



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MYLLENE VYTORYA DA SILVA SANTANA

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

SERRA TALHADA - PE
2023

MYLLENE VYTORYA DA SILVA SANTANA

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel(a) em Administração.

Orientadora: Nicole Louise M. T. de Pontes

SERRA TALHADA - PE

2023

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Myllene Vytorya da Silva Santana

myllesantana1@gmail.com

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Prof.(a) Dra. Nicole Louise Macedo Teles de Pontes

nicole.pontes@ufrpe.br

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

RESUMO

Por meio deste trabalho, visamos discutir os aspectos mais relevantes apresentados em artigos atuais sobre a diferença salarial em relação ao gênero e a dupla jornada de trabalho, analisando como esses fatores contribuem para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Em termos gerais, os resultados indicaram que as desigualdades entre as participações de homens e mulheres permanecem significativas, como também que variáveis relacionadas à diferença salarial e dupla jornada possuem efeitos distintos e desfavoráveis à mulher no âmbito do mercado de trabalho brasileiro. Os resultados não apenas indicam que a desigualdade entre as participações de homens e mulheres no meio ocupacional laborativo permanecem significativas, como também que variáveis relacionadas à diferença salarial e dupla jornada, que possuem efeitos distintos e desfavoráveis à mulher, onde contribuem para uma barreira que dificulta e atrapalha o exercício, pela mulher, do direito de trabalho previsto na Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero, mercado de trabalho, dupla jornada.

ABSTRACT

Through this work, we aim to discuss the most relevant aspects presented in current articles on the wage gap in relation to gender and double working hours, analyzing how these factors contribute to gender inequality in the Brazilian labor market. In general terms, the results indicated that the inequalities between the participation of men and women remain significant, as well as that variables related to the wage gap and double shifts have distinct and unfavorable effects on women in the context of the Brazilian labor market. The results not only indicate that the inequality between the participation of men and women in the occupational environment remains significant, but also that variables related to the wage difference and double shifts, which have distinct and unfavorable effects on women, where they contribute to a barrier that makes it difficult to and hinders the exercise, by women, of the right to work provided for in the Federal Constitution of 1988.

Keywords: Gender inequality, labor market, double shifts

1. INTRODUÇÃO

A forma de participação majoritariamente masculina no mercado de trabalho, em ambientes de poder político e social, extremamente valorizado no capitalismo, com a livre disposição de tempo e espaço, só tem sua existência possível, ao delegar o seu trabalho doméstico e de cuidado para as mulheres. A divisão sexual do trabalho em sociedades ocidentais, que culturalmente se criou uma dependência financeira da mulher em relação ao homem pela criação do estigma do homem como único provedor, os homens se tornaram dependentes do atendimento às necessidades de cuidado atrelado às mulheres, os quais sem a sua presença a vida se torna insustentável (MIRANDA, 2003).

Apesar de no imaginário de alguns essa ideia de homem provedor e mulher cuidadora possa ser considerada extremamente arcaica, ainda é uma realidade, pois até mesmo em famílias que as mulheres trabalham fora de casa, se não fosse por questões financeiras, muitos homens prefeririam as mulheres dentro de casa. Trazendo esse pensamento para o contexto brasileiro, encontramos realidades muito diferentes ao longo de todo o território.

Quando se analisa o fenômeno “trabalho”, podemos considerar uma diversidade de maneiras de vivenciar as atividades produtivas, além daquelas conhecidas pelas organizações e pelos modos de produção fordistas/tayloristas que, historicamente e socialmente, desenharam os contextos laborais. Segundo Antunes (2011), pode-se observar uma variabilidade de formas de trabalhar, incluindo as diversas formas de precarização, bem como um conjunto de atividades que não estão diretamente ligadas ou representadas pelo contexto de produção para o mercado.

Esse trabalho tem o intuito de abordar a discussão sobre as grandes barreiras existentes no mercado de trabalho, relacionadas a desigualdade de gênero no âmbito do ambiente organizacional brasileiro.

Durante muitos séculos as mulheres estiveram associadas a uma imagem fragilizada, maternal e doméstica, ao contrário dos homens, que sempre mantiveram uma imagem forte e inabalável de poder em uma sociedade patriarcal, baseado em estudos de Sorj & Fontes (2009). Essas diferenças marcam os espaços de ocupação distintos dos gêneros ao longo da história, bem como sua relação com o tipo de trabalho exercido e seu reconhecimento.

No Brasil, embora os dados do censo demográfico do IBGE (2021) demonstrem a evolução da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro e a redução contínua da desigualdades

entre homens e mulheres, ainda é possível encontrar barreiras existentes na trajetória profissional das mulheres que foram evidenciadas através do viés de gênero, na forma que se atribui ao sexo em várias ocupações e setores econômicos.

A inclusão das mulheres na estrutura organizacional nos espaços de trabalho, nas últimas décadas, apresentou poucas alterações, embora a Constituição Federal de 1988 tenha dado o devido destaque a igualdade de gênero no trabalho, como pode ser constatado no artigo 7º, inciso XXX, que prevê 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. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, p.19).

Entretanto, mesmo falando-se sobre a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, onde as relações empregatícias são regidas pela Legislação Trabalhista no Brasil, notamos que elas estão inseridas em atividades socialmente identificadas como sendo “naturalmente” femininas, tais como serviços domésticos e/ou de cuidado com crianças, reafirmando os papéis de gênero.

Uma das grandes características do mercado de trabalho brasileiro é a segregação da estrutura ocupacional. Para melhor entendimento, a sociedade, ainda se organiza fundamentalmente com base em estereótipos sexistas e machistas, que definem as funções preferenciais para cada gênero, reproduzindo uma estrutura onde atividades domésticas e de cuidado são destinadas, quase completamente, às mulheres, segundo Izquierdo (1991), citada por Rosenberg (1996).

Portanto, é possível compreender que a desigualdade de gênero dentro do ambiente organizacional brasileiro, possui fatores relacionados à vida social, diferença salarial e dupla jornada de trabalho. Esses fatores quando analisados remetem uma grande relevância no entendimento da desigualdade no contexto laboral.

2. DESIGUALDADE DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO

Com o propósito de contemplar conceitual e teoricamente o objetivo do presente estudo, bem como analisar as possibilidades presentes na literatura analisada, esta seção discorre sobre o contexto histórico no qual a desigualdade de gênero se intensificou e aponta elementos relevantes sobre: 1) desigualdades salariais; e 2) dupla jornada de trabalho.

Entendemos que a categoria gênero é distinta de sexo. Enquanto o sexo diz respeito a uma questão fisiológica, genital e reprodutiva, embora esta também seja questionada atualmente, gênero é compreendido como uma construção histórica, social e cultural.

Desse modo, os estudos sobre gênero e as relações ligadas ao trabalho, recebem a cada dia mais destaque no cenário nacional, segundo MACÊDO e MACEDO (2004). Uma vez que a desigualdade de gênero, na nossa sociedade, se manifesta de várias formas sutis e repercute em uma violência cotidiana e silenciosa”, segundo afirmam os autores (GONDIM, 2013, p. 27).

