

O PRECONCEITO COM A ATUAÇÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES: PROBLEMATIZANDO A SUBJUGAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

PREJUDICE TO WOMEN'S PROFESSIONAL PERFORMANCE: PROBLEMATIZING THE SUBJUGATION OF FEMALE WORK

Mariana Neves Franco¹

Vanessa Souza Lobato²

Data da submissão 11.10.2019

Data da aprovação 12.11.2019

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de explicitar o preconceito com a atuação feminina no mercado de trabalho e problematizar a subjugação sofrida pelas mulheres. Torna-se importante questionar a posição ocupada pelas mulheres nas empresas privadas e órgãos públicos, posição que geralmente é reflexo dos papéis sociais impostos pelo sistema patriarcal, machista e misógino do contexto ocidental. A partir da Pesquisa Bibliográfica com enfoque descritivo, o trabalho possibilitou realizar um resgate histórico, com início na Roma Antiga até o atual séc. XXI, destacando as desigualdades de gênero. Essa alusão permitiu conhecer as percepções acerca do corpo feminino e as atribuições impostas para as mulheres. Foi possível identificar as dificuldades que as mulheres enfrentaram para se inserirem no mercado de trabalho e continuam enfrentando, destaca-se a sobrecarga feminina, a diferença salarial, as piadas, as falas pejorativas, dentre diversos outros aspectos e percepções que atrapalham e desqualificam as mulheres para os cargos mais altos das empresas. A sobrecarga feminina ocorre ao perfazer duplas/triplas jornadas de trabalho, como resultado, pode-se destacar o adoecimento mental e físico. Para que se tenha uma mudança no olhar sobre as mulheres e homens, torna-se necessário melhorias sociais e educacionais que promovam a igualdade de gênero, a fim de garantir equidade de oportunidades e erradicar os estereótipos sobre os corpos femininos.

Palavras-chave: desigualdade de oportunidade; sobrecarga feminina; mercado de trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to explain the prejudice with female participation in the labor market and to problematize the subjugation suffered by women. It is important to question the position occupied by women in private companies and public agencies, a position that is usually a reflection of the social roles imposed by the patriarchal, sexist and misogynist system of the Western context. From the Bibliographic Research with descriptive focus, the work made possible a historical rescue, beginning in Ancient Rome until the current century. XXI, highlighting gender inequalities. This allusion allowed to know the perceptions about the female body and the attributions imposed to women. It was possible to identify the difficulties that women have faced in order to enter the labor market and continue to face women's stress, salary differences, jokes, pejorative speeches, among other aspects and perceptions that hinder and disqualify women to the highest positions of the companies. The female overload occurs during double / triple working hours, as a result, it can be highlighted the mental and physical illness. To bring about a change in the look on women and men, there is a need for social and educational improvements that promote gender equality in order to ensure fair opportunities and eradicate stereotypes about women's bodies.

Key-words: opportunity inequality; female overload; labor market.

¹ Graduada em Administração de empresas pelo Centro de Ensino Superior de Jataí – CESUT- GO.

² Graduada em Administração de Empresas. Mestra em Gestão de Empresas pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa - ISCTE / FGV. SP.

INTRODUÇÃO

No contexto ocidental, em países subdesenvolvidos, a desigualdade de oportunidades entre os gêneros é mais acentuada, visto que a democracia sofreu certo retardo para acontecer, fator que facilita a ocorrência e manutenção de desigualdade de direitos. Atualmente, a mulher conquistou o direito de se inserir no mercado de trabalho, mas apesar do grande avanço, ainda se nota a percepção machista sobre as mulheres, pois independentemente da escolaridade, elas ocupam trabalhos considerados subalternos, não correspondentes com as suas habilidades e mal remunerados (FURLAN; MÜLLER, 2013; GUEDES, 2010, 2015; THEODORO; ADAMS, 2016).

A hierarquia entre os sexos e a discriminação de gênero são propulsoras para tal desigualdade. A mudança na forma de enxergar as mulheres ocorreu ao longo da história, possibilitando que fossem percebidas como seres sociais e econômicos. No Brasil o número de mulheres que integram a População Economicamente Ativa (PEA) é baixo, comparado com os países desenvolvidos (RAMOS; AGUAS; FURTADO, 2011).

Na realidade brasileira, a noção de inserção no mercado tem correlação com a escolaridade, onde mulheres que possuem maior grau de escolaridade conseguem manter-se no mercado de trabalho mais facilmente do que as mulheres que possuem pouco ou nenhum estudo. Estas últimas enfrentam maiores dificuldades para manutenção no mercado devido à lógica do cuidado com os filhos, considerando a noção de divisão sexual do trabalho, que dita que as mulheres possuem exclusiva responsabilidade de cuidado pelos filhos e pelos cuidados domésticos (GUEDES, 2015). O patriarcado dita socialmente as normas e valores sociais, que deixam a mulher em posição de submissão e desqualifica suas habilidades profissionais (BRASIL, 2017). A vida profissional das mulheres é percebida como uma extensão das qualidades naturais que poderiam ser desenvolvidas em casa, enquanto os homens possuem aptidões que os torna qualificados para a esfera pública, a diferença entre qualidade e qualificação é o que sustenta a divisão sexual do trabalho (MATTOS et al., 2015).

