

O PERCURSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UM ESTUDO HISTÓRICO-REFLEXIVO DA LUTA FEMININA POR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO

Camila Paiva da Silva¹
Karen Abreu Lopes²
Larissa Silva Fernandes³
Sara Gonçalves Rabelo⁴

RESUMO

Esse presente estudo, tem por objetivo discorrer sobre os desafios historicamente enfrentados pela mulher no mercado de trabalho, assim como, conjuntamente, conhecer como se sucedeu a evolução da presença feminina no âmbito profissional, além de identificar os preconceitos e assédios; verificar situações de inferioridade da mulher em relação aos homens e analisar a sobrecarga das mesmas. Para tanto, realizou-se revisões literárias e a partir das informações obtidas, podemos observar que em comparação ao século XVIII, o papel da mulher na sociedade evoluiu de maneira significativa, no entanto, ainda se tem muito o que melhorar, mediante ao fato de que nos dias atuais, em pleno século XXI, elas são vítimas de diversas segregações, preconceitos, inferioridades, assédios e sobrecargas.

Palavras-chave: Mulher; Mercado de Trabalho; Preconceitos

ABSTRACT

This present study aims to discuss the challenges historically faced by women in the job market, as well as, jointly, understand how the evolution of female presence in the professional sphere occurred, in addition to identifying prejudices and harassment; verify situations of inferiority of women in relation to men and analyze their overload. To this end, literary reviews were carried out and from the information obtained, we can observe that compared to the beginning, the role of women in society has evolved significantly, however, there is still a lot to improve, given the fact that nowadays, in the 21st century, they are victims segregations, prejudices, inferiorities, harassment and overloads.

Keywords: Woman; Job market; Prejudices

¹ Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal de Ciência e Tecnologia Goiano – Campus Campos Belos. E-mail: camila.paiva@estudante.ifgoiano.edu.br

² Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal de Ciência e Tecnologia Goiano – Campus Campos Belos. E-mail: karen.abreu@estudante.ifgoiano.edu.br

³ Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal de Ciência e Tecnologia Goiano – Campus Campos Belos. E-mail: larissa.fernandes@estudante.ifgoiano.edu.br

⁴ Doutora em Estudos Literários pela Universidade Federal de Uberlândia e Docente do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia Goiano - Campus Campos Belos. E-mail: sara.rabelo@ifgoiano.edu.br

INTRODUÇÃO

A luta das mulheres por melhores condições de trabalho e conquistas se fez presente ao longo dos séculos, sendo relevante o destaque de acontecimentos e mudanças frequentes até hoje. A partir disso, o atual trabalho tem como objetivo fazer uma reflexão sobre o papel da mulher no mercado de trabalho, através de um recorte que aborda a construção histórica que resultou em leis e em uma representatividade mais ativa no ambiente de trabalho.

No século XVIII prevalecia uma enorme diferença entre homens e mulheres e seus respectivos papéis na sociedade. A mulher era extremamente submissa ao marido e responsável pelo cuidado com o lar e filhos. Já os homens costumavam trabalhar fora provendo, assim, o sustento da família. (ROCHA-COUTINHO, 1994). Entretanto, com a Revolução Industrial e a Revolução Francesa, esse cenário começou a se transformar, mas foi no século XIX que aconteceram pequenas mudanças, já que elas passaram a exercer trabalhos específicos. Neste mesmo período surgiram os primeiros jornais femininos, os quais foram importantes para debater temas até então ignoradas pela sociedade cujo sistema de relações sociais era majoritariamente marcado pela dominação masculina.

Foi somente no século XX que o papel da mulher de fato se modificou, pois devido à Primeira e Segunda Guerras Mundiais, os homens foram obrigados a irem para os campos de batalha, e, conseqüentemente, as mulheres assumiram os negócios da família e o trabalho, o que promoveu uma grande mudança na estrutura familiar, mas ainda assim não garantiu direitos plenos em relação à questões como o voto, por exemplo, o que ocorreu somente décadas depois (BALTAR; LEONE, 2008).

Já no século XXI podemos observar inúmeras conquistas, comparando-se ao passado. No entanto, a mulher ainda é seriamente subjugada no mercado de trabalho, os estereótipos de “trabalho de homens” e “trabalho de mulheres” persistem, pois muitas vezes as mulheres são desrespeitadas apenas por serem “mulheres” além da “segregação” sofrida por elas. Esse ato de “segregar” no mercado de trabalho significa uma assimetria na contratação de trabalhadores pelas empresas, baseada em certas características, como sexo, cor, nacionalidade e qualificação profissional (BAHIA *et*

al., 2009). Apesar de proibido, a prática é recorrente e denunciada quase diariamente nas redes sociais e canais de comunicação.