Durante o período da Segunda Guerra, na Europa e nos EUA, que teve início por volta de 1939, se deu um dos maiores ajuntamentos sobre a inclusão da mulher no mercado de trabalho. Durante o prolongado período de guerra, aconteceu uma diminuição significativa da mão de obra e da força de trabalho masculino. Consequentemente, a força de trabalho feminina supriu significativamente a ausência existente por conta do combate. “Já na década de 1940, houve uma contribuição mais expressiva da inserção da mulher no mercado de trabalho, em razão do processo de industrialização e do aumento das empresas dos ramos siderúrgico, petrolífero, químico e automobilístico.” (SCHLICKMANN e PIZARRO, v. 16, n. 1, p. 44, 2003).

Segundo Luz e Fuchina (2009), o processo de industrialização levou o processo para fora do lar, com a inserção de novas tecnologias e capitais estrangeiros. Já no Brasil, desenvolveu-se a ideia de modernização das cidades, onde consequentemente, houve o favorecimento de mudanças culturais, sociais e estruturais na sociedade brasileira. Ainda seguindo a ideia dos autores, durante o momento em que as mulheres necessitam sair de suas casas em busca de emprego, visando a inserção no mercado de trabalho, as relações alinhavam-se com as pautas pela perspectiva de desenvolvimento, tendo como resultado, dessa forma, que as pessoas se abrissem mais para a mudança, onde elas, aos poucos, foram adentrando e ganhando espaço nos postos de trabalho.

Ainda segundo os autores Luz e Fuchina (2009), o primeiro contato feminino no ambiente organizacional foi discriminatório, pois o único interesse das empresas era de obter lucros. Pois as mulheres ofertavam mão de obra barata, com relação ao gênero masculino (atualmente, ainda se observa tal diferença salarial). Dessa forma, a mão de obra feminina era vista como opção de melhor custo-benefício para os empregadores, justamente por ofertarem salários baixos e incompatíveis com as atividades exercidas, (contudo, os cargos hierarquicamente mais altos tendiam e ainda tendem a ser assumidos por homens).

“Assim, conforme destacam Querino *et al.* (2013), com a expansão da economia, a urbanização crescente e a industrialização em ritmo acelerado, mais precisamente na década de 1970, houve maior favorecimento da entrada e do aumento do número de trabalhadoras no mercado de trabalho. Schlickmann e Pizarro (2003), acrescentam ainda que, além do trabalho já realizado no setor industrial, as mulheres começaram a fazer diferença como empregadoras criando novos postos de trabalho, contratando, empregando funcionários e/ou como profissionais autônomas.” (RIBEIRO, R.M. JESUS, R.S. 2016, p.45)

Com a ampliação da sociedade industrial e os movimentos de emancipação da política e profissional não somente sobre o processo de inserção da mulher no mercado de formal, mas também com relação a divisão social (que trata da maneira como as tarefas são organizadas no ambiente de trabalho) e sexual (referente à atribuição de tarefas e/ou responsabilidades distintas a mulheres e homens, por causa do seu sexo biológico), resultando diretamente na estrutura de trabalho, segundo PINTO (2007).

Dessa forma, transformações econômicas da sociedade industrial, ao longo do tempo, foram mudando o cenário historicamente construído no qual, o homem era considerado o único provedor da família, agora abrindo espaço para participação feminina dentro do mercado de trabalho, mesmo que inicialmente com pouca representatividade.

É válido destacar, que segundo Luz e Fuchina (2009), a profissionalização e a inserção da mão de obra feminina no ambiente organizacional, favorece a visão pela liberdade no universo feminino e podem fortalecer movimentos feministas. Com tudo, mesmo com mudanças com relação à liberdade das mulheres, não significou que pudessem ser, desassociadas as obrigações historicamente impostas pela sociedade, ou seja, a realização dos afazeres domésticos, esposa e mãe.

Para Cabral (1999), as mudanças de padrões de comportamento e nos valores do papel social feminino, intensificaram através dos movimentos feministas e pela presença feminina cada vez mais presente nos espaços públicos, facilitando a oferta de trabalhadoras. A presença da mulher dentro do mercado organizacional tem ganhado reconhecimento e balizado pela outorga de garantias de alguns direitos de trabalho. Um exemplo disso foi a Constituição Federal Brasileira de 1988, que estabeleceu, no art. 5º, I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (FERREIRA *et al.*, 2011). Perante a lei, portanto, homens e mulheres são iguais.

Os novos cenários produtivos, provenientes das transformações dos paradigmas no mundo do trabalho e das ligeiras transformações sociais e tecnológicas, têm impactado os estudos acerca da compreensão da relação trabalho e gênero.

No século XXI, as mulheres ainda passam pelas dificuldades da desigualdade de oportunidade, de tratamentos e dos seus direitos em relação ao mundo do trabalho. Após mais de 20 anos de realização da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher com o tema central “Ação para a Igualdade, Desenvolvimento e a Paz”, realizado em Pequim na China em 1995, com a finalidade de afirmar os direitos das mulheres como seres humanos e o comprometimento com ações específicas para garantir o respeito a esses direitos. Os países que fazem parte da Organização das Nações Unidas (ONU), reconheceram que a desigualdade de gênero é vivenciada em todos os países do mundo. No território Brasileiro, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho afeta as mulheres de forma mais objetiva nos salários e dupla jornada com relação a participação das mesmas no mercado empregatício. Elas recebem em média 75% da renda dos homens e têm uma taxa de participação 20% menor de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2017).

O mercado de trabalho brasileiro é apontado como persistente e significativo em relação a atitudes de desigualdade de gênero, sendo um aspecto que deve ser levado em conta no processo de formação, desenvolvimento e avaliação de políticas públicas de modo geral, e, em particular das políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza.

De acordo com Laís Abramo (2006), a desigualdade de gênero no mercado organizacional brasileiro, contém um eixo relacionado à estrutura da matriz da desigualdade no Brasil, onde por sua vez está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social. Resultando, dessa forma, enfrentar a desigualdade de gênero significa tratar de uma característica estrutural constituída, empregada e disseminada na sociedade brasileira.

O fenômeno da desigualdade de gênero expressa significativamente grandes indicadores da assimetria existente no mercado de trabalho. Apesar da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ter aumentado significativamente, esse valor ainda é marcado por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens, segundo pesquisas do IBGE (2021). De acordo com o IBGE (2021) no trabalho, entre 2000 e 2010, a taxa de atividade passou de 79,7% para 75,7% entre os homens e de 50,1% para 54,6% entre as mulheres, porém, o crescimento da formalização entre as mulheres (de 51,3% para 57,9%) foi inferior ao dos homens (de 50,0% para 59,2%). No mesmo ano, 30,4% das mulheres de 16 anos ou mais não tinham rendimento, frente a 19,4% dos homens. As mulheres tiveram o maior aumento real do rendimento médio de todas as fontes na comparação entre 2000 (12,0%) e 2010, mas a disparidade permanece

alta: elas ganham em média 68% do que ganham. Além disso, de acordo com o Censo, as mulheres se dedicaram a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro do tempo que os homens: 21 horas semanais, contra 11.