A divisão sexual do trabalho pode ser entendida como uma divisão binária das profissões, ou seja, o trabalho é designado de acordo com o gênero feminino e masculino. As mulheres como responsáveis pela casa e pelos filhos, fazem todas as atividades domésticas e ainda cumprem os horários estabelecidos pelos empregos que ocupam, exercendo uma “dupla jornada de trabalho”, termo utilizado pela literatura, que geralmente não é remunerada e compartilhada com os demais integrantes da casa. No Brasil a população feminina corresponde a 52% da população total, elas possuem mais estudos e trabalham cerca de 5 horas a mais que os homens, quando somado os afazeres domésticos e trabalho (GUEDES, 2010, 2015; FURLAN; MÜLLER, 2013; MÜLLER; LONGHINI, 2013; THEODORO; ADAMS, 2016).

As desigualdades de oportunidades e de gênero possibilitam a percepção de não ocorrência de separação entre as relações sociais de gênero – pensando no que é designado às mulheres e homens socialmente – e a divisão sexual do trabalho – onde mulheres e homens são destinados a trabalhos diferentes, partindo da lógica de gênero. Estas duas noções possuem formas próprias de hierarquia e valorização do trabalho, são guiadas a partir de uma noção “naturalista”, naturalista no sentido de ser natural para a sociedade, subjugando as mulheres e exaltando os homens. Apesar dos diversos avanços, os preconceitos ainda são presentes no cotidiano (MÜLLER; LONGHINI, 2013).

No ocidente, alguns avanços podem ser percebidos – apesar das discriminações de gênero e o preconceito com a atuação feminina. Com a ocorrência de diversas transformações sociais acontece a hibridização das profissões em questões relacionadas ao gênero, ou seja, as profissões que eram geralmente ocupadas por homens estão cada vez mais, sendo ocupadas por mulheres e vice-versa. Com os avanços da posição social das mulheres, é cada vez mais comum ver mulheres ocupando cargos altos e com prestígio profissional, mas quando comparado percentualmente, os homens possuem vantagens (MÜLLER; LONGHINI, 2013; PRONI; PRONI, 2018). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), cerca de 60,9% dos homens ocupam cargos de gerência, enquanto 39,1% desses cargos são ocupados por mulheres.

Nas empresas privadas tal desigualdade é visivelmente mais acentuada. O trabalho feminino passou a ser valorizado e protegido a partir da atuação e efetividade do Direito do Trabalho e das instituições que asseguram tais direitos, como por exemplo: Ministério Público, Ministério do Trabalho e do Emprego e Justiça do Trabalho, entretanto a princípio, apenas as mulheres com carteira registrada conseguiram tais avanços (PRONI; PRONI, 2018).

As mulheres gestantes e lactantes também foram abarcadas pela legislação, garantindo a segurança da mulher e da criança, a licença maternidade passou de 90 dias para 120 dias para trabalhadoras, incluindo as domésticas, avulsas e rurais, sem comprometimento do salário e emprego, a empresa participa de um programa de abatimento fiscal nomeado Empresa Cidadã, onde o valor do salário da gestante durante o tempo de afastamento é abatido nos impostos ao final do Ano-Exercício. Outro ponto importante a ser evidenciado é a garantia do emprego da mulher gestante desde a descoberta da gravidez até 5 meses após o nascimento da criança, sendo proibido sob pena de multa a dispensa dessa mulher nesse período. Ainda no âmbito jurídico deve ser enfatizado que a Constituição Federal de 1988 no artigo 7º, XXX, destaca a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988; PRONI; PRONI, 2018). Entretanto, sabe-se que não ocorre igualdade de oportunidades segundo os critérios anteriormente citados.

Geralmente os homens ocupam os cargos mais altos das empresas e possuem salários significativamente maiores do que os das mulheres. O pensamento recorrente é de que os homens são mais qualificados por serem do sexo masculino, portanto as mulheres seriam desqualificadas para a disputa de salários. Outro fator de suma relevância é a ideia de cuidado atribuído às mulheres, ocorrendo assim à ocupação de cargos que remetem ao cuidado, sendo financeiro ou destinado às pessoas. As mulheres são maioria nos setores administrativos, de ensino e de saúde (GUEDES, 2010)

A desigualdade de remuneração pode ser percebida mesmo em setores ocupados majoritariamente por mulheres e onde desempenham atividades análogas aos colegas homens. A desigualdade salarial é um fenômeno recorrente em todos os segmentos e níveis do mercado. As mulheres ainda que melhores instruídas, comumente são desqualificadas para cargos da alta hierarquia e não recebem salários condizentes com suas responsabilidades, esse fenômeno é conhecido como “teto de vidro” (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; PRONI; PRONI, 2018).

Partindo do que trata a literatura e da necessidade de tornar visível perante a sociedade às desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, este estudo tem por objetivo investigar a ocorrência de desigualdades de gênero no contexto brasileiro. De modo secundário, busca-se conhecer o papel das mulheres nas empresas públicas e privadas partindo dos conceitos de divisão sexual do trabalho e papéis de gênero, compreender os fatores culturais, econômicos e sociais que sustentam o preconceito com a atuação feminina e ainda conhecer as políticas públicas do Brasil que tratam sobre a atuação das mulheres no mercado e a coibição de práticas discriminatórias relacionadas ao gênero feminino.