Portanto, este trabalho objetiva analisar a mulher no mercado de trabalho. As questões de investigação que nortearam este artigo foram a importância de desvendar quais são os desafios historicamente enfrentados pela mulher no mercado de trabalho. Assim, foi realizada uma revisão da literatura, na qual foram apresentados os conceitos de alguns autores sobre os desafios enfrentados pela mulher brasileira no mercado de trabalho bem como buscamos conhecer o processo evolutivo da participação da mulher no mercado, identificar os preconceitos e assédios sofridos por elas no âmbito profissional, verificar situações de inferioridade em relação aos homens e analisar a sobrecarga feminina.

A metodologia aplicada neste estudo será de base qualitativa, que de acordo com Marconi e Lakatos (2010), visa analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, atitudes e tendências, uma vez que serão utilizadas bases teóricas com o propósito de fundamentar o trabalho e relacionar as discussões. Tudo isso visando suscitar o problema de forma clara, por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental a partir de autores que discorreram sobre o assunto em artigos científicos, livros e sites conceituados, google acadêmico, plataformas digitais e outros, originando-se assim, em uma extrema contribuição objetiva.

Assim, o presente estudo histórico-reflexivo sobre a luta e o longo percurso da mulher no mercado de trabalho brasileiro se justifica devido a importância de conhecer um pouco mais sobre sua história e entender desafios inerentes a essa busca feminina por espaço profissional. Bem como as significativas evoluções e mudanças visíveis, mas que ainda estão longe de solucionar problemas atuais, tais como preconceitos, assédios, dupla jornada e sobrecargas no espaço de trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse referencial teórico serão abordados os tópicos relevantes para a compressão do projeto, dividindo-os em três seções: Uma abordagem comparativa da história da mulher do século XVIII ao XXI e a relação com o mercado de trabalho; no segundo momento será realizada uma análise das leis que protegem empregadas

domesticas e que servem de suporte para as mulheres e, por fim, a mulher no mercado de trabalho.

História das mulheres ao longo dos séculos e a relação com o mercado de trabalho

O percurso feminino tem uma grande relevância na sociedade e a mudança de espaço foi grande nos últimos séculos. Sair de um papel que restringia o lugar destas somente ao ambiente doméstico e partir para o ambiente externo e, em sua grande maioria, longe dos homens, trouxe notáveis modificações. Quase como um encadeamento de conquistas dos direitos das mulheres, estas simbolizam uma ascensão sócio-histórica que precisa ser discutida para entendermos os problemas enfrentados atualmente.

Nos primórdios da organização familiar prevalecia somente a dominação masculina, da qual as mulheres eram submissas aos maridos, ficando reclusas ao lar e aos filhos. Além disso, os homens eram considerados superiores, dotados de racionalidade e luz natural, enquanto as mulheres eram vistas como um gênero inferior. Ana Maria D'Ávila Lopes *et al* (2008, p. 122) enfatiza que:

Nos tempos antigos, a sobrevivência das famílias dependia da distribuição das tarefas que cada membro deveria cumprir. Essa divisão se realizava com base nas qualidades ou habilidades físicas de cada pessoa. Dessa forma, as mulheres foram incumbidas de serem mães a tempo completo, enquanto os homens deveriam aventurar-se fora das paredes das cavernas para buscar o sustento das famílias.

Ou seja, toda a responsabilidade da casa, como limpar, passar, cozinhar dentre outros, além de se dedicar integralmente aos filhos, era responsabilidade da mulher, enquanto os homens exerciam o trabalho fora visando o sustento do lar.

Dando um salto histórico, vemos que no século XVIII havia uma diferença muito grande entre os homens e mulheres no aspecto de trabalho. Neste período já haviam atividades restritas entre os dois gêneros e os homens tinham uma área no mercado mais valorizada. Segundo Samara (2002), a mulher era representada como “rainha do lar” e tinha um perfil distinto, sendo ela uma mulher emotiva, frágil, com dependência ao seu marido/esposo e vista também como “dona de casa”, ou seja, o trabalho que ela podia exercer era bem específico e não havia muitos direitos trabalhistas. Vale

acrescentar o pensamento de Rocha-Coutinho (1994, p.151) afirmando que um dos pilares da subjetividade feminina na sociedade se traduziu no “ser para os outros”:

Tal confinamento está ligado à nova ideia de família que surge e que vai operar uma verdadeira revolução sentimental, reforçando o sentimento doméstico de intimidade, do amor conjugal e do amor materno. Esta mistificação do amor romântico e do amor materno outorgaram à mulher uma nova posição na família, levando-a agora a viver para o amor – amor aos filhos, ao marido e à casa – e a buscar sua felicidade pessoal no êxito dos familiares. Foi, assim, estabelecido um dos pilares da subjetividade feminina, ser para os outros (ROCHA-COUTINHO, 1994, p.151).