Segundo Querino *et al.* (2013), durante a década de 90 até a atual do século XXI, foi possível observar que houve uma grande elevação em relação ao nível de escolaridade. No entanto, apesar do grau de instrução ter aumentado, a diferença entre gêneros permanece proporcionalmente desigual, se comparada aos benefícios e avanços resultantes desse avanço intelectual. O nível de escolaridade das mulheres é claramente superior ao dos homens, mas a desigualdade não se reduz. A taxa de desemprego de mulheres é sistematicamente superior à de homens, segundo dados do IBGE (2021).

Esses fatos, acabam provocando a desvalorização do trabalho remunerado das mulheres, além de impactar nas características da ocupação e na sua remuneração, justamente por ser uma barreira preocupante no contexto mercadológico, cujo é um ponto importante para seu crescimento organizacional, quando existe a valorização.

2.1. DESIGUALDADE DE GÊNERO E DIFERENÇAS SALARIAIS

Quando abordado sobre a desigualdade de gênero relacionada à diferença salarial, o Brasil ocupa as últimas posições do Ranking Internacional de Igualdade Salarial, ficando assim abaixo de grandes países favorecidos, segundo o relatório Global Gender Gap Report de (2020).

De acordo com Madolozzo (2011), o Brasil está seguindo a tendência mundial, e apresentou um significativo aumento da participação feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas. Entretanto, essa presença da mulher no mercado de trabalho não impediu as diferenças salariais e as desigualdades de tratamento, pois elas se mantêm.

A desigualdade salarial pode ser considerada uma das principais barreiras que uma mulher pode enfrentar no mercado de trabalho, tendo em vista que mesmo desempenhando suas funções de igual modo a um homem ela receberá uma remuneração não condizente com a realidade. Do mesmo modo, é válido mencionar que existe uma baixa representatividade das mulheres em cargos de liderança. Acredita-se, que a dificuldade em ascender a postos de gestão está intimamente ligada à questão do gênero, uma vez que muitas pessoas ligam o fator ser mulher a “incapacidade”, segundo Teixeira (2017).

Ainda segundo Teixeira (2017), uma das características mais destacadas do mercado de trabalho brasileiro é a estrutura ocupacional bastante segregada. Os autores Cotrim, Proni e Teixeira (2020), afirmam que as funções historicamente atribuídas às mulheres são vistas como um prolongamento de seus atributos “naturais”, como atribuições de limpeza e organização, isto é usado como justificativa para receberem menores salários. Fazendo com que a discriminação de concentre em uma grande parcela das mulheres em ocupações “feministas”, causando o aumento da força de trabalho e diminuição de salários. Consequentemente, é possível classificar como uma condição injusta sobre a segregação ocupacional por sexo dentro mercado organizacional.

Quando conseguimos identificar as conquistas e avanços ao longo da história da inserção da mulher no mercado de trabalho, é fácil compreender que a maioria dos países industrializados, divisão de gênero foi sendo quebrada gradualmente, mas ainda assim, uma grande parcela da população não alterou de maneira ideal o lugar destinado às mulheres da divisão sexual do trabalho. No Brasil, as barreiras na vida laboral feminina mantiveram-se, o que consequentemente evidencia o viés do gênero, na forma que se distribuem o sexo em diversas ocupações e setores econômicos, segundo Cotrim, Proni e Teixeira (2020).

Para Coelho (2002), o trabalho está centralizado na vida contemporânea, ou seja, basicamente tudo o que se faz durante o dia gira em torno do trabalho: o que se compra tem a ver com o salário, os relacionamentos e grupos de convivência também têm muito a ver com o trabalho, a maneira como as pessoas se vestem, conversam e principalmente a rotina diária que possuem, dependem e são ditados muitas vezes pela rotina de trabalho que se tem.

Em decorrência disso, verifica-se um alto investimento no trabalho e na carreira feminina, o que é “justificado pela necessidade das mulheres em ampliar possibilidades profissionais, exigindo uma reciclagem constante, sob pena de perda de espaço no mercado de trabalho” (COELHO, 2002, p. 13).

Segundo o autor Coelho, ao avaliar as conquistas alcançadas pelas mulheres nas últimas décadas, destaca que tais conquistas resultaram em maior autonomia e ingresso na força de trabalho; contudo, é possível dizer que se estas representam avanços significativos, “também contribuem para o estresse e as tensões que afetam de forma impactante os comportamentos e modos de vida femininos” (COELHO, 2002, p.13).

2.2. DESIGUALDADE DE GÊNERO E DUPLA JORNADA DE TRABALHO

A dupla jornada de trabalho também se encaixa em um contexto de desigualdade de gênero no trabalho, já que ao ser inserida no mercado de trabalho, a mulher passa a acumular o trabalho doméstico e o profissional em sua jornada laboral diária. Ocasionalmente uma tripla jornada de trabalho, que significa dizer que, a mulher acumula jornada profissional, cuidados domésticos e o cuidado com seus filhos, onde muitas das vezes, soma-se a uma rotina diária de estudos, em sua grande maioria para alcançar melhores postos de trabalho.

É notório que, no contexto da vida da mulher, a partir do momento em que ela é incluída no mercado de trabalho profissional, a sua jornada duplica, uma vez que a sociedade ainda enxerga tradicionalmente o trabalho doméstico, e cuidado com os filhos como de responsabilidade feminina, (PEREZ, 2001).

Para melhor entendimento dessa desigualdade de gênero no trabalho, é necessário entender que existe uma divisão em relação ao sexo e poder, que nos mostra que há uma segmentação, ou seja, separação, do sexo e de poder. Hirata e Kergoat (2007, p. 599) nos mostram a importância de compreender as duas formas de divisão social do trabalho, uma na qual existem trabalhos para cada sexo e a outra, em que o trabalho masculino vale mais e é mais valorizado que o feminino.

“[...] A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa é uma forma histórica e social, que tem como característica a designação prioritária do homem em uma esfera produtiva e a mulher numa esfera reprodutiva, e simultaneamente a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc). (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599)

A divisão sexual do trabalho possui dois princípios organizadores, são eles: o princípio da separação (onde existe o trabalho direcionado a homens e mulheres) e o princípio hierárquico (onde o trabalho dos homens tem mais “valia”, com relação ao trabalho das mulheres) , segundo Hirata e Kergoat (2007).

Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuais que remetem ao destino natural da espécie.” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599).