1 CAPÍTULO I

1.1 PROBLEMA DA PESQUISA

A partir do contexto brasileiro, cuja conjuntura social é patriarcal, machista e misógina, como as mulheres são percebidas no mercado de trabalho e quais fatores incidem diretamente na vida profissional dessas mulheres?

1.2 JUSTIFICATIVA

Este estudo surgiu da necessidade de questionamento da diferença de tratamento profissional de mulheres e homens, com enfoque no contexto brasileiro. Sua apresentação e desenvolvimento são relevantes para a problematização dos papéis ocupados pelas mulheres e homens, considerando a constituição da sociedade e a manutenção dessas desigualdades amparadas socialmente.

O tema trabalhado é de suma importância social e acadêmica, pois atinge diretamente todas as mulheres, independentemente da escolaridade, classe social, etnia, idade, orientação sexual, gênero, dentre outros. A noção de desigualdade se mantém a partir do não

questionamento e problematização, logo torna-se natural e corriqueiro. Ocorreu certo incômodo por parte da pesquisadora sobre o lugar que seria ocupado por esta ao final da graduação e no exercício da profissão.

O estudo dispõe de uma revisão de literatura baseada em artigos de revistas especializadas que questionam e apresentam de forma clara como o mercado se apresenta de forma desigual e até mesmo violenta para as mulheres. O trabalho é destinado a todas as pessoas que se interessem pelo tema e buscam uma releitura e questionamento de conceitos internalizados, tanto profissionais de Administração ou de outras áreas de atuação. Buscou-se material que confrontasse com a realidade e garantissem maior fidedignidade ao tema proposto.

1.3 OBJETIVO

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Investigar se ocorre desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas empresas privadas e organizações públicas, no contexto brasileiro.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Estudar a ocorrência de desigualdade de direitos e oportunidades partindo das noções de desigualdade de gênero e de divisão sexual do trabalho.

Compreender fatores culturais, sociais e econômicos que incidem e mantêm as desigualdades no mercado de trabalho brasileiro.

Possibilitar questionamento de conceitos naturalizados em relação a temática de desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Conhecer as políticas públicas que à erradicação do preconceito a partir do sexo e dos gêneros.

1.4 METODOLOGIA

Este estudo se configura como monografia, defendida no Curso de Administração de Empresas do Centro de Ensino Superior de Jataí – CESUT, para obtenção do grau de Bacharela. O estudo consiste em uma Pesquisa Bibliográfica com enfoque descritivo. Segundo Barros e Lehfel'd (2000), pesquisa descritiva consiste na descrição do seu objeto de pesquisa por parte da pesquisadora, investigando fenômenos que interferem na sua ocorrência, origem, características e correlação com outros acontecimentos.

Foram selecionados textos que tivessem correlação com o papel social das mulheres, as relações de poder, mercado de trabalho e desigualdade de oportunidades. A bibliografia foi selecionada a partir dos conceitos de Administração e com o auxílio de teorias feministas, a análise de dados consistiu no mesmo direcionamento. Buscando compreender as desigualdades e o preconceito com as mulheres a partir de artigos publicados por revistas especializadas e de ampla pesquisa bibliográfica. Segundo Barros e Lehfel'd (2000), pesquisa bibliográfica tem como

objetivo a revisão de materiais já existentes para a resolução de novos problemas.

2 CAPÍTULO II

Partindo do que trata a literatura a respeito do preconceito com a atuação feminina e da subjugação das mulheres, torna-se necessário contextualizar o papel da mulher ao longo da história, começando pela alusão da Roma Antiga que durou de 753 a. C. até o ano 476 d. C.

O corpo feminino em Roma foi carregado de estereótipos e atribuições não condizentes com o direito sobre sua própria existência, a mulher era considerada frágil e destinada as atividades do lar e maternidade, devendo submissão total ao chefe da família – pai, marido, irmão, sogro, tios ou qualquer outro homem que ocupava essa função. As mulheres eram percebidas como incapazes de exercer seus direitos civis e a elas eram negados a posse de bens e ocupação de qualquer cargo público. O afastamento das instâncias de poder auxiliou para o tratamento não igualitário entre os gêneros, facilitando a desigualdade de direitos e oportunidades (PINHO, 2002).

Na Idade Média, esses conceitos arcaicos sobre as mulheres e seus direitos, permaneceram em voga. Nesse período que corresponde do séc. V ao séc. XV, o clero em regime de celibato é quem produzia conhecimento sobre a humanidade, sociedade e igreja, ou seja, os padres eram responsáveis por determinar os papéis e lugares que as mulheres deveriam ocupar e todo o conhecimento a respeito do corpo dessas mulheres. No século XVI, com a reforma protestante de Lutero, objetivando conquistar maior quantidade de fiéis e conseqüentemente maior arrecadação de dízimo, as mulheres passaram a ser alfabetizadas para frequentarem as igrejas (CAVALCANTE; FRANCISCO, 2016).

O processo de alfabetização, segundo Nunes (2000), visava exclusivamente a captação de fiéis, pois as mulheres catequisadas passariam a levar os maridos, detentores da renda familiar, para as igrejas, portanto a mulher passa a ser idolatrada. No século XVII, a concepção que se tinha da mulher advinha do cristianismo, percebida como herdeira do pecado original cometido por Eva, diante dessa lógica pecadora e sempre remetida à sexualidade e a reprodução.