No século seguinte essa concepção teve expressiva mudança. Com a primeira Revolução Industrial já houve algumas mudanças, mas nem todas positivas. Ocorreu um aumento da inserção feminina no trabalho produtivo, o que causou uma significativa presença delas na sociedade. Estas passaram a realizar tarefas fisicamente exigentes, o que mudou, indubitavelmente, a realidade se comparado ao século anterior. Nessa época iniciou-se a presença maciça de mulheres nas fábricas têxteis, trabalhando por muitas horas e em condições desfavoráveis. Além disso, para a sociedade elas deviam obediência aos seus maridos e mesmo que a remuneração fosse menor do que a dos homens, continuavam a trabalhar para ajudar nos custos da casa (HANNAH MCCANN et. al., 2019). Apesar das melhorias, outros problemas como pestes, falta de saneamento básico, baixos salários, jornadas de trabalho exaustivas e pouco reconhecimento do papel feminino foram recorrentes. Nesse mesmo tempo, tivemos ainda que singelas algumas organizações coletivas de grupo de trabalhadoras lutando pelas transformações de suas realidades. Elas lutavam por melhores salários; redução da carga horária; melhores condições de salubridade, além de se posicionarem contrariamente ao assédio sexual.

Com a Revolução Francesa, em 1789, intensificou-se as mudanças para as mulheres. A perspectiva de mudança e de um desenvolvimento pessoal e social pôde ser vislumbrada mais ativamente, uma vez que, a partir dali, as mulheres passaram a ir às ruas e manifestarem por seus direitos, dando início aos movimentos sociais, mediante ao cenário da Revolução, ocupando assim, novos espaços. Um movimento que repercutiu muito foi a conquista de votos das mulheres. De acordo com o TRE - Tribunal Regional Eleitoral, o primeiro país a garantir o direito ao sufrágio feminino foi a Nova Zelândia, em 1893, em virtude do movimento liderado por Kate Sheppard. Esta foi ainda a primeira presidente do Conselho Nacional de Mulheres da Nova Zelândia,

fundado em 1896. Segundo Méndez, esse tipo de organização exigiu diversos direitos civis:

No século XIX, assistimos a diversas experiências de organização que questionaram o papel social das mulheres, exigiram direitos civis, como acesso à formação superior, ao voto e a participação política. As atividades vinculadas a essa luta ficaram conhecidas como sufragistas e suas manifestações foram ouvidas no velho e no novo mundo na maioria dos casos, a consciência feminina manifestava-se ao lado com o engajamento das mulheres em outras causas libertárias (MÉNDEZ 2004, p. 52).

Ainda segundo Mendes, o século XIX foi um momento de mudanças e este vincula o movimento sufragista⁵, que ocorreu em vários países democráticos do mundo, entre o fim do século XIX e o início do século XX, visando organizar a luta das mulheres pelo direito ao voto, sendo notório o questionamento dos direitos que antes eram exclusivos somente aos homens.

Durante os séculos XVIII e XIX, com a solidificação do capitalismo, diversas transformações ocorreram na produção, nas organizações e no trabalho feminino. Em conformidade com Souza Santos (2014), o crescimento industrial proporcionou à mulher adquirir novas tarefas, as mesmas que antes eram realizadas somente por homens. A mão de obra feminina foi voltada a fábricas para o manejo das máquinas, devido ao aumento da tecnologia. Segundo Scott (1994), a mulher trabalhadora já existia muito antes desse acontecimento, ganhavam o seu sustento como fiandeira, costureira, ourives, cervejeira, polidora de metais, fabricante de botões ou de rendas, ama, criada de lavoura ou doméstica nas cidades e nos campos da Europa e da América.