Outra questão que é colocada como um empecilho para a vida profissional das mulheres é a questão da maternidade, uma vez que esta acaba por “atrasar a sua vida profissional”, já que dificilmente ela terá disponível a rede de apoio de que precisa para realizar as atividades que julga necessárias, para além da maternidade.

As responsabilidades das mulheres quando são inseridas no mercado profissional se intensificam e dobram, uma vez que as atividades domésticas e profissionais passam a caminhar lado a lado, embora não devessem. Quando é falado sobre Divisão Sexual do Trabalho não se remete apenas a falar das desigualdades que a mulher acaba por sofrer neste contexto, mas também para explicar que esta é uma forma de hierarquizar ainda mais as atividades que pessoas de cada sexo podem ou não fazer.

A mulher quando observada a partir da sua inserção no mercado de trabalho, remete a uma associação de conquistas de benefícios ao longo dos anos, porém devemos considerar que esta inserção trouxe para elas a dupla (tripla ou quádrupla) jornada de trabalho, que mesmo depois de todas as lutas feministas por igualdade, a mulher conseguiu sua integração ao mercado de trabalho, mas não se desvencilhou da sobrecarga que a ela foi imposta e normalizada (NARVAZ; KOLLER, 2006).

Não se pode negar que a responsabilização dos homens pela geração de renda dentro da casa é um fator que chama atenção, mas há de se considerar que a mulher vive num contexto histórico de exploração e desigualdade, a partir de tal contexto a mão de obra feminina ainda é mais barata, que a sua exploração vem do trabalho profissional e doméstico e quando são observados dados referentes às horas trabalhadas pelas mulheres no contexto brasileiro, percebemos que a mulher tem uma média, as mulheres trabalham com o mesmo quantitativo em horas que os homens, porém de modo geral, muita das vezes produzem mais e consequentemente produzem resultados bem elevados comparado a gênero oposto, uma vez que elas se dedicam ao trabalho formal, acumulam as responsabilidades do trabalho doméstico e pelo trabalho de cuidados, sendo responsabilidades impostas historicamente, segundo estudos de Hirata e Kergoat (2007).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se trata de uma pesquisa, constituída principalmente por artigos científicos, que abordam questões relacionadas à diferença salarial e jornada dupla de trabalho e tem como objetivo analisar a desigualdade de gênero associada ao mercado de trabalho no Brasil, a partir de uma perspectiva histórica.

Inicialmente, foi feita a busca dos artigos para análise, através da base de dados Google Acadêmico, utilizando as palavras-chave: “desigualdade de gênero”, “trabalho”, “mercado de

trabalho brasileiro”, “mercado de trabalho” e “mercado organizacional”. Para essa pesquisa, alguns critérios foram analisados: 1) trabalhos redigidos em língua portuguesa; 2) artigos disponíveis na plataforma de maneira online, em formato de artigo; 3) publicados em um período de cinco anos (2017 a 2022); e 4) os trabalhos devem tratar do tema (desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro) e dos subtemas (diferença salarial e dupla jornada de trabalho) escolhido para este estudo. Como resultado dessa busca, foram encontrados 28 trabalhos.

Em suma, foram lidos 28 artigos. Após a leitura e releitura, 16 artigos foram selecionados para uma análise detalhada, onde foram usados com critérios de inclusão, artigos atuais (dentro do período de 2017 a 2022), onde dentro do conjunto de artigos restantes, foi utilizado alguns métodos de exclusão mais objetiva, para os trabalhos que continham: 1) artigos que não abordavam de maneira detalhada o tema e os subtemas; 2) artigos construídos e publicados em anos anteriores, aos do período escolhido para desenvolver a pesquisa; 3) trabalhos que não contém domínio ou apenas pontuava de maneira superficial o tema e 4) artigo que não contém referências completas e seguras.

Dentre estes, 6 foram considerados mais adequados para dar continuidade à pesquisa, visto que os artigos abordam o tema e subtemas de maneira mais centrada e detalhada, construídos e publicados dentro do período de cinco anos (2017 a 2022), trazem domínio e referências seguras para o trabalho presente. Todos artigos foram selecionados e escolhidos dentro da plataforma Google Acadêmico, por conter uma grande variação de trabalhos publicados de maneira segura e confiável para um estudo acadêmico de relevância no campo da administração.

QUADRO 1 – ARTIGOS SELECIONADOS NA BUSCA BIBLIOGRÁFICA

AUTORES	ANO	TÍTULO DA PESQUISA	OBJETIVO DO ARTIGO	PERIÓDICO
(Silva)	2020	Mulheres No Comando: Uma Revisão Na Literatura Sobre Liderança Feminina No Campo Do Trabalho No Brasil	O objetivo da presente investigação é apresentar os resultados de uma revisão sistemática da literatura sobre mulheres no mercado de trabalho.	Revista Estudos e Pesquisas em Administração
(Braga) (Araújo) (Maciel)	2019	Condições Do Trabalho Da Mulher: Uma Revisão Integrativa Da Literatura Brasileira	A pesquisa objetivou identificar, descrever e analisar as condições do trabalho da mulher relatadas na literatura científica brasileira. Foi realizada uma revisão integrativa nas bases de dados SciELO e PePSIC utilizando como descritores “trabalho feminino” e “trabalho e gênero”.	PTP Psicologia Teoria Prática
(Cotrim) (Teixeira) (Proni)	2020	Desigualdade De Gênero No Mercado De Trabalho Formal No Brasil	O objetivo do texto é analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil, com foco no período 2015-2018, buscando verificar se a reversão do ciclo econômico e a reforma trabalhista interromperam a tendência de redução gradual das desigualdades crônicas entre homens e mulheres	UNICAMP Instituto de Economia
(Medeiros) (Pinheiro)	2017	Desigualdades De Gênero Em Tempo De Trabalho Pago E Não Pago No Brasil	O objetivo é mensurar a carga de cada tipo de trabalho e o grau de desigualdade dessa carga entre mulheres e homens, bem como dentro desses grupos. Para isso, lançamos mão de ferramentas que são utilizadas nas pesquisas sobre desigualdade de renda e as aplicamos aos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad)	Revista Sociedade e Estado
(Costa)	2020	Mulher, Trabalho E Família: Os Impactos Do Trabalho Na Subjetividade Da Mulher E Em Suas Relações Familiares	O presente trabalho trata-se de uma revisão de bibliografia que se propõe a compreender quais são os possíveis impactos da inserção da mulher no mercado de trabalho em suas relações familiares e interpessoais.	TEC Texto de Economia
(Tedesco) (Souza)	2020	Ser Mulher Importa? Determinantes, Evidências E Estimativas Da Participação Feminina No Mercado De Trabalho Brasileiro	O objetivo do artigo é verificar a participação da mulher no mercado de trabalho, em todo período analisado, e as reduções são ainda maiores para mulheres com filhos ou chefes de domicílio.	TEC Texto da Economia

FONTE: Autoria própria.

O trabalho foi desenvolvido em forma de que, de acordo com Meneghetti (2011), é uma forma que os intelectuais usam para não ser a reflexão daqueles que pensam ao escrever, mas daqueles que escrevem após pensar e refletir. Este trabalho se aproxima muito mais de pesquisa bibliográfica propriamente dita do que de ensaio teórico, por não apresentar as reflexões de que necessita para que se configure como tal.

4. DISCUSSÃO

A partir da escolha e análise dos artigos, com critérios importantes para realizar a seleção dos artigos mencionados na sessão anterior e do objetivo geral de analisar as questões de gênero no mercado de trabalho brasileiro, abordando especificamente os conceitos de jornada de trabalho e salário, iremos agora discutir sobre os artigos evidenciados no quadro, através da seleção da busca dos estudos bibliográficos. As principais temáticas que emergiram foram: 1) condições das mulheres; 2) redução das desigualdades; 3) carga de trabalho; 4) impactos da inserção da mulher; e 5) mulheres chefes do domicílio (este último fator é relevante visto que os afazeres domésticos trazem limitações para as mulheres que conseguem inserir-se no mercado de trabalho, causadas pela dupla jornada).

4.1. PRINCIPAIS TEMÁTICAS ABORDADAS

QUADRO 2 – TEMÁTICA DOS ARTIGOS SELECIONADOS NA BUSCA BIBLIOGRÁFICA E SUA ADERÊNCIA PARA A CONSTRUÇÃO DO PRESENTE TRABALHO

AUTORES	ANO	TÍTULO DA PESQUISA	TEMÁTICA ABORDADA	PRINCIPAIS TÓPICOS DE DISCUSSÃO	RELEVÂNCIA PARA O PRESENTE TRABALHO
(Silva)	2020	Mulheres No Comando: Uma Revisão Na Literatura Sobre Liderança Feminina No Campo Do Trabalho No Brasil	Este artigo trata da temática da liderança feminina e apresenta os resultados de uma revisão de literatura sobre mulheres líderes no campo de trabalho.	A maior contribuição deste artigo é conhecer sobre as desigualdades que as mulheres sofrem no âmbito do trabalho no Brasil e levantar possíveis problemas de pesquisa para orientar futuras investigações sobre esse tópico.	A temática deste trabalho é relevante para o presente ensaio teórico, visto que o tema central trata das dificuldades enfrentadas pelas mulheres (líderes ou não) no campo de trabalho.
(Braga; Araújo; Maciel)	2019	Condições Do Trabalho Da Mulher: Uma Revisão Integrativa Da Literatura Brasileira	Esta pesquisa buscou identificar, descrever e analisar as condições de trabalho da mulher, de acordo com o modo em que foram relatadas nas literaturas científicas brasileiras.	Constrangimento sexual e discriminatório de gênero no ambiente de trabalho.	Visto que as diferenças de gênero estão claramente enraizadas no contexto laboral e tratadas, muitas vezes, de forma neutralizada, o trabalho é relevante para a discussão dessa temática.
(Cotrim; Teixeira; Proni)	2020	Desigualdade De Gênero No Mercado De Trabalho Formal No Brasil	Este trabalho buscou analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil no período de 2015 a 2018, buscando verificar se a reversão do ciclo econômico e a reforma trabalhista interromperam a tendência de redução gradual das desigualdades crônicas entre homens e mulheres.	Importante formalização do emprego das mulheres e grande crescimento da renda mensal real, principalmente para as mulheres com menor escolaridade.	A relevância do artigo para a construção do ensaio teórico está na análise dos resultados do trabalho de Cotrim, Teixeira e Proni. Verificou-se que a reforma trabalhista que entrou em vigor em 2017 não teve impactos significativos no que diz respeito à desigualdade de gênero, e esse fato serviu de discussão para o presente trabalho.
(Medeiros; Pinheiro)	2017	Desigualdades De Gênero Em Tempo De Trabalho Pago E Não Pago No Brasil	Utilizando dados de 2013 da Pnad do IBGE, o objetivo deste trabalho foi avaliar a desigualdade de gênero no uso do tempo para o trabalho	Os homens e as mulheres constituem grupos internamente heterogêneos, com a maior parte da desigualdade dentro desses grupos sendo associada à polarização entre trabalhar ou não em determinada atividade.	O artigo foi relevante para a discussão construída no presente trabalho a partir das conclusões de que a divisão sexual do trabalho não é caracterizada por um espelhamento de atividades e,

			pago (mercado) e não pago (doméstico) no Brasil.		por isso, as mulheres invariavelmente trabalham mais que os homens.
(Costa)	2020	Mulher, Trabalho E Família: Os Impactos Do Trabalho Na Subjetividade Da Mulher E Em Suas Relações Familiares	Este trabalho trata-se de uma revisão bibliográfica que buscou compreender quais são os possíveis impactos da inserção da mulher no mercado de trabalho, quando consideradas as suas responsabilidades com o lar e o cuidado dos filhos.	Os impactos da inserção da mulher no mercado de trabalho são influenciados em formas de relacionamento e integração das áreas afetivas da mulher, pois engaja-se muitas vezes em uma dupla jornada de trabalho, ou seja, há a necessidade de se conciliar o trabalho, lar, família, filhos e por vezes, os estudos.	A discussão encontrada na monografia foi relevante para construir a discussão relacionada às ocupações das quais as mulheres se apropriam, e que podem ser associadas ao estresse emocional, sobrecarga física e psíquica, além das dificuldades da conciliação das tarefas que a dupla jornada de trabalho pode trazer.
(Tedesco; Souza)	2020	Ser Mulher Importa? Determinantes, Evidências e Estimativas Da Participação Feminina No Mercado De Trabalho Brasileiro	Através de microdados do PNAD do período de 2001 a 2015, o trabalho buscou verificar como as características individuais afetam a inserção das mulheres no mercado de trabalho e como esses efeitos alteram-se ao longo do período analisado.	Quando uma mulher ocupa o posto de chefe de domicílio, a probabilidade de ofertar trabalho é menor relativamente à quando é ocupada por um homem.	Os resultados do trabalho foram relevantes para a construção do presente ensaio teórico, pois, através deles, foi possível compreender que o fato de ser mulher reduz de modo significativo a participação do indivíduo no mercado de trabalho no período que o estudo analisou, e que essa redução é ainda maior para mulheres com filhos ou chefes de domicílio.

FONTE: Autoria própria

4.2. CONDIÇÕES DAS MULHERES NO MERCADO

Através da leitura artigo, os autores (BRAGA; ARAÚJO; MACIEL, 2019), apresentam uma discussão em relação às problemáticas das condições do trabalho da mulher, sendo ela tanto de cunho social como discriminação decorrente do gênero, como condições estruturais, ou seja, locais insalubres de trabalho, segregação de locais laborativos e desvalorização salarial.

As mulheres enfrentam vários desafios no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com o relatório Global Gender Gap Report (Relatório Global sobre a Lacuna de Gênero) (2020), do Fórum Econômico Mundial, o Brasil ocupa a 130ª posição em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem funções semelhantes, em um ranking com 153 países.

Após a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, durante décadas do século XX, é possível perceber que muitas mulheres faziam parte de uma grande parcela da mão de obra disponível. Durante todo o período laboral vivido por mulheres, é válido destacar que existiram precarizações no ambiente laboral, sejam elas discriminatória, excesso de horas trabalhadas e abuso de autoridade (muitas das vezes vinda do gênero masculino), e falta de um ambiente físico adequado para a produção, podendo assim evidenciar a divisão sexual do trabalho.

É de grande importância enfatizar que na atualidade existe um grande número de mulheres inseridas no mercado de trabalho, comparando com décadas passadas. Entretanto, mesmo de frente a tamanha evolução com relação às taxas de atividades, é possível identificar precarização e vulnerabilidade no contexto laboral formal e principalmente informal, refletindo como grandes barreiras, na vida profissional da mulher, podendo afetar diretamente áreas como jornada de trabalho e as questões salariais.

Por fim, nos últimos anos, mesmo com o crescimento da inserção da mulher no mercado de trabalho, ela ainda tem que conviver com situações de intensificação da jornada laboral, trabalhar em condições difíceis e penosas e, às vezes, sofrer constrangimento sexual e discriminatório em seu ambiente de trabalho.

4.3. REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

Segundo a revisão de literatura escrita por Cotrim, Proni e Teixeira (2020), que trata das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, há uma grande segregação ocupacional entre os homens e as mulheres e, ainda existem diferenciais referentes aos rendimentos recebidos por eles.

Logo, mesmo com a crescente inserção do público feminino no mercado de trabalho nos últimos anos, sua participação se dá em maior parcela em setores previamente ocupados por uma maioria feminina.

É importante ressaltar, que mesmo havendo a recessão, o quantitativo da participação feminina no mercado de trabalho formal foi positivo, uma vez que continuou tendenciosamente progressivo. Entretanto, sabe-se que historicamente as mulheres recebem rendimentos inferiores aos recebidos pelos homens. Sendo assim, pode também expressar uma forma encontrada pelo empregador de reduzir os custos empregatícios utilizados com os funcionários.

Segundo o relatório País Estagnado: um Retrato das Desigualdades Brasileiras, publicado no ano de 2018 a lacuna de rendimentos entre mulheres e homens foi refletida para o IDH brasileiro apresentando os seguintes dados:

“Aponta um coeficiente de 0,761 para homens, enquanto que ele é de 0,755 para mulheres. De fato, as desigualdades entre rendimentos de mulheres e homens também aumentaram nos últimos dois anos. Segundo dados das PNAD contínuas, mulheres ganhavam cerca de 72% do que ganhavam homens em 2016, proporção que caiu para 70% em 2017. Trata-se do primeiro recuo em 23 anos. Em 2017, a renda média de mulheres era de R \$1.798,72, enquanto a de homens era de R \$2.578,15. No topo da distribuição, homens tiveram quase 19% de aumento em seus rendimentos entre 2016 e 2017, enquanto mulheres viram seus rendimentos médios aumentarem numa proporção bem inferior a essa, ou seja, 3,4%. Como resultado deste crescimento tão desigual no topo, a relação entre rendimentos de mulheres e homens a renda regrediu de 69% para 60% entre 2016 e 2017, deixando mais distante a equiparação de rendimentos entre mulheres e homens no geral” (GEORGES, 2018) pág. 22-24.

Nesse contexto, foi possível identificar que, houve uma importante formalização vínculo formal, aumento no rendimento mensal, com um foco principal em mulheres com menos escolaridade. Assim, mesmo com o período de recessão no qual os homens sofreram perdas de postos de trabalhos de forma significativa, as mulheres se mostraram um público chave no terceiro setor (prestação de serviços) contribuindo, assim, para a recuperação da economia nesse período.

Portanto, embora a reversão do ciclo econômico tenha gerado efeitos mais desfavoráveis às mulheres, ela não foi capaz de interromper ou fazer retroceder completamente os progressos em termos de igualdade de gênero no mundo mercadológico, que pode ser analisado anteriormente.

4.4. CARGA DE TRABALHO

Quando abordado o trabalho feminino, torna-se bastante relevante para o estudo a ideia de uso do tempo, pois, mulheres e homens não têm as mesmas atividades de forma igualitária, nem o fazem na mesma proporção.

Quando o trabalho fala sobre desigualdade de gênero com relação a carga de trabalho, é possível identificar a existência de dois tipos de trabalhos entre o homem e a mulher. O primeiro contexto laboral a ser evidenciado é o trabalho pago, ou seja, aquele que é realizado dentro do mercado organizacional, tendo em vista que o mesmo é remunerado. Por outro lado existe o trabalho não pago, ou seja, aquele serviço que não é remunerado, tendo como exemplo mais comum os serviços domésticos, de acordo com a análise de Medeiros e Pinheiro (2017).

O trabalho invisível de gênero é um termo usado para descrever o trabalho doméstico e de cuidado que é realizado principalmente por mulheres e meninas em todo o mundo, sendo incluídas todas as funções que geralmente não são reconhecidas como tarefas dignas de remuneração, mas são essenciais para o funcionamento dos lares e da economia. Essas funções representam atividades relacionadas ao cuidado de crianças e pessoas, comunidades e lares e, em geral, da sociedade. A gravidez, as tarefas domésticas, o cuidado com idosos, pessoas doentes ou vulneráveis e também o trabalho emocional entram no escopo do trabalho invisível.

De acordo com um relatório da organização não-governamental Oxfam, 75% do trabalho de cuidado não remunerado em todo o mundo é realizado por meninas e mulheres. No Brasil, esse número é ainda mais acentuado: 85% do trabalho de cuidado é feito pelas mulheres.

Mesmo com tamanha evolução da inserção da mulher no mercado de trabalho, a divisão sexual ainda se faz presente nesse meio, colocando na mulher uma responsabilidade histórica (como o trabalho doméstico, cuidado com os filhos, etc.), provocando uma carga desigual na vida da mesma, causando uma dupla jornada com o trabalho pago e não pago.

Dessa forma, é explícito concluir que existe desigualdade com relação à diferença de carga de trabalho entre homens e mulheres. Pois, de modo geral, o homem ainda consegue ter mais tempo dedicado ao trabalho pago, se comparado às mulheres. É válido ressaltar que ao longo da história mercadológica do Brasil, esse dever do trabalho não pago, que durante muitos anos foi imposto somente às mulheres, vem sendo quebrado e dividido entre a sociedade, como a quebra de um grande tabu.

4.5. IMPACTOS DA INSERÇÃO DA MULHER

Os impactos da inserção da mulher no ambiente organizacional formal, podem ser influenciados em um aspecto de relacionamento e inclusão na área afetiva da mulher, pois em sua grande maioria, envolve a dupla jornada de trabalho da mesma, tendo assim a necessidade de conciliar o trabalho formal, família, filhos, lar e até mesmo os estudos.

É relevante pontuar que as mulheres representam metade da população brasileira e, segundo o guia de Economia e Emprego do Portal Brasil, as mulheres aumentaram sua presença, formalização e rendimento no mercado de trabalho.

Ainda segundo a autora, mudanças no perfil da mulher ainda são recentes na história da civilização, infere-se a importância de levantar estudos na área da Psicologia a respeito dos impactos causados pelo contexto laboral na subjetividade do gênero feminino, e interpessoais. Dessa forma, o trabalho tornou-se uma categoria da vida da mulher, considerando que possui diferentes significados, comparado com o contexto vivido, e apesar das disparidades entre as tarefas da mulher e do homem, é evidente que o trabalho é uma das maiores conquistas femininas, significando um grande ganho.

A igualdade de gênero no mercado de trabalho pode ter um impacto positivo no PIB de um país. De acordo com pesquisa feita pela revista britânica *The Economist*, se as empresas tivessem mais mulheres como funcionárias, o PIB per capita da América Latina seria 16% maior. Em todo o mundo, a eliminação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho poderia aumentar o PIB per capita em perspectiva de longo prazo em quase 20%, em média, entre os países.

Isso ocorre porque a igualdade de gênero no mercado de trabalho pode aumentar a participação das mulheres na força de trabalho e promover a diversidade e inclusão nas empresas. Além disso, a igualdade salarial entre homens e mulheres pode aumentar o poder de compra das famílias e estimular o consumo.

Em outras palavras, na atual realidade, a maioria das mulheres considera a inserção do mercado de trabalho como uma realização pessoal, cujo espaço laboral foi construído individualmente por elas, refletido desta forma como uma valorização como ser humano. Outrora, no Brasil, as mulheres tiveram um pensamento diferente sobre a conquista, onde buscavam esse sucesso a partir da contribuição para a vida de seus maridos e filhos, ao invés da realização pessoal.

4.6. MULHERES CHEFES DE DOMICÍLIO

Segundo os autores, a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, consegue apresentar diversos fatores que possibilitam o entendimento com relação à participação da mulher no mercado organizacional. De modo geral, as mulheres ainda têm a menor taxa de participação no contexto laboral se comparados aos homens, tendendo a ocupar cargos de trabalhos informais com mais facilidade e até mesmo receber menores taxas salariais com relação ao sexo oposto.

De acordo com o Ipea, 43% das mulheres que são chefes de domicílio hoje no Brasil vivem em casal – sendo que 30% têm filhos e 13% não. Já o restante das 34,4 milhões das responsáveis pelo lar se dividem entre mulheres solteiras com filhos (32%), mulheres que vivem sozinhas (18%) e mulheres que dividem a casa com amigos ou parentes (7%). Além disso, a proporção de mulheres empreendedoras que são “chefes de domicílio” tem aumentado nos últimos anos. Segundo pesquisa do Sebrae, o número subiu de 38% para 45% entre 2017 e 2019. Isso significa que cada vez mais mulheres estão se tornando a principal ou única fonte de renda da família, o que não aponta para uma melhora em si.

As mulheres chefes de domicílio enfrentam vários desafios. Um dos principais é a sobrecarga com atividades domésticas e as responsabilidades de cuidado com a família, além disso, as mulheres chefes de domicílio podem enfrentar dificuldades financeiras e sociais. Por exemplo, a invisibilidade da atividade econômica realizada pelas mulheres e o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres podem levar à feminização da pobreza (MACEDO, 2008) .

Analisando por outro lado, a participação da mulher no ambiente mercadológico também está relacionado ao fator econômico, onde a escolha da participação ou não no mercado de trabalho está condicionada a uma série de características pessoais, familiares e econômicas, que pode levar a diferentes ponderações entre alternativas de inserção no mercado organizacional.

Ainda nesse âmbito, a realização das tarefas domésticas que historicamente é imposta às mulheres, ainda é majoritariamente realizada por elas, o que pode explicar as menores taxas de participação feminina no mercado de trabalho remunerado, uma vez que os efeitos da dupla jornada de trabalho são exaustantes, podendo afetar os dois tipos trabalhos: pago e não pago.

Mesmo que a mulher opte por participar da vida profissional remunerada, os afazeres domésticos continuam em sua grande maioria sendo responsabilidade feminina, podendo refletir no seu tempo de lazer e bem estar.

O comportamento da variável de interação chefe do domicílio e mulher mostrou que ser chefe de domicílio aumenta a probabilidade de participar do mercado de trabalho. Em contrapartida, quando uma mulher ocupa um posto de chefe de domicílio, na grande maioria das vezes a probabilidade de oferta de trabalho é relativamente menor, relacionada a uma um homem quando ocupa esse posto.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise histórica, fica claro que as primeiras conquistas das mulheres se deram não só por intermédio da luta por igualdade e contra as restrições dos seus direitos, mas também por meio da luta pela extinção das barreiras que impedem o seu desenvolvimento como pessoas dentro do contexto laboral.

Quando olhamos para o mercado de trabalho brasileiro, apesar da desigualdade de gênero, as conquistas femininas têm demonstrado crescimento significativo na última década a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho. Infelizmente, as mulheres ainda continuam tendo uma menor probabilidade de participação no mercado de trabalho brasileiro em relação aos homens, principalmente quando têm filhos ou quando são chefes de domicílio.

Ao longo da história, as mulheres no mundo do trabalho fizeram com que suas características fossem se alterando, passando a ocupar postos de trabalho tidos como masculinos. A elevação do seu nível educacional e as necessidades econômicas de contribuir para o orçamento familiar fizeram da mulher um elemento fundamental no desenvolvimento da nação. Portanto, a mulher agora deixa de ser uma personagem reconhecida como passiva, para ser agente, através de sua maior inserção no mercado de trabalho, muito embora ainda seja alvo de profundas diferenças tanto de remuneração quanto da dupla/tripla jornada, entre outros problemas relevantes como sua invisibilização.

O trabalho invisível pode ter várias consequências para as mulheres que o realizam. Uma delas é a sobrecarga de trabalho, já que muitas mulheres também trabalham fora de casa em empregos formais ou informais. Isso pode levar a uma jornada de trabalho exaustiva, não remunerada e desvalorizada. Além disso, a sobrecarga de horas de trabalho das mulheres é uma das barreiras para a participação feminina no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens, dificultando o acesso a recursos econômicos que lhes permitam maior grau de autonomia .

É de fundamental importância entender que a presença da mulher no ambiente organizacional modifica e transforma padrões. Mas esse é um processo dinâmico que ainda se encontra em construção, no qual os papéis de homem e mulher estão sendo redefinidos de acordo com uma visão que considera os seres humanos em sua integridade e os liberta de padrões rígidos de comportamento impostos pela sociedade.

O objetivo de modo geral deste trabalho é identificar, analisar e abordar pontos fortes e importantes que se caracterizam como grandes barreiras a serem quebradas, na trajetória profissional das mulheres, que acabam influenciando diretamente em suas vidas pessoais, por conta da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

Em termos gerais, os resultados não apenas indicam que a desigualdade entre as participações de homens e mulheres no meio ocupacional laborativo permanecem significativas, como também que variáveis relacionadas à diferença salarial, dupla jornada e maternidade, que possuem efeitos distintos e desfavoráveis à mulher ao longo do período analisado, contribuem para uma barreira que dificulta e atrapalha o exercício, pela mulher, do direito de trabalho previsto na Constituição Federal de 1988. Desse modo, a relevância deste trabalho está em fornecer informações sobre a desigualdade de gênero no âmbito do mercado de trabalho no Brasil e como lembra Goldani (1994, p.326), "ao construir suas trajetórias, as mulheres chefes ou não de família não são recipientes passivos das mudanças e vítimas de forças estranhas a elas [...], apesar de sujeitas a restrições, têm suas próprias resistências e lutas".

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?** São Paulo: Revista Praia Vermelha, n. 107, p. 409, 2011.

ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, Dec. 2006.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: p.19, promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, p.6 , 1943.

BRAGA, N. L.; ARAÚJO, N. M.; MACIEL, R. H. **Condições do trabalho da mulher: uma revisão integrativa da literatura brasileira.** Psicologia. São Paulo: Teoria e Prática, v. 21, n.2, p.222, 2019.

CABRAL, Márcia Regina. **O mercado de trabalho na década de 90. Um mundo em transformação.** Monografia apresentada ao curso de Pedagogia da Faculdade da Universidade do Vale do Itajaí - Univali, Santa Catarina, v. 16, n. 1, p. 45, 1999.

COELHO, V.P. **Trabalho E Maternidade No Cotidiano De Professoras Do Ensino Superior.** UNISA – Universidade de Santo Amaro, São Paulo, v. 1, n.1, p. 2, 2010.

COTRIM, L. R.; PRONI, M. W.; TEIXEIRA, M. O. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil.** Campinas: Instituto de Economia, v.1, n. 383, p. 2, 2020.

COMO estamos combatendo a desigualdade salarial? Fundo Brasil, 2021. Disponível em <<https://www.fundobrasil.org.br/blog/como-estamos-combatendo-a-desigualdade-salarial/>>. Acesso em: 28/03/2023.

COSTA, F. A. **Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares.** Minas Gerais: PUC Minas, v. 6, n. 3, p. 1-19 de 2018.

MACÊDO, Goiacira Segurado; MACEDO, Kátia Barbosa. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 61-90, 2004.

MACEDO, Márcia dos Santos. Mulheres chefes de família e a perspectiva de gênero: trajetória de um tema e a crítica sobre a feminização da pobreza. 2008.

MIRANDA, María Inés Amoroso. REPENSAR DESDE EL FEMINISMO LOS TIEMPOS Y TRABAJOS EN LA VIDA COTIDIANA. In: MIRANDA, María Inés Amoroso et al. **Malabaristas de la vida: Mujeres, tiempos y trabajos.** Barcelona: Icaria, 2003. p. 6-15.

GONDIM, Sônia Maria Guedes et al. Gênero, autoconceito e trabalho na perspectiva de brasileiros e angolanos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 153-165, 2013.

GOLDANI, Ana Maria. Desigualdade racial nas trajetórias de vida familiar das mulheres brasileiras. In: LOVELL, Peggy. *Desigualdade racial no Brasil contemporâneo*. Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR, 1991. p.195-238.

GEORGES, Rafael. País Estagnado: Um retrato das desigualdades brasileiras. Oxfam Brasil, São Paulo, 2018. p.01-22.

IBGE: Estudo mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Uol, 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2021/03/04/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho.htm>>. Acesso em: 01/04/2023.

LUZ, Alex Faverzani; FUCHINA, Rosimeri. A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho, v. 3, n. 2, p. 2-16, 2009.

FERREIRA, Juliana de Campos; SANTOS, Simone Aparecida Soares; TOMÉ, Marta Fresneda. **Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado de trabalho.** Revistas Científicas Eletrônicas da FAEF, Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral -FAEF, Garça/SP, vol.20, nº 20, p. 1-7, jun. 2011.

IPEA Retrato das Desigualdades. Raça–1995 a 2015. **IPEA: Brasília/DF**, v.4, n.1, p.29, 2017.

MADALOZZO, R. **CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?** São Paulo: Instituto de Ensino e Pesquisa, v.15, n. 1, p. 130, 2011.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Mulheres vítimas de violência doméstica: compreendendo subjetividades assujeitadas. **Psico**, v. 37, n. 1, p. 8, 2006.

MENEGHETTI, F. K. **Tréplica - O que é um Ensaio-Teórico? Tréplica à Professora Kazue Saito Monteiro de Barros e ao Professor Carlos Osmar Bertero.** ANPAD: Curitiba, v. 15, n. 2, p.344, 2011.

MEDEIROS, Marcelo; PINHEIRO, Luana Simões. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. **Sociedade e Estado**, v. 33, p. 159-185, 2018.

EQUIPARAÇÃO Salarial: o que diz a lei, como funciona e o que mudou após a Reforma Trabalhista. Ponto Tel, 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/equiparacao-salarial/>>. Acesso em: 01/04/2023.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho**. 2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho, Goiânia, v. 16, n. 1, p. 45, 2007.

PÉREZ González, L., González-Piende, J. A., Núñez, J. C., Lozano Fernández, L. M., & Álvarez, L. **Estrategias de aprendizaje, género y rendimiento académico** v.7, n.1, p. 70, (2001).

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, R. C. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **E-FACEQ: Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, v. 2, n. 2, p. 1-32, 2013.

RUFINO, Valéria Machado; TORRES, Tatiana de Lucena; ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. Gênero e trabalho na psicologia: revisão sistemática e metanálise qualitativa. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 19, n. 2, p. 588-597, jun. 2019.

RIBEIRO, R.M. JESUS, R.S. **A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. Viçosa: Revista de Ciências Humanas, v.1 n.1, p. 45, 2016.

SILVA, M., M. R. R. **Mulheres no comando: uma revisão na literatura sobre liderança feminina no campo do trabalho no Brasil**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, v.4, n.3, p. 147-169, 2020.

SOUZA, K. B.; TEDESCO, A. C. F. **Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. Florianópolis: Textos de Economia, v. 23, n. 1, p. 1-29, 2020.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZZARRO, Daniella. A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, v. 3, n. 1, p. 70-89, 2013.

SORJ, B. FONTES A. **Atividades de Cuidado nas Interseções entre Gênero e Classe Social no Brasil**. São Paulo: Universidade de São Paulo, v.43, n.149 p.4, 2013.

TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho** entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado)– Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, p.129, 2017.