Durante toda a história houve a tentativa de manter as mulheres no âmbito privado e subjugadas, ideia reforçada por Rousseau (1712 – 1778) no século XVIII e pela Revolução Francesa (1789-1799). A noção de maternidade não mais sustentava a manutenção da mulher no ambiente privado, a biologia tomou então esse papel de restringir as mulheres a certos espaços, ditando que mulheres e homens eram biologicamente diferentes e diante desse fato, deveriam ocupar lugares diferentes na sociedade, reafirmando a necessidade de manutenção das mulheres no âmbito privado e os homens na esfera pública. No século XIX alguns avanços na noção acerca do corpo feminino foram percebidos devido ao surgimento do feminismo no Brasil (CAVALCANTE; FRANCISCO, 2016).

De 1882 a 1891, as mulheres conquistaram direitos civis, dentre eles o direito à propriedade privada, direito a guarda dos filhos, a proibição de manutenção das mulheres em cativeiros e direitos iguais para homens e mulheres no trabalho. A Constituição de 1988 surge como marco político para as mulheres, os direitos civis foram alcançados, tornando a mulher como um sujeito de direito, solidificou o Estado Democrático de Direito. As Políticas Públicas surgem como forma de assegurar os direitos femininos, reduzir as desigualdades e impulsionar as mulheres a se manterem no mercado (CAVALCANTE; FRANCISCO, 2016; PRONI; PRONI, 2018).

Virginia Woolf (1882-1941), grande escritora do século XIX, acusou os homens de quererem dominar o mundo e manter as mulheres totalmente excluídas das decisões sociais e políticas. A partir da subjugação e apagamento das mulheres os homens se sentiriam superiores e somente inferiorizando as mulheres é que esse sentimento seria pleno. Diversos avanços sociais foram conquistados graças ao feminismo, que promoveu a necessidade de questionar a consciência histórica do mundo, não só em relação às mulheres, mas em relação a todas as pessoas (CAVALCANTE; FRANCISCO, 2016).

O questionamento sobre o papel da mulher no Ocidente, questões de gênero e a divisão sexual do trabalho foram aquisições do movimento feminista. Já no século XX, ocorreu uma intensa inserção da mulher no mercado de trabalho e os filhos deixaram de ser impedimento para a contratação das mulheres (FURLAN; MÜLLER, 2013). Após a análise social do papel da mulher, pode-se começar a pensar a mulher no contexto atual e suas dificuldades.

2.1 A MULHER ATUALMENTE

A partir do contexto histórico e atual do século XXI, a mulher ainda sofre diversos preconceitos e subjugações, permanece o fenômeno onde são vistas como frágeis, sendo destinadas ao cuidado e manutenção da família, enquanto o homem é detentor da força, possui ampla capacidade de pensamento e deve ser o provedor da casa, isto é, papéis de gênero são atribuídos (CAVALCANTE; FRANCISCO, 2016; FURLAN; MÜLLER, 2013).

Os papéis de gênero reforçam a noção de homem político e a mulher destinada ao privado. Forçando uma lógica de divisão sexual do trabalho. Essa divisão parte do sistema patriarcal e machista – sistemas que colocam o homem como o detentor do saber e da razão, portanto a ideia de que as mulheres deveriam ser submissas e se responsabilizarem pelo âmbito familiar prevalece. O patriarcado reforça a ideia de submissão que a mulher deveria ocupar para ser protegida por alguém que detenha a força, ou seja, protegida pelo homem (FURLAN; MÜLLER 2013; SAFFIOTI, 2015).

Entretanto com a luta das mulheres, a mulher passa a ser compreendida como ser social de direitos, como estabelece a constituição de 1988 que foi percebida como um ato político em

favor dos direitos femininos. Apesar das melhorias em relação a visão sobre as mulheres, elas sofrem subjugações e com isso ocorre a desigualdade de oportunidades. Uma das formas de se conquistar melhorias na percepção acerca das mulheres foi criando Políticas Públicas e órgãos especializados destinados à proteção de direitos (FURLAN; MÜLLER, 2013).

Em 2002 foi instituída a Secretaria Especial dos Direitos da Mulher (SEDIM), era direcionada para o âmbito judiciário. Em 2003 a SEDIM se transformou em SPM (Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres). Em 2009 a secretaria foi modificada mais uma vez, passando a ser Ministério de Mulheres, Igualdade Racial e dos Direitos Humanos. Infelizmente em 2016 a SPM voltou a ser no Ministério da Justiça, fazendo com que a luta no combate à desigualdade de gênero perdesse força. Contudo, as Políticas Públicas são fatores determinantes para a luta das mulheres e promoção de direitos (THEODORO; ADAMS, 2016).

Segundo a SPM (2014, 2015), a gestão pública através das Políticas Públicas possui a obrigação de possibilitar o processo de igualdade entre mulheres e homens. A criação de Organismos Governamentais de Políticas para Mulheres (OPM) auxiliam no combate à discriminação, atuando no poder executivo do Estado e dos Municípios por meio de secretarias e coordenações. As OPM's são responsáveis por desenvolver, possibilitar, organizar e implementar políticas que garantem a segurança e igualdade para as mulheres, garantindo a atuação delas como sujeitos políticos (apud THEODORO e ADAMS, 2016).

Pode-se perceber melhorias no tratamento recebido pelas mulheres quando pensamos os avanços sociais conquistados, como por exemplo: direito ao voto, criação do Conselho Nacional de Direitos da Mulher, a aprovação da lei do feminicídio, a criação da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher e diversas outras conquistas no âmbito da economia (FURLAN; MÜLLER, 2013). A questão financeira remete a um quesito de extrema importância para se pensar o mercado de trabalho para as mulheres.

3 CAPÍTULO III

Historicamente ocorreu a segregação racial de negros e brancos no contexto ocidental. As mulheres negras e as mulheres brancas sofreram dificuldades de serem reconhecidas como sujeitos de direitos e se inserirem no mercado de trabalho, ademais as oportunidades segundo a cor ou raça fortaleciam as desigualdades. A mulher negra, no Brasil Colônia não tinha oportunidade de estudar, esse feito era destinado apenas aos homens brancos e que detinham poder financeiro, elas eram direcionadas para a vida doméstica. Após o período de escravatura no Brasil o acesso a oportunidade de estudo e trabalho das mulheres e homens negros permaneceram reduzidos, ao se pensar no mercado de trabalho, eram ofertados empregos considerados árduos, de baixa remuneração e análogos a escravidão. As mulheres negras trabalhavam para manter a casa e os filhos, as crianças dessas mulheres muitas vezes eram

educadas pelos irmãos mais velhos, enquanto a mãe cuidava dos filhos da patroa (HENRIQUES, 2017).

O processo de inserção das mulheres brancas no mercado de trabalho sofreu certo atraso para ocorrer. No Brasil, na década de 1970, houve um aumento expressivo das mulheres que conseguiram um emprego. Nos anos de 1980 mesmo com a crise econômica e o desemprego que alarmavam a população, as mulheres permaneceram trabalhando, algumas pesquisas afirmaram que a permanência dessas mulheres no trabalho era decorrente da diferença salarial que recebiam em comparação aos homens e pela área que essas mulheres ocupavam no mercado, em posição de submissão e menos qualificadas (BRASIL, 2017).

Segundo o IBGE (2018), a maioria das mulheres ocupa cargos que necessitam de uma menor carga horária, considerando que quando chegam em suas casas o trabalho doméstico é na maioria das vezes de total responsabilidade dessas mulheres. As mulheres negras ou pardas possuem maior responsabilidade com os cuidados domésticos e de pessoas, representando 18,6% enquanto as mulheres brancas representam 17,7%. Os homens negros ou pardos e brancos ocupam respectivamente, 10,6% e 10,4%. As mulheres em geral são maioria no quesito educação superior, quando o recorte de cor ou raça é inserido, o número de mulheres brancas com ensino superior completo é 2,3 vezes a quantidade de mulheres negras ou pardas na mesma situação. Os homens pretos ou pardos ficam em última posição no quesito escolaridade. Segundo Teixeira, Saraiva e Carrieri (2015), do total de trabalhadoras domésticas 59,3% são negras ou pardas, enquanto 40,3% são brancas.

Mesmo com alguns retrocessos dentre os anos de 2000 a 2010 foi percebido um aumento significativo de mulheres que concluíram o ensino superior. Nessa mesma época houve também um aumento no número de mulheres que foram inseridas no mercado de trabalho (THEODORO; ADAMS, 2016). A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu pela inclusão das mulheres na escola, o direito a educação incide diretamente na atuação feminina no mercado de trabalho, aliada a educação deve-se ressaltar a importância dos direitos civis e a mudança na estrutura familiar (ITABORAÍ, 2016).

A inclusão da mulher no mercado de trabalho pode ser associada às mudanças sociais, econômicas, culturais, ingresso das mulheres nas universidades, demanda do mercado e também ao início do movimento de desconstrução acerca da divisão sexual do trabalho e mudança na percepção da responsabilidade feminina reprodutiva. Entretanto, as oportunidades não são isonômicas entre as mulheres, a família torna-se fator primordial na decisão do trabalho feminino, ocorre inclusive uma análise de custo-benefício. O fato de ocorrer uma análise familiar sobre a vida profissional das mulheres reflete as desigualdades de gênero e de classes percebidas na sociedade. O homem facilmente é inserido no mercado, em detrimento de uma mulher.

Enquanto análise de classes pode-se notar que as mulheres ricas ou de classe média conseguem se organizar terceirizando o cuidado com os filhos e com a casa, enquanto a mulher pobre encontrará maiores dificuldades em se manter no emprego, manter a casa e os filhos (ITABORAÍ, 2016).

O cuidado com a casa e com os filhos recai principalmente sobre as mulheres, mesmo com os avanços acerca da percepção social de gênero, elas continuam perfazendo as atividades domésticas praticamente sozinhas. Percebeu-se que as mulheres que são sobrecarregadas com as atividades domésticas possuem maior possibilidade de ter algum tipo de transtorno mental do que as mulheres que dividem as atividades (ARAÚJO; PINHO; ALMEIDA, 2005). Segundo Meir Steiner (2005), elas representam a maioria dos casos de ansiedade, bipolaridade e depressão. As mulheres muitas vezes perfazem jornadas duplas, no trabalho e quando chegam em casa são responsáveis pelos afazeres domésticos, o que provoca adoecimento mental e físico.

Deve-se pensar o motivo das mulheres saírem de casa para ingressarem no mercado, pode-se destacar a mercantilização do trabalho brasileiro e a busca pela autonomia, se referindo à vida pessoal. Tornou-se corriqueiro adiar a decisão de ter filhos em prol da vida profissional, assim como muitas mulheres optam por não engajarem em um relacionamento para que as metas profissionais não sofram mudanças. O trabalho remunerado é percebido como forma de emancipação, considerando que a dona de casa não possui possibilidades de ascensão de cargo, melhoria na remuneração ou troca de função, o trabalho feminino nas empresas e organizações possibilitam essas nuances (ITABORAÍ, 2016).

Pode-se fazer uma alusão a questão salarial feminina, afim de explanar sobre a desigualdade ao longo do tempo. Em 1930 foi criada uma lei que garantia a proteção e direitos das mulheres trabalhadoras e em 1934 a Constituição garantia isonomia de salários, porém em 1940 um decreto-lei 2.548/1940 possibilitou que as mulheres recebessem 10% menos que os homens. Em 1967 com a atualização da Constituição, a ideia de salário segundo o sexo e estado civil foi abolida e por fim, em 1988 foi negado a possibilidade de desigualdade de salários entre mulheres e homens. A ideologia que remetia à soberania do homem foi deteriorando, algumas empresas até optaram por manter determinada porcentagem de cargos que deveriam ser ocupados por mulheres (GUEDES, 2010, 2015; TEIXEIRA; GÓIS, 2015).

Mesmo com alguns avanços sociais e culturais a diferença de salários permaneceu nos diversos níveis hierárquicos. Não se consegue quantificar de forma exata a porcentagem que a diferença salarial alcança, devido à escassez de informações acerca do trabalho feminino e masculino. Tem-se uma noção da discrepância salarial ao se realizar uma média salarial entre as pessoas inseridas no trabalho formal, as mulheres recebem cerca de 30% a menos que os homens. A taxa de participação da mulher no mercado também sofre com a escassez de dados,

não se tem uma noção do todo, apenas se tem conhecimento a respeito dos trabalhos de carteira assinada e com direitos assegurados pelo governo (BRASIL, 2017).

A dedicação da mulher ao trabalho é percebida como algo que deve ser prioridade, muitos contratantes afirmam que os filhos atrapalham o rendimento máximo das mães, essa justificativa é um argumento comumente utilizado para a manutenção das mulheres em cargos mal remunerados e de baixa complexidade, tonando as posições de destaque quase impossíveis para as mulheres, sendo destinadas aos cargos de subordinação (ITABORAÍ, 2016; TEIXEIRA, 2010). Entretanto, pensar que a mulher não é totalmente responsável pelos filhos é um processo mais demorado do que pensar que o marido não é o único responsável pelo sustento da casa. É mais aceitável a mulher trabalhar fora do que o homem dividir as tarefas domésticas (GUEDES, 2010, 2015). No trabalho essas desigualdades são visíveis, sendo propostas diversas leis, projetos e denúncias com o objetivo de coibir o preconceito.

Ocorreram diversas contribuições para a mudança de atitudes discriminatórias: o sindicato do trabalho realizou uma denúncia internacional sobre o descumprimento das determinações estabelecidas na 111ª Convenção Organizacional do Trabalho, realizada em 1958, que proibia qualquer forma de discriminação dentre as especificações destacando-se por sexo e etnia. Um aliado na luta pelos direitos das mulheres foi o movimento feminista, que teve papel fundamental para denunciar a desigualdade salarial e de oportunidades, forçando às empresas a tomarem atitudes incisivas sobre a desigualdade. O Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO), ficou responsável por elaborar um plano visando a eliminação de discriminação e dando luz as questões de raça e gênero (TEIXEIRA; GÓIS, 2015; BRASIL, 2017).

A diferença de salário é um tema recorrente quando o tema “mercado de trabalho para mulheres” surge. Geralmente as mulheres ganham menos que os homens em todos os níveis de hierárquicos da empresa mesmo possuindo maior nível de escolaridade. Existe ainda uma baixa porcentagem de mulheres que ocupam posições de alta qualificação e reconhecimento social. As mulheres no mercado de trabalho enfrentam um fenômeno que alguns autores denominam “teto de vidro”, esse fenômeno representa a dificuldade que as mulheres enfrentam em ocupar cargos de maior status nas empresas, algumas justificativas para esse fenômeno é a “tripla jornada de trabalho feminina”, as mulheres trabalham dois períodos, quando chegam em casa ainda são responsáveis pela casa e pelos filhos e ainda pelos estudos, quando se almeja um aperfeiçoamento profissional (COSTA, 2018; PRONI; PRONI, 2018).

Pode-se perceber que a desigualdade de gênero se tornou comum, como exemplo, é perceptível socialmente o preconceito que os homens sofrem ao realizarem alguma atividade dita como feminina ou quando alguma mulher realiza atividade dita como masculina. Com a

desigualdade de oportunidades as relações de poder são intensificadas, pode-se destacar o assédio moral e o assédio sexual (MATTOS et al., 2015).

A partir dos discursos de extrema direita ou religiosos, reforçados pela mídia, a mulher é percebida de forma pejorativa, pode-se perceber esse fato diante das piadas, músicas, ditos populares, dentre outros. Apesar das melhorias alcançadas acerca das mulheres, elas são percebidas como inferiores aos homens, o que provoca uma percepção de mulher-objeto, destinada a provocar prazer nos homens. A produção midiática e cultural destinada às mulheres retrata a noção social acerca dos corpos femininos, sempre destinadas à família, sedução, sexo, casamento, maternidade e futilidades (SWAIN, 2001; WOITOWICZ, 2006).

Ocorreu ao longo dos anos um crescente número de casos de assédio que são denunciados, assim como abusos e desigualdades na remuneração, muitas empresas adotaram metas e programas de responsabilidade social internas. Esses programas visavam uma nova relação funcionário-empresa, concomitantemente surgiu a emergência das questões de gênero e a exigência de respostas em caso de assédio e discriminação. Apesar das mulheres terem conquistado leis que amparam seus direitos e autonomia financeira, as desigualdades ainda são percebidas nas empresas, como justificativa pode-se pensar na divisão sexual do trabalho (PRONI; PRONI, 2018).

CONCLUSÃO

Diante da teoria apresentada torna-se visível a necessidade de se discutir sobre gênero em casa e nas escolas para que se tenha uma divisão igualitária das tarefas desde o início da socialização, ainda na infância, com o objetivo de que nenhuma criança tenha suas oportunidades reduzidas ou totalmente excluídas.

É assustador pensar que no século XXI há a prevalência de um sistema que exalta os homens em detrimento das mulheres. O papel de gênero socialmente colocados no contexto atual da sociedade ocidental reduz as possibilidades das mulheres e dos homens e é prejudicial para todas as pessoas, para as mulheres: pode-se destacar a restrição dos espaços, oportunidades, direitos, a subjugação, a questão de desigualdade salarial, dentre outros; para os homens: ao excluir a possibilidade de demonstração de sentimentos, por serem responsabilizados por custear as despesas da casa quase que exclusivamente, ao serem apresentados precocemente a pornografia, serem incentivados a reagir com violência as adversidades, dentre tantas outras consequências dos papéis impostos a eles (WELZER-LANG, 2001).

As conquistas das mulheres ao longo da história da civilização podem ser percebidas como importante meio de autonomia e muitas vezes emancipação, os ganhos podem ser percebidos como irreversíveis apesar de alguns retrocessos que podem ocorrer ao longo do tempo. O mercado de trabalho para as mulheres pode ser percebido como um dos fatores mais

revolucionários, mesmo com as diversas desigualdades e assédios ocorridos.

Ainda com o ganho da inserção da mulher no mercado, as mulheres perfazem “dupla jornada de trabalho” ou “tripla jornada de trabalho” como retrata a literatura, torna-se necessário um cuidado especial com a saúde mental dessas mulheres que é afetada de forma significativa. A sobrecarga de tarefas e trabalho não possibilita espaço para a subjetividade. Busca-se a todo momento um alto grau de desempenho em todas as atividades que são desenvolvidas, daí a noção de adoecimento físico e principalmente mental que as mulheres são submetidas (COSTA, 2018).

A partir da revisão de literatura pode-se perceber como a mulher é percebida socialmente e suas atribuições. Torna-se notória a percepção reducionista acerca dos papéis femininos, a mulher é sempre remetida ao cuidado, destinada a constituir família e ter filhos, suas oportunidades no mercado são reduzidas ou totalmente excluídas a partir das questões pessoais dessas mulheres. Os fatores que incidem diretamente na vida profissional das mulheres podem ser definidos como a família, estado civil, religião, papéis sociais, sociedade, formação escolar/acadêmica, responsabilidades fora do trabalho, dentre outros.

O movimento de mulheres, surge como meio de requerer direitos civis e sociais. A cultura se altera no decorrer das mudanças ocorridas nas normas, leis e Políticas Públicas que são implantadas. O feminismo surge como meio de questionar o que é imposto socialmente e exigir mudanças acerca dos papéis de gênero de mulheres e homens. Não ocorrem melhorias se apenas as mulheres terem seus direitos garantidos, a construção de uma masculinidade saudável influencia as relações sociais, assim como, a construção do feminino.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Tânia Maria de; PINHO, Paloma de Sousa; ALMEIDA, Maura Maria Guimarães de. Prevalência de transtornos mentais comuns em mulheres e sua relação com as características sociodemográficas e o trabalho doméstico. *Rev. Bras. Saúde Matern. Infant*, Recife, v. 5, n. 3, p.337-348, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbsmi/v5n3/a10v5n3.pdf>>. Acesso em: 22 dez. 2017.
- BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S.. *Fundamentos de metodologia: um guia para iniciação científica*. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
- BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres. *As mulheres e o mercado de trabalho*. São Paulo: Cadernos de Formação, 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2018.
- Constituição (1988). Constituição nº 91, de 5 de outubro de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, SENADO FEDERAL, 1988.
- BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cad. Pesq.*, São Paulo, v. 34, n. 121, p.105-138, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v34n121/a06n121.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2018.
- CAVALCANTI, Rosália A.; FRANCISCO, Ana Lúcia. Virginia Woof e as mulheres. *Revista Gênero*, Niterói, v.17, n.1, p. 27-49, 2016. Disponível em: <www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/download/858/439>. Acesso em: 10,

nov. 2017.

COSTA, Fabiana Alves da. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. *Pretextos: Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas, Belo Horizonte*, v. 3, n. 6, p.434-452, 2018. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986/13632>>. Acesso em: 29 out. 2018.

FURLAN, Cássia C.; MÜLLER, Verônica R.. Extratos Familiares, Gênero e a Divisão Sexual do Trabalho. *Revista Ártemis, João Pessoa*, v. 16, n. 1, p.164-177, 2013. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/viewFile/17355/9876>>. Acesso em: 15 out. 2017.

GUEDES, Moema C. A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de gênero. *Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro*, v.8 n.1, p. 55-75, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v8n1/04.pdf>>. Acesso em: 7, nov. 2017.

GUEDES, Moema C. Heterogeneização da mão-de-obra feminina: o que mudou no período recente?. *Revista Gênero, Niterói*, p. 139-154. v.15. n.2, 2015. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/658>>. Acesso em: 20 out. 2017.

HENRIQUES, Cibele da Silva. Do trabalho doméstico à educação superior: a luta das mulheres trabalhadoras negras pelo direito à educação superior. *O Social em Questão, Rio de Janeiro*, v. 37, n. 20, p.153-172, 2017. Disponível em: <http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_37_art_8_Henriques.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2018.

IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Brasília: Estudos e Pesquisas, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2018.

ITABORAÍ, Nathalie Reis. Trabalho feminino e mudanças nas famílias no Brasil (1976- 2012): Uma perspectiva de classe e gênero. *Revista Gênero, Niterói*, v. 16, n. 2, p.173-199, 2016. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/804/434>>. Acesso em: 27 out. 2018.

MATTOS, Amália Ivine Santana et al. Desigualdades de Gênero: Uma revisão narrativa. *Revista Saúde.com, Jequié*, v. 11, n. 3, p.266-279, 2015. Disponível em: <<http://www.uesb.br/revista/rsc/v11/v11n3a09.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2018.

MÜLLER, Rita Flores; LONGHINI, Geni Núñez. Trabalho feminino, trabalho masculino: desdobramentos da divisão sexual do trabalho. In: LHULLIER, Louise A. (Org.). *Quem é a Psicóloga Brasileira?: Mulher, Psicologia e Trabalho*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2013. p.52-77.

NUNES, S. A. O corpo do diabo entre a cruz e a caldeirinha: um estudo sobre a mulher, o masoquismo e a feminilidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

PINHO, Leda de. A mulher no direito romano: Noções históricas acerca de seu papel na constituição da entidade familiar. *Revista Jurídica Cesumar, Maringá*, v. 2, n. 1, p.269-291, 2002. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/428-1364-1-pb.pdf>>. Acesso em: 11 mar. 2018.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas, Florianópolis*, v. 26, n. 1, p.1-21, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v26n1/1806-9584-ref-26-01-e41780.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

- RAMOS, Lauro; AGUAS, Marina Ferreira Fortes; FURTADO, Luana Moreira de Souza. Participação feminina na força de trabalho metropolitano: o papel do status socioeconômico das famílias. *Economia Aplicada*, Ribeirão Preto, v. 15, n. 4, p.595- 611, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502011000400004>. Acesso em: 03, maio. 2018.
- SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, patriarcado, violência*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015.
- STEINER, Meir. Women's mental health: what don't we know?. *Rev Bras Psiquiatr.*, Canadá, v. 27, p.S41-42, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbp/v27s2/pt_a02v27s2.pdf>. Acesso em: 17 set. 2018.
- SWAIN, Tânia Navarro. Feminismo e recortes do tempo presente: mulheres em revistas “femininas”. *São Paulo Perspec.*, São Paulo, v. 15, n.3, p. 67-91, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v15n3/a10v15n3.pdf>>. Acesso em: 07 dez. 2018.
- TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. *Rev. Direito Gv*, São Paulo, v. 6, n. 1, p.253-274, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v6n1/12.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2018.
- TEIXEIRA, Juliana Cristina; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Os lugares das empregadas domésticas. *Organ. Soc.*, Salvador, v. 22, n. 72, p. 161-178, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v22n72/1413-585X-osoc-22-72-0161.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2018.
- TEIXEIRA, Kamila Cristina da Silva; GÓIS, Joao Bosco Hora. Diversidade e equidade de gênero em empresas. *Revista Gênero*, Niterói, v. 15, n. 2, p.155-162, 2015. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/659/405>>. Acesso em: 14 nov. 2018.
- THEODORO, Suzi Maria de Cordova Huff; ADAMS, Marina Dias Lucena. O impacto das políticas para as mulheres na promoção da igualdade de gênero. *Revista Gênero*, Niterói, v. 17, n. 1, p.191-213, 2016. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/866/447>>. Acesso em: 01 fev. 2018.
- WELZER-LANG, DANIEL. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 460-482, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 nov. 2018.
- WOITOWICZ, Karina Janz. Consumo e desejo na construção de imagens femininas. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 834-836, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v14n3/a20v14n3.pdf>>. Acesso em: 07 dez. 2018.