No século XX o papel da mulher realmente se modificou, ocasionando, assim, o rompimento do padrão feminino nos séculos passados e uma grande mudança social em relação ao papel da mulher. Essa virada teve algumas mudanças no mercado de trabalho e se deve também a dois acontecimentos que marcaram a história da humanidade: A Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e a Segunda Guerra

⁵ O movimento pelo sufrágio feminino nasceu da luta empenhada por mulheres em diferentes locais do mundo em busca do direito ao voto. Na Inglaterra, durante o século XIX, aconteceram as primeiras mobilizações espalhando-se por todo mundo a partir do século XX. Esse movimento iniciou a chamada primeira onda feminista. Destacaram-se as lideranças sufragistas inglesas: Millicent Garret Fawcett e Emmeline Pankhurst, principais nomes da luta pelo direito ao voto feminino. Onde atuaram nos grupos National Union of Women's Suffrage Societies (NUWSS) e Women's Social and Political Union (WSPU), respectivamente. O voto feminino foi aprovado na Inglaterra em 1918 para mulheres com mais de 30 anos e em 1928 para mulheres maiores de 21. No Brasil, Leolinda de Figueiredo Daltró e Bertha Lutz foram as principais referências, esforçando-se pela conquista ocorrida em 24 de fevereiro de 1932, com o novo Código Eleitoral.

Mundial (1939-1945). Essas culminaram, de fato, na entrada da mulher no mercado de trabalho. Os homens foram para as batalhas e elas se viram na obrigação de cuidar da casa e conseqüentemente do trabalho. Quando retornaram, muitos homens estavam debilitados e sem condições de retornarem para suas tarefas, ou até mesmo, tiveram a vida ceifada fazendo com que a mulher continuasse à frente do negócio e mantivesse o sustento da casa (PROSBT, 2003). Segundo Probst (2003, p. 2), “foi nesse momento que as mulheres se sentiram na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos”, ou seja, elas passaram a enxergar um novo horizonte em busca da sua independência, passaram a assumir o papel familiar e a posição dos homens no trabalho.

Já no século XXI houve grandes inovações tecnológicas, além do capitalismo e da globalização e, com isso, a luta feminina pela independência financeira, realização pessoal/profissional obtiveram várias conquistas, bem como o direito de expressão, já que elas atualmente têm autonomia nas suas escolhas, dentre outros. Atualmente, contamos com a figura da mulher em todas as áreas do mercado de trabalho, administração e empreendedorismo, nota-se que hoje em dia elas vivem outra realidade e desempenham funções essenciais, mostrando para a sociedade seu potencial e inteligência para liderar os negócios. Hoje, a mulher não é mais vista somente como mãe e esposa, mas como uma empreendedora e com perfil de liderança para estar à frente das grandes e pequenas empresas. Segundo Cohen (2009, p. 30), “o perfil da mulher que exerce um cargo de liderança é bem diferente de alguns anos atrás. Elas são ambiciosas e possuem uma rede de relacionamento de causar inveja”. Entretanto, ainda prevalece diversas desigualdades no que concerne ao mundo dos negócios e do trabalho, sendo subjugada constantemente.

As leis que protegem as mulheres

Através de muitas lutas e movimentos as mulheres conquistaram o direito de leis de proteção, leis trabalhistas, entre outros mais que merecidos, pois ainda há muitas desigualdades entre homens e mulheres na sociedade atual.

Os assédios mais relatados na área profissional da mulher estão relacionados à questão sexual e moral. Já no preconceito, um problema bem comum é a questão

da contratação na área de Recursos Humanos que muitas vezes não contrata mães. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei 10421 - Art. 392 criada em 1943, a empregada gestante tem o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, podendo fazer a contagem da licença-maternidade a partir da alta da mãe ou do recém-nascido.

De acordo com uma pesquisa da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2022, em todo o mundo, mulheres recebem 20% a menos que homens, e isso tem relação até mesmo com o cargo e a escolaridade que o indivíduo tem. Esse inconveniente da diferença de gêneros tem um vínculo bem próximo para essa questão, sendo o piso salarial o primeiro ponto entre essa diferença, entretanto, na teoria, tal distinção é proibida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas faltam mecanismos que assegurem que a lei seja cumprida. A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, afirma que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações e eles têm a garantia de igualdade entre todos os cidadãos: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 1988)

Todavia, esta garantia não ocorre de maneira efetiva na prática. Existem várias leis para assistência e proteção à mulher, sendo a mais conhecida a Lei Maria da Penha, que tem como objetivo impulsionar as mulheres a terem mais direitos e ficarem mais seguras.

A Lei Maria da Penha foi sancionada (11.340/2006) pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2006, tem como intuito criar mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar, e esta classifica cinco tipos de violência: física, psicológica, moral, sexual e patrimonial de assistência e proteção.

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar

Além disso, de acordo com o Senado Federal, o Art. 28 da Lei Maria da Penha, é garantido a toda mulher em situação de violência doméstica e familiar o acesso aos serviços de Defensoria Pública ou de assistência Judiciária gratuita, nos termos da lei, em sede policial e judicial, mediante atendimento específico e humanizado.

Outra lei de suma importância, é a do Minuto Seguinte, a qual foi sancionada pela presidente Dilma Rousseff. Tendo surgido a partir do Projeto de Lei de nº 60/1999 e sancionada em 1º de agosto de 2013, a Lei Nº 12.845/2013 representa o atendimento obrigatório e gratuito de pessoas, no minuto seguinte ao ato em que acontece a violência e oferece garantias a vítimas, como atendimento imediato pelo SUS, amparo médico, psicológico e social, exames preventivos e informações sobre seus direitos.

Art. 1º Os hospitais devem oferecer às vítimas de violência sexual atendimento emergencial, integral e multidisciplinar, visando ao controle e ao tratamento dos agravos físicos e psíquicos decorrentes de violência sexual, e encaminhamento, se for o caso, aos serviços de assistência social.

Art. 2º Considera-se violência sexual, para os efeitos desta Lei, qualquer forma de atividade sexual não consentida.

O Ministério Público Federal ressalta o Art. 1º na Lei Minuto Seguinte, a qual sancionou que os hospitais devem oferecer às vítimas de violência sexual atendimento emergencial, integral e multidisciplinar, visando o controle e o tratamento dos agravos físicos e psíquicos decorrentes de violência sexual, e encaminhamento, se for o caso, aos serviços de assistência social.

Outra lei importante para a mulher é a Lei Joana Maranhão Nº 12.650/2015, que foi sancionada no dia 17 de maio de 2012 pela presidente Dilma Rousseff, e tem como relevância a alteração dos prazos quanto à prescrição de crimes de abusos sexuais de crianças e adolescentes. A prescrição passou a valer após a vítima completar 18 anos, e o prazo para denúncia aumentou para 20 anos: “Art. 1º nos crimes contra a dignidade sexual de crianças e adolescentes, previstos neste Código ou em legislação especial, da data em que a vítima completar 18 (dezoito) anos, salvo se a esse tempo já houver sido proposta a ação penal” (BRASIL, 2015). A lei foi criada em homenagem à nadadora maranhense Joanna Maranhão, que em 2008 revelou publicamente que havia sido violentada sexualmente aos nove anos por um treinador.

Já a Lei Nº 13.104, de 9 de março de 2015, chamada de Lei do Feminicídio, prevê o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, ou seja, quando crime for praticado contra a mulher por razões da condição de sexo feminino. Esta prevê o aumento de 1/3 (um terço) até a metade se o crime for praticado durante a gestação ou nos 3 (três) meses posteriores ao parto e também contra pessoa menor de 14 (catorze) anos, maior de 60 (sessenta) anos.

Art. 1º contra a mulher por razões da condição de sexo feminino.

Art. 2º Considera-se que há razões de condição de sexo feminino quando o crime envolve: I - violência doméstica e familiar; II - menosprezo ou discriminação à condição de mulher (BRASIL, 2015).

Podemos mencionar ademais a Lei complementar Nº 150, de 1 de junho de 2015. Na qual garante os direitos das empregadas domésticas, babás e serviços que antes eram considerados informais.

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

Analisando todas as leis criadas fica evidente que elas resultaram para enriquecer o ambiente feminino atual, sendo de grande marco histórico para todas as mulheres que sofreram algum tipo de violência. Além disso, essas leis presentes têm como intuito a necessidade de obter regras e também, uma convivência justa na sociedade, trazendo uma reflexão consigo mesmo dá grande importância às mulheres reivindicar seus direitos.

A mulher no mercado de trabalho

A ciência econômica tradicional e capitalista desconsidera o enorme esforço físico e mental feminino realizado no contexto da reprodução da vida e não oferecem as mesmas oportunidades de gênero, ou seja, para ela os corpos feminilizados são invisíveis. Inquestionavelmente, embasando-se em Biroli (2018) o único ofício considerado como um “trabalho” no mundo é aquele realizado na esfera pública, que tem como objetivo a produção de bens e serviços destinados ao mercado, e por conseguinte, é o único que recebe uma remuneração. Em outras palavras, tudo realizado pela mulher que esteja fora do mercado de trabalho é ignorado.

Em compensação, a economia permite entender que a desvalorização ao trabalho das mulheres e questões imposta pela divisão sexual do trabalho se acirra quando adicionadas a discriminações associadas a outros indicadores sociais, como raça, etnia, classe social, escolha religiosa, identