009; HOCHSCHILD, 2012).

O aumento da escolaridade e o ingresso nas universidades somados à tecnologia utilizada na realização das atividades domésticas (CEPAL/OIT 2019), o progresso em direitos políticos e a queda da taxa de fecundidade são considerados fatores inter-relacionados que facilitaram a participação das mulheres em novas oportunidades de trabalho ao ampliarem suas possibilidades profissionais. Somam-se também as mudanças nos padrões culturais e nos valores referentes ao seu papel social e em sua identidade, demarcando um novo perfil da força de trabalho formada por mulheres (BRUSCHINI, 2007).

Alves (2016) e Hirata (2015) expressam que as mulheres são mais instruídas e diplomadas que os homens, considerando-se todos os níveis de instrução e todos os países, o que demonstra ponto comum entre países do Sul e Norte. Observa-se a questão no relatório do IBGE (2018) intitulado “Estatística de Gênero: indicadores sociais das mulheres”, ao demonstrar que elas possuem maior nível de instrução.

Em adição, fatores como a expansão da oferta de creches e pré-escolas, apontada por Pinheiro (2018) e inovações tecnológicas que auxiliam nas atividades domésticas, destacadas pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe em parceria com a Organização

Internacional do Trabalho (CEPAL/OIT, 2019), possibilitaram às mulheres despendem menos tempo no trabalho doméstico.

O progresso em direitos políticos, aumento da escolaridade, queda da taxa de fecundidade e ingresso em universidades ampliaram as possibilidades profissionais e abriram oportunidades. As mudanças nos padrões culturais e valores referentes ao papel social e identidade, demarcaram o novo perfil da força de trabalho formada por mulheres: passaram a dedicaram-se ao trabalho e à família, na nem sempre fácil conciliação das duas atribuições (ALVES, 2016; BRUSCHINI, 1998; 2007).

Dadas as relações de gênero e à divisão sexual do trabalho, pode-se inferir que uma das causas da diferença marcante ainda observada se relaciona às ocupações e aos setores de atividade econômica nos quais homens e mulheres estão distribuídos são também a maternidade. Os possíveis impactos trazidos pela chegada dos filhos (WEF, 2019).

Após breve resgate da evolução histórica inserção da mulher no mercado de trabalho, a próxima seção destaca o percurso metodológico adotado para a elaboração da discussão “mulher no mercado de trabalho atual”.

3. Metodologia

A orientação adotada na pesquisa foi de caráter qualitativo, dado sua maior aderência ao objetivo geral adotado. Esta forma de condução investigativa trabalha, conforme destaca Creswell (2007), com a interpretação, permitindo que se conheçam detalhes sobre o tema estudado, sendo relevante para a discussão entre gênero, divisão sexual do trabalho, mulher e trabalho.

A perspectiva adotada contemplou a busca por relatórios e dados como os fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Organização internacional do Trabalho (OIT), UN WOMEN (ONU Mulheres) e WEF (Fórum Econômico Mundial), além da revisão da literatura publicada acerca do tema. Assim, este artigo buscou explorar como se configura a participação da mulher brasileira no mercado de trabalho atual. Portanto, a pesquisa se classifica como documental e bibliográfica.

A pesquisa também é entendida como exploratória. Levantamento preliminar foi realizado entre 01 e 06 de outubro de 2022 no repositório de trabalhos científicos *ScientificPeriodicalsElectronic Library* (SPELL), retornando 141 artigos, utilizando-se os descritores “mulher” (campo resumo) e “trabalho” (campo resumo). Logo após, aplicou-se os filtros: intervalo “2018-2022”; somente “artigos”; área de conhecimento “administração”, “contabilidade”, “economia”, “engenharia” e “turismo”, sendo selecionado o idioma “português”. O resultado retornou 49 trabalhos, sendo 38 na área de conhecimento “administração”, o que demonstra interesse por parte dos(as) pesquisadores(as) pela temática mulher e trabalho não somente no Serviço Social e na Psicologia.

O critério de inclusão dos artigos para compor a análise foi estabelecido com base nas conclusões que apresentassem evidências da participação da mulher no mercado de trabalho, destacando os avanços e retrocessos vivenciados. Assim, foram selecionados 17 artigos para compor a discussão realizada.

Como método de interpretação, adotou-se a análise de conteúdo do tipo temática proposta por Bardin (2008). Segundo a autora, o relevante é o tema, sendo o mesmo a unidade de significação que permite descobrir os núcleos de sentido que possibilitarão o desenvolvimento da discussão pretendida.

Após a leitura dos autores que discutem a inserção da mulher no mercado de trabalho e seus desdobramentos, dos dados provenientes dos relatórios e das conclusões dos artigos

indexados da base SPELL, as seguintes categorias emergiram: desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e desafios enfrentados.

Destaca-se que, compartilhando as observações de Drumond e Castro *et al.* (2020), pretendeu-se desencadear uma reflexão que não se encerra aqui, mas que esta possibilite o entendimento sobre a temática mulher e trabalho, estimulando, posteriormente novas buscas e reflexões.

4 DISCUSSÃO

A discussão realizada parte da reflexão sobre os dados secundários estudados sob as lentes gênero e divisão sexual do trabalho, contando com as conclusões provenientes da revisão realizada na base de dados SPELL.

4.1 A DESIGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: SEGUINDO AS CONSTRUÇÕES SOCIAIS

O WEF ressalta que a igualdade de gênero não é apenas direito fundamental, mas que seu significado ultrapassa essa consideração, por estar relacionado ao desempenho geral de um país (WEF, 2018). Também afirma ser preciso atentar para a diversidade nas organizações, pois ignorá-la reduz as oportunidades de crescimento econômico sustentado, inovação e progresso social.

Na realidade, em quase todos os países industrializados, a situação de inferioridade da mulher permanece no mercado de trabalho, conforme afirma Hirata (2015). Em relação à diferença salarial, com base na taxa de progresso atual, o WEF (2019,) considera que “serão necessários 202 anos para que essa lacuna se feche”. Mesmo sendo princípio básico de justiça que homens e mulheres tenham oportunidades econômicas iguais, há diferença, por exemplo, nos recebimentos e nas posições ocupadas, apesar dos protestos, progressos e legislação em favor das mulheres.

Colodetti e Melo (2021, p. 884) trazem uma importante reflexão sobre a mudança na direção dos olhares teóricos: “apesar de as mulheres serem atingidas pelas desigualdades e violência, elas se julgam mais livres do que dependentes e mais responsáveis do que submissas”. Ao entrevistarem mulheres que são motoristas por aplicativo, um campo tradicionalmente masculino, as autoras destacaram que essa é uma “perspectiva mais cultural do que social, de modo que se definem em relação a si próprias, com o objetivo da construção de si mesmas”.

As questões de gênero e a divisão sexual do trabalho, como conceituadas no referencial teórico desenvolvido, explicam as observações destacadas pelo IBGE (2021). Segundo o instituto, persiste uma expressiva desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho quando a análise abrange os indivíduos que possuem ocupações com maiores remunerações, como diretores, gerentes e profissionais das ciências e intelectuais.

Para além da desigualdade salarial, evidencia-se o acesso às garantias trabalhistas e postos de chefia. Mesmo considerado um país com legislação avançada, a desigualdade de gênero se apresenta nos mais variados âmbitos (ALVES, 2016; PROBST, 2015; ROCHA-COUTINHO, 2004). Em adição, Melo, Faria e Lopes (2021) destacam que o preconceito ocorre muitas vezes de maneira velada, ou seja, a desigualdade de gênero e a divisão sexual do trabalho se mostram na força cultural presente nas organizações.

Pode-se inferir que o caminho percorrido pelas mulheres ainda é marcado por avanços e retrocessos. As construções sociais que se transformam ao longo do tempo e do espaço se fazem presentes – gênero e divisão sexual do trabalho - fazem parte do cotidiano de homens e

mulheres, como Hirata e Kergoat, (2007), Kergoat (2009), Rago (1998) Scott (1995) e Scuro (2017) apresentam.

Declarando a pretensão de demonstrar a necessidade de se garantir o desenvolvimento econômico juntamente com o desenvolvimento social, o Instituto Ethos, em parceria com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), apresenta que a maioria das empresas² analisadas não possuía ações afirmativas que incentivassem a presença de mulheres e negros nos postos de trabalho. De acordo com o instituto, as empresas ainda não apresentam estágio adequado de ações que proporcionem mudança desse retrato, como parcela significativa não possui medida que incentive a presença de mulheres em cargos executivos. De acordo com o estudo citado, as mulheres têm vantagem em relação aos homens quando se trata de aprendizes e estagiários, sendo a participação feminina de 58,9% e a masculina de 55,9%. Com relação aos *trainees* elas perdem espaço, representado 42,6%. São minoria nos cargos de supervisão e gerência, e apenas 13,6% no quadro executivo e 11% no conselho de administração das empresas estudadas (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Valadares *et al.* (2022), ao buscarem analisar a percepção de profissionais, mulheres e homens sobre a condição do gênero feminino no ambiente de trabalho em uma organização multinacional do setor de mineração, destacam entraves na carreira das mulheres. Os autores destacam que os empregados com mais tempo de trabalho visualizam mais as barreiras que afetam a carreira feminina. Ainda inferem que existem dificuldades, pois estes são indivíduos que mais conhecem as políticas e práticas de gestão de pessoas da empresa e a situação enfrentada pelas mulheres no ambiente de trabalho.

Reflexos das relações de gênero e da divisão sexual do trabalho são analisados também por Luz e Casagrande (2016): na distribuição, por sexo, dos cargos eletivos públicos, as mulheres ainda estão sub-representadas, e a vida política do Brasil se mantém como um espaço majoritariamente masculino. Pode-se verificar tal resultado a partir dos dados do IBGE, referentes a 2016, ao mostrarem que 60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens, e apenas 39,1% por mulheres. Na vida pública, referindo-se à população mundial, as mulheres representavam pequena parcela, ocupando 23,6% dos cargos políticos. O mesmo estudo revelou que, em 2017, somente 10,5% dos assentos da Câmara dos Deputados eram ocupados por mulheres (IBGE, 2018).

Levantamento posterior revelou que, em 2020, 14,8% dos deputados federais eram mulheres, a menor proporção da América do Sul, representando o 142º lugar em 190 países. No mesmo ano, apenas 16% dos vereadores e duas representantes dos 22 ministros de Estado eram mulheres (IBGE, 2021).

A divisão entre as esferas produtiva e reprodutiva configurada a partir da Revolução Industrial e que marca a divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009) permeia os resultados apresentados acima. Como destacam Baur e Avelino (2019), a questão do gênero é fator de influência para as mulheres que buscam uma vaga no mercado de trabalho.

A constatação pode ser explicada a partir da literatura que aponta ainda a presença do patriarcalismo na sociedade. O trabalho da mulher parece configurar-se como secundário e desvalorizado. As lógicas próprias que estabeleceram os papéis sociais para mulheres e homens (OLIVEIRA, 2009; ROCHA-COUTINHO, 1994) estão arraigadas nos salários inferiores, barreiras para alcance de postos de trabalho mais elevados (GONÇALVES; CARDOSO, 2020) assim como a baixa presença de mulheres na vida pública.

² “Funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas, por faturamento, de acordo com ranking elaborado a partir do anuário Maiores e Melhores de 2014, produzido pela revista Exame”, constituíram o universo da pesquisa (Instituto Ethos, 2016, p. 8).

Seguindo as construções sociais já destacadas, no campo científico, o retrato das desigualdades também se apresenta. Nota-se que 30% dos pesquisadores são mulheres, consideradas modelos para as gerações seguintes, estando à frente de pesquisas relevantes. Contudo, publicam menos, as pesquisas são menos remuneradas e não ascendem na carreira na mesma progressão. Na mesma direção, mulheres e meninas continuam sub-representadas nas ciências exatas, como na engenharia e matemática. Por isso, torna-se fundamental inovar nessas áreas, inclusive com a participação de empresas que adotem medidas voltadas à igualdade de gênero no mercado de trabalho (UN WOMEN, 2019).

Vieira e Ramos (2020) complementam que as diferenças não se fazem presentes apenas quando a análise recai sobre a categoria gênero, mas conjugam a raça das mulheres. As autoras analisaram que as mulheres negras estão em quantidade ínfima em cargos de gestão e na política, além de executarem trabalhos mais operacionais em muitas profissões, o que remete a uma reflexão que vai além da desigualdade de gênero e da divisão sexual do trabalho: “o limite de oportunidades estabelecido ao longo dos séculos” (VIEIRA; RAMOS (2020, p. 13). As autoras rememoram a contribuição das cotas nas universidades iniciadas em 2003 como fator relevante de mudança e sugerem que empresas privadas também contribuam para o crescimento da diversidade e igualdade.

Sobre o exposto, percebe-se que a carreira de muitas mulheres pode sofrer um afunilamento hierárquico que as coloca em condições de exclusão em cargos mais elevados na escala organizacional, conforme destaca o Instituto Ethos (2016) e Baur e Avelino (2019). Essa situação representa, conforme realça Hirata (2015), a denominada segregação vertical caracterizada por um conjunto de barreiras, como explica os fenômenos “Teto de Vidro”, “Parede de Vidro” e “Parede de Fogo”.

O fenômeno denominado *glassceiling*, ou “teto de vidro”, originou-se nos Estados Unidos em 1980, e se refere a “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos na hierarquia organizacional” (STEIL, 1997, p. 62).

A segregação ocupacional, entendida como a rara presença de mulheres em determinados setores econômicos, também está diretamente relacionada às iniquidades salariais existentes entre homens e mulheres. Miller *et al.* (1999) a conceituam como *glasswall* ou “parede de vidro”. A metáfora, como o teto de vidro, é terminologia utilizada para denominar as dificuldades de mobilidade profissional feminina.

Outra metáfora para descrever a discriminação contra a mulher é a chamada *firewall* ou “parede de fogo”. A denominação permite observar processos discriminatórios nas organizações ocultos no “teto de vidro”. As barreiras não estão somente acima, mas à volta das mulheres e outros grupos, em organizações contemporâneas, como a falta de reconhecimento social da mulher (BENDL; SCHMIDT, 2010).

Como evidencia, Baur e Avelino (2019) apontam as questões de gênero no mercado financeiro: as mulheres na profissão de *controller* sofrem discriminação na carreira, pois trata-se de um cargo elevado e de responsabilidade. Ou seja, quanto mais alto o nível hierárquico, como nos cargos de chefia, maior as diferenças entre homens e mulheres. Miltersteiner *et al.* (2020) elucidam que as discriminações observadas ocorrem mesmo para as mulheres que se qualificaram e buscaram maiores níveis educacionais que os homens. Novamente, os entraves estão diretamente relacionados às raízes históricas e sociais.

Ou seja, as metáforas que descrevem a dificuldade de ascensão da mulher no trabalho são explicáveis por meio das construções sociais e culturais que reforçaram o seu papel secundário, como pode-se inferir a partir do que enunciam Rocha-Coutinho (1994) e Luz e Casagrande (2016). As autoras retomam que o confinamento da mulher no âmbito doméstico

a coloca em uma condição de marginalidade social, realizando um trabalho que, por não ser remunerado, é entendido como um “não trabalho” e, portanto, secundário e sem qualquer prestígio social. Isso porque as atividades domésticas e de cuidado são vistas historicamente como “desprestigiadas, desacreditadas, consideradas não científicas e até mesmo não-intelectuais, como se isto fosse possível” (LUZ; CASAGRANDE, 2016, p. 10).

Em adição, tem-se o estereótipo de socialmente frágil, intuitiva, sensível, emocional, passiva e frívola e, em contrapartida, a atuação do homem no âmbito público em uma posição de poder, suscita características como inteligência, racionalidade e eficácia. Assim, o cenário atual ainda apresenta a desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho realizado pela mulher (LUZ; CASAGRANDE, 2016; ROCHA-COUTINHO, 1994).

Sobre o exposto, Fraga, Antunes e Oliveria (2020), ao estudarem mulheres expatriadas (disponibilidade de mobilidade no mundo organizacional), apontam que muitas assumem uma postura masculina intercalada por características femininas, de acordo com as exigências momentâneas: lançam mão da agressividade e de posicionamentos ditos racionais para conquistarem seu espaço.

Souza, Ferraz e Ferraz (2021) apontam que tais características secundárias remetem a mulher a profissões não ligadas à gestão, por associá-la a autoconfiança, poder e outras habilidades consideradas como natas dos homens. Para as autoras, a justificativa para a existência de poucas mulheres no campo da administração se apoia na dicotomia entre as diferentes qualidades supostamente existentes entre homens e mulheres. As autoras elucidam que os obstáculos enfrentados pelas mulheres quanto aos postos de chefia acabam sendo justificados pela cultura que inferiorizou o intelecto das mulheres, pela proibição que existiu sobre seu acesso a escola, inclusive sua a presença nas universidades, rebaixando o valor de sua força de trabalho e a colocando em determinadas profissões.

Nassif *et al.* (2020) comentam o cenário que mostra a fraca participação da mulher no ambiente de negócios. Segundo os autores, a sub-representação é um fator de dificulta o desenvolvimento dos negócios, dado o preconceito que circunda a mulher em seu trabalho produtivo. Para as empreendedoras, o contexto de desigualdade traz desafios não comumente enfrentado pelos homens, o que se torna uma dificuldade de ascensão na carreira.

4.2 OS DESAFIOS ENFRENTADOS NO MERCADO DE TRABALHO ADVINDOS DO ESTEREÓTIPO DE “CUIDADORAS”

Conforme Reis *et al.* (2018) destacaram, a formação superior favorece a inserção feminina nas ocupações mais valorizadas como medicina, advocacia, engenharia e cargos executivos - o “tradicional reduto masculino”. Ainda Colodetti e Melo (2021, p. 883) complementam as colocações acima, dizendo que o nível educacional “pode constituir um fator de emancipação, já que a educação confere às mulheres maior liberdade de decisão e de atuação nos diversos campos sociais”.

O WEF, no entanto, por meio de transcrição de uma conversa da economista Laura Tyson, aponta que existem fatores que prejudicam os ganhos femininos não relacionados à escolaridade. Isso porque, em 20 anos, houve um avanço nas diferenças educacionais entre homens e mulheres no mundo, assim, esse fator não desempenha um relevante papel na condição de desigualdade de gênero, em especial quando são mais jovens e possuem níveis de escolaridade semelhantes (WEF, 2019).

É importante destacar o que considera Tayson: quando comparamos homens e mulheres com escolaridade semelhantes, praticamente não há diferença salarial de gênero nas

economias industriais mais desenvolvidas. Ou seja, o mesmo pagamento para o mesmo trabalho, quando se tem a mesma educação (WEF, 2019).

No entanto, uma das causas da diferença salarial está relacionada às ocupações e setor de atividade econômica nas quais homens e mulheres estão distribuídos e também à chegada dos filhos. Segundo Baur e Avelino (2019), o trabalho produtivo das mulheres apresenta um acentuado grau de discriminação ligada à maternidade, o que se mostra ao longo dos anos tanto na qualidade das ocupações quanto na diferença salarial em comparação aos homens.

A afirmação pode ser interpretada a partir do que diz o WEF (2019): algumas mulheres optam por trabalharem em período parcial e não focam em uma promoção na carreira para ficarem mais tempo envolvidas com a maternidade. Assim, quando pensam em retomar ao trabalho em tempo integral, seus ganhos são relativamente inferiores aos seus recebimentos anteriormente (WEF, 2019). Elas modificam as horas de trabalho e suas ocupações em resposta, em muitos casos, às demandas da criança.

O cenário descrito faz parte da realidade das brasileiras. Pesquisa realizada pelo IBGE (2019) destaca as desigualdades na jornada total de trabalho de homens e mulheres. O mesmo é observado por Alves (2016): as mulheres possuem menos tempo para se dedicarem ao lado profissional. Nota-se, então, que:

[...] homens que fizeram afazeres e/ou cuidados trabalharam em média 0,9 hora a mais que homens que não fizeram. Por outro lado, mulheres que fizeram afazeres e/ou cuidados trabalharam, em média, 1,2 hora a menos que as mulheres que não fizeram. Como as mulheres dedicam, em média, mais horas a afazeres e/ou cuidados que os homens, isto pode afetar sua jornada de trabalho no sentido de ter menos tempo disponível para o trabalho (IBGE, 2019, p. 10).

O exposto pela literatura que aborda as dificuldades enfrentadas pela mulher que trabalha “fora” é explicado pelas relações de gênero e pela divisão sexual do trabalho: o papel secundário da mulher e sua responsabilidade pelo cuidado do lar e das crianças. Nessa direção, Savone e Rodrigues (2022) estudaram 16 mulheres profissionais ativas ou com histórico de atuação em áreas consideradas socialmente masculinas, que interagiam com equipes formadas predominantemente por colegas homens. Constataram que as participantes de pesquisa, embora tivessem afinidade e identificação com a função exercida, passavam por desafios, como a necessidade de conquistar credibilidade e confiança em seu ambiente profissional. Soma-se ainda a questão da maternidade e a busca por conciliação entre vida profissional e pessoal. As mulheres pesquisadas acreditam que:

[...] a condição feminina ainda é vista com preconceito pelos empregadores e que há uma pausa e lentidão nas carreiras neste período, demonstrando desvantagem em relação ao gênero masculino, em que muitas vezes participam deste processo com a paternidade, mas não sofrem impacto ou influência na vida profissional (SAVONE; RODRIGUES, 2022, p. 49/50).

Mota-Santos *et al.* (2021) concluem que as mulheres podem ocupar cargos qualificados e de alto escalão e ainda estarem em melhores posições que seus pares amorosos, possuindo maior poder financeiro. Entretanto, elas não conseguem sair do papel social de principais cuidadoras dos filhos que lhes é imposto pela dominação masculina.

Assim, para estarem entre a casa e o trabalho, algumas mulheres optam por trabalhar em período parcial e não se preocupam com a promoção na carreira, permanecendo muito envolvidas com a maternidade. Quando pensam em retomar a carreira em tempo integral, os

ganhos são relativamente inferiores aos recebidos anteriormente (WEF, 2019). No caso brasileiro, estudo desenvolvido pelo IBGE (2021) constatou que quase o dobro de mulheres, em relação aos homens, trabalha em regime de tempo parcial (até 30 horas semanais): 29,6% e 15,6%, respectivamente.

Outra alternativa para se manterem no mercado de trabalho foi trazida por Mota-Santos *et al.* (2018). As autoras compararam executivas atuantes em empresas privadas e servidoras públicas, ao longo de suas trajetórias profissionais e observaram que o serviço público pode representar uma alternativa de equilíbrio entre trabalho e família. Por não sofrerem as expressivas pressões pela elevação da produtividade que caracterizam as empresas privadas, as organizações públicas, possibilitam às gestoras uma melhor adaptação às múltiplas demandas laborais e familiares que fazem parte da rotina das trabalhadoras, diferente do que ocorre para os homens, que podem mais facilmente concentrar sua atenção apenas nos afazeres profissionais.

Na tentativa de atenuar os conflitos entre trabalho e família, em especial para as mães com filhos pequenos, outra modalidade de trabalho flexível praticada é o empreendedorismo, mas que não está isenta de dificuldades, como identificaram Silva e Guimarães (2018). Elas buscam autonomia e liberdade, estabelecendo seus horários de trabalho na busca de conciliação entre os dois âmbitos.

Barbosa *et al.* (2021), ao estudarem mulheres empreendedoras que atuam no ramo da confeitaria, na cidade de Natal /RN, evidenciam que todas as participantes de pesquisa vivenciam conflitos pessoais e profissionais em níveis diversos. Por se dividirem entre múltiplos papéis, há um conflito de tempo entre as atividades, mesmo possuindo certa autonomia em seu trabalho. Assim, a rede de ajuda advinda dos pais e dos parceiros se torna uma fonte de equilíbrio fundamental.

O desemprego também é uma realidade que afeta mais mulheres do que homens. As desigualdades de gênero são, na visão de Hirata (2015), mais acentuadas pelas políticas neoliberais, pois as privatizações, externalização da produção e diminuição dos serviços públicos afetam as condições de trabalho dos indivíduos em diferentes proporções, assim como provoca a redução dos postos de trabalho. A autora citada ressalta que o “desemprego feminino é maior do que o masculino na maioria dos países industrializados, e as mulheres são majoritárias no desemprego oculto pelo desalento³” (HIRATA, 2015, p. 7).

O cenário citado acima é tocado por Colodetti e Melo (2021), ao estudarem 11 mulheres motoristas por aplicativo, que participam do contexto de crise econômica e de insegurança financeira vivenciado pela população. As autoras destacam que mulheres com formações educacionais diversas, realidades pessoais e sociais diferentes passaram a fazer da profissão de motorista uma fonte de renda que lhes proporcione manter ou mesmo conquistar a independência financeira. Mesmo nesse contexto de desigualdade de gênero, as mulheres passaram a fazer parte de um reduto considerado masculino, como o de motorista, visto que o cadastro para dirigir por aplicativo é considerado inovador e de fácil utilização.

Sobre as transformações observadas, Salvagni (2020, p. 581) lança luz a respeito de mulheres que se inseriram em atividades masculinizadas, como as caminhoneiras. A autora esclarece que a mudança, embora significativa, não muda a essência da desigualdade de

³“Desemprego oculto pelo desalento, segundo o DIEESE (2019, n.p.): “pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias, por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas procuraram efetivamente nos últimos 12 meses”.

<https://www.dieese.org.br/analiseped/2019/201905pedssa.pdf>.

gênero construída ao longo do tempo. No entanto, as trabalhadoras estão reconfigurando a concepção do feminino e contribuindo para as transformações no mercado de trabalho que envolvem as mulheres, “reforçando que o lugar da mulher é onde ela quiser”, lutando contra os padrões historicamente estabelecidos.

O pensamento transformador também foi evidenciado por Hryniewicz e Vianna (2018), visto que as mulheres em cargos gerenciais se percebem como merecedoras de estarem nessas posições, mesmo a carreira estando permeada por vários tipos de preconceitos. As mudanças vão ao encontro às colocações de Scuro (2017), quando destaca que a categoria gênero é suscetível a mudanças no tempo e no espaço.

Compreende-se, diante das diversas constatações aqui expostas que, apesar das desigualdades enfrentadas, dos avanços e retrocessos, por meio do trabalho as mulheres se tornaram independentes. Destaca-se que essa “liberdade” não seria possível em uma família patriarcal, na qual não possuíam qualquer fonte de renda, sendo dependentes do pai e, posteriormente, do marido. Notam-se, então, que são fundamentais iniciativas como as do Instituto Ethos, do Fórum Econômico Mundial, da ONU Mulheres e da Organização Internacional do Trabalho, entre outras que defendam a participação da mulher de forma mais equitativa em diferentes esferas⁴. Embora antropocêntrica, a sociedade apresenta, na concepção de Alves (2016), condições nunca antes observadas na história das transformações econômicas, sociais e institucionais, dados os avanços em favor da equidade de gênero. Quando as mulheres conquistam condições de igualdade, elas se sobressaem, como no nível educacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme destacado, o objetivo geral que norteou a pesquisa foi “explorar a participação da mulher brasileira no mercado de trabalho atual, com base em dados extraídos de dados publicados por instituições de pesquisa e resultados advindos da produção acadêmica de autores que têm se debruçado sobre essa temática mulher e trabalho indexados na base SPELL”.

Foi possível inferir que a inserção da mulher no mercado de trabalho trouxe implicações permanentes, dada a relevância socioeconômica que representa. Por isso, a entrada das mulheres no mercado de trabalho é considerada por Beauvoir (1970) e Hochschild (2012) uma das mais consistentes revoluções sociais, permitindo que elas participassem do campo socialmente ocupado pelos homens. Mesmo com preconceitos e desigualdades que permeiam o trabalho feminino, reflexos da divisão sexual do trabalho e do sistema de gênero, elas ocupam as mais variadas funções e podem usufruir da liberdade financeira e da autonomia.

Mesmo com filhos pequenos, elas buscam conciliar carreira e família. De um lado, estão as mudanças nos padrões culturais e valores referentes ao seu papel social e identidade, do outro está a necessidade de se adaptarem às novas responsabilidades, conciliando as duas atribuições.

Nota-se que as mulheres buscaram autonomia a partir do momento que puderam investir em educação, porém, mesmo sendo a maioria da população, elas ainda são minoria

⁴ Embora não suficientes, as medidas, juntamente com ações governamentais, dos empregadores, trabalhadores e representantes em ações coletivas, ocorrem para diminuir obstáculos vivenciados por mulheres que se dedicam ao trabalho remunerado, como as iniciativas que envolvem a assistência à família e se preocupam com a segregação vertical (OIT, 2018).

em diversas esferas, como na política, nas ciências e nos níveis hierárquicos mais altos. É notório que elas estão conquistando espaço e mostrando para as organizações que valores historicamente considerados como femininos, como habilidade para trabalhar em equipe, persuasão e cooperação, representam vantagens que contribuem para o aumento da produtividade. Elas estão mais presentes em guetos considerados socialmente como masculinos e ainda se destacam nas famílias chefiadas por mulheres, demarcando os novos arranjos familiares.

Compreendeu-se que, apesar das desigualdades enfrentadas, dos avanços e retrocessos observados, por meio do trabalho, as mulheres se tornaram independentes. Destaca-se que essa “liberdade” não seria possível em uma família patriarcal, na qual não possuíam qualquer fonte de renda, sendo dependentes do pai e, posteriormente, do marido. Dessa forma, acredita-se que o objetivo geral da pesquisa foi alcançado, pois foi possível explorar a inserção da mulher no mercado trabalho e qual a realidade na sociedade contemporânea. Inferiu-se que as mudanças sociais ainda são insipientes para que as mulheres possam estar nos lugares que elas quiserem, embora já tenham deixado claro que têm mesmas condições de trabalho apresentadas pelos homens, assim como têm demonstrado que as características ditas femininas estão sendo entendidas como um diferencial para as empresas.

Como sugestão para estudos futuros, entende-se ser importante uma revisão em outras bases de dados relevantes e realizar um estudo bibliométrico, para verificar como se configuram os estudos que envolvem mulher e trabalho. Assim, será possível determinar os anos de maior produção, os autores que mais abordaram a temática, como o tema está sendo desenvolvido, qual as metodologias aplicadas e os principais resultados alcançados.

REFERÊNCIAS

ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 24(2): 292, mai/ago. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104026X2016000200629&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 21 abr. 2020.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

BARBOSA, Hávila Maria Abreu.; ROCHA NETO, Manoel Pereira da; CÂMARA JÚNIOR, Sueldo Lopes; SILVA, Pablo Marlon Medeiros da. Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais . **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 2, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/63590/gerenciando-o-conflito-trabalho-familia-no-empreendedorismo-feminino--evidencias-de-um-estudo-com-microempreendedoras-individuais->. Acesso em: 06 out. 2022.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BAUR, Iago Carvalh.; AVELINO, Bruna Camargos. A questão de gênero em relação à profissão de controller: percepção de estudantes e docentes do curso de controladoria e finanças da Universidade Federal de Minas Gerais . **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, v. 12, n. 3, 2021. Disponível em:

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/66282/a-questao-de-genero-em-relacao-a-profissao-de-controller--percepcao-de-estudantes-e-docentes-do-curso-de-controladoria-e-financas-da-universidade-federal-de-minas-gerais->. Acesso em: 06 out. 2022.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução: Sérgio Milliet. v. 1. 4 ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BENDL, Regine.; SCHMIDT, Angelika. From “Glass Ceilings” to “Firewalls”: different metaphors for describing discrimination. **Gender, Work & Organization**, v. 17, n. 5, 2010. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0432.2010.00520.x>. Acesso em: 08 fev.2022.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. **Cad. Pesqui.** Fundação Carlos Chagas, v. 37, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 25 set. 2018.

CAETANO, Patrícia Vitória Bezerra. **Homens e a divisão sexual das práticas de cuidado com crianças: uma análise a partir da perspectiva feminista**.2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/33098/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Patricia%20Vit%C3%B3ria%20Bezerra%20Caetano.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

CEPAL/OIT. **Coyuntura Laboral em América Latina y el Caribe: evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina**, n. 21, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/lang--es/index.htm>. Acesso em: 10 fev. 2020.

COLODETTI, Ana Paula de Oliveira Amaral; Melo, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. **Cadernos EBAPE.BR** , v. 19, n. 4, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/65649/as-relacoes-de-genero-no-contexto-socioeconomico-e-cultural-brasileiro--estudo-com-mulheres-motoristas-de-aplicativos-de-mobilidade-urbana>. Acesso em: 06 out. 2022.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2007.

DRUMOND E CASTRO, Maria Cristina; ARAÚJO, Ionara Coelho, FERNANDES; Gersonni Mutti; MAIA, Paula Lopes de Oliveira; LUQUINI, Isabela de Matos Alves Mendonça. Reflexões acerca da precarização e flexibilização do trabalho. *In*: Victor Cláudio Paradela; Maria Cristina Drumond e Castro; Débora Magalhães Kirchmair (Orgs.), **Pessoas e Organizações**, v.2, Curitiba: CVR, 2022.

FRAGA, Aline Mendonça; ANTUNES, Elaine Di Diego; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidnei. O/A profissional: as interfaces de gênero, carreira e expatriação na construção de trajetórias de mulheres expatriadas . **Brazilian Business Review**, v. 17, n. 2, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/56790/o-a-profissional--as-interfaces-de-genero-->

[carreira-e-expatriacao-na-construcao-de-trajetorias-de-mulheres-expatriadas-](#). Acesso em: 06 out. 2022.

GONÇALVES, Roberto Birch; CARDOSO, Karen Cristine. Trader: uma perspectiva na visão das mulheres. **Revista de Administração Revista FACES** , v. 19, n. 4, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62455/trader--uma-perspectiva-na-visao-das-mulheres>. Acesso em: 06 out. 2022.

HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, n. 7, out/2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. de Pesqui.**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2020.

HOCHSCHILD, Arlie Russell. **The second shift: working families and revolution at home**. United States of America: Penguin Books, 2012.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 3, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50899/mulheres-em-posicao-de-lideranca--obstaculos-e-expectativas-de-genero-em-cargos-gerenciais>. Acesso em: 06 out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatística de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até 3 anos**, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 17 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisa**, n. 38, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 22 jul. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Outras formas de trabalho 2018, 2019**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf. Acesso em 28 jan. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Divisão de Gênero e Diversidade, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/#.WNrHg28rJ0w>. Acesso em: 10 fev. 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**, São Paulo: EDUNESP, 2009.

LUZ, Nanci Stancki da; CASAGRANDE, Lindamir Salete. (Orgs.). **Entrelaçando gênero e diversidade**: matizes da divisão sexual do trabalho. Curitiba: UTRPR, 2016. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/2068/8/generodiversidadedivisaosexual.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2020.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; FARIA, Vilma Santos Pereira de; LOPES, Ana Lúcia Magri. Vivências gerenciais sob olhares de mulheres millennials. *Revista de Administração da Unimep*, 19(1), 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62755/vivencias-gerenciais-sob-olhares-de-mulheres-millennials>. Acesso em: 06 out. 2022.

MILLER, Will; KERR, Brinck; REID, Margaret. A National Study of Gender-Based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies: Persistence of Glass Walls? **Public Administration Review**, v. 59, n. 3, may /jun. 1999. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3109950?origin=crossref&seq=1>. Acesso em: 10 abr. 2020.

MILTERSTEINER, Renata Kissler; OLIVEIRA, Fátima Bayma de.; HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; SANT'ANNA, Anderson de Souza; MOURA, Luiz Carlos. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na Administração Pública. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 2, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/58669/lideranca-feminina--percepcoes--reflexoes-e-desafios-na-administracao-publica>. Acesso em: 06 out. 2022.

MOTA-SANTOS, Carolina Maria; AZEVÊDO, Alcinéia Parreiras de; LIMA-SOUZA, Érica. A mulher em tripla jornada: discussão sobre a divisão das tarefas em relação ao companheiro. **Gestão & Conexões**, v. 10, n. 2, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/63530/a-mulher-em-tripla-jornada--discussao-sobre-a-divisao-das-tarefas-em-relacao-ao-companheiro>. Acesso em: 06 out. 2022.

NASSIF, Vânia Maria Jorge; HASHIMOTO, Marcos; LA FALCE, Jefferson; LIMA, Edmilson de Oliveria; BORGES, Cândido. Influência das ameaças de gênero e comportamento de superação na satisfação dos empreendedores. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 12, n. 3, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61129/influencia-das-ameacas-de-genero-e-comportamento-de-superacao-na-satisfacao-de-empendedoras>. Acesso em: 06 out. 2022.

OLIVEIRA, Nayara Hakime Dutra. **Recomeçar: família, filhos e desafios** [online]. São Paulo: UNESP; **Cultura Acadêmica**, 2009. Disponível em: http://franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/ServiceSocial/tese_nayara_pdf.pdf. Acesso em: 22 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Dia Internacional das Mulheres de 2020 terá como foco a igualdade de direitos**, 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/dia-internacional-das-mulheres-de-2020-tera-como-foco-a-igualdade-de-direitos/>. Acesso em 20 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo**: avance global sobre las tendencias de empleo femenino 2018. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf. Acesso em: 10 jan. 2020.

PINHEIRO, Luana. Simões. **O trabalho nosso de cada dia**: determinantes do trabalho doméstico de homens e mulheres no Brasil. 2018. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília/UnB, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/34189>. Acesso em: 24 ago. 2020.

PROBST, Elisiana Renata. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. RH Portal, 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 09 ago. 2019.

RAGO, Margareth. Descobrir historicamente o gênero. **Cadernos Pagu**, 1998. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634465>. Acesso em: 23 ago. 2020.

RAMOS, Hannah dos Santos. **Mulher, trabalhadora, mãe: um olhar sobre a conciliação entre papéis**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Federal Fluminense, Niterói, Rio de Janeiro, 2019.

REIS, Thompson Augusto; DIAS, Aline Souza; OLIVEIRA, Elenice Oliveira; COSTA, Jeanne Alves; CREMONEZI, Graziela. Oste; SPERS, Valéria Rueda Elias. Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 8, n. 3, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/51032/desafios-e-conflitos-da-mulher-na-busca-da-ascensao-na-carreira-profissional>. Acesso em; 06 out. 2022.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. **Tecendo por trás dos panos**: a mulher brasileira nas relações familiares. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, v. 12, n. 1, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n1/v12n1a02.pdf>. Acesso em: 22 de set. de 2018.

SALVAGNI, Julice. As caminhoneiras: Uma Carona nas Discussões de Gênero, Trabalho e Identidade. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 3, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/59713/as-caminhoneiras--uma-carona-nas-discussoes-de-genero--trabalho-e-identidade>. Acesso em: 06 out. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.
SAVONE, Marcella; RODRIGUES, Míriam. Feminino: o caminho para a igualdade de oportunidades de trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 1, 2022. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/48727>. Acesso em 06 out. 2022.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, 20(2), jul./dez., 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 20 jan. 2020.

SCURO, Lucia. A divisão sexual do trabalho e do cuidado na América Latina. In: ARAÚJO, Clara; GAMA, Andréa. **Entre a casa e o trabalho**: gênero e família no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: ABE Graph Gráfica e Editora, 2017.

SILVA, Amanda Suênya de Brito; GUIMARÃES, Jairo de Carvalho. Empreendedorismo feminino: perfil no segmento da beleza e da estética. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 2, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50830/empreendedorismo-feminino--perfil-no-segmento-da-beleza-e-da-estetica>. Acesso em: 06 out. 2022.

SILVA, Maria Regina Santos da; LUZ, Geisa dos Santos; CEZAR-VAZ, Marta Regina; SILVA, Priscila Arruda da. Trabalho familiar: distribuição desejada do trabalho doméstico e cuidados dos filhos entre cônjuges. **RGE**, v. 33, n. 1, Porto Alegre, mar. 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1983-14472012000100017&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 20 ago. 2020.

SOUZA, Cristiane Gomes de. Mulheres de negócios comandam? Uma análise do discurso a partir do editorial sebrae sobre a mulher. **SIGNAL: Estud. Ling.**, Londrina, n. 20/3, dez. 2017. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/signal/article/view/26495>. Acesso em: 02 set. 2020.

SOUZA, Luana Passos de; GUEDES, Dyego Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, 30 (87), 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123. Acesso em: 20 mar. 2020.

SOUZA, Marília Duarte de; FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FERRAZ, Jannayna de Moura. As mulheres conforme a Administração: uma ciência para a manutenção da opressão e da exploração?. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 20, n. 3, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/64363/as-mulheres-conforme-a-administracao--uma-ciencia-para-a-manutencao-da-opressao-e-da-exploracao->. Acesso em: 06 out. 2022.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-e-posicao-hierarquica---compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro>. Acesso em: 08 fev. 2022.

UN WOMEN. In **Focus: International Day of Women and Girls in Science**, 2019. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/international-day-of-women-and-girls-in-science>. Acesso em: 20 fev.2020.

VALADARES, Sabrina Silva; CARVALHO NETO, Antônio Moreira; DINIZ, Daniela Martins. Mulheres na mineração: carreira, equilíbrio trabalho-família e

discriminação. **Revista Gestão Organizacional**, v. 15, n. 1, 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/66067/mulheres-na-mineracao--carreira--equilibrio-trabalho-familia-e-discriminacao->. Acesso em: 06 out. 2022.

VIEIRA, IluskaCatta Preta; RAMOS, Hannah. A permanência das senzalas: analisando as fronteiras do mercado de trabalho para mulheres negras no Brasil. **Estudos de Administração e Sociedade**, v. 5, n. 2, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/67856/a-permanencia-das-senzalas--analisando-as-fronteiras-do-mercado-de-trabalho-para-mulheres-negras-no-brasil>. Acessoem: 06 out. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **An economist explains why women are paid less**, 2019. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/an-economist-explains-why-women-get-paid-less/>. Acessoem: 06 fev. 2020

WORLD ECONOMIC FORUM. **From glass ceiling to glass cliff: women are not a leadership quick-fix**, 2018. Disponível em:<https://www.weforum.org/agenda/2018/12/glass-ceiling-cliff-women-leadership-fix/>. Acessoem: 06 fev. 2020

Recebido em: 01 de Outubro de 2022

Aceito em: 10 de Outubro de 2022

Endereço para correspondência:

Nome Sabrina dos Santos Vidigal Martins

email sabrinavidigalmartins@gmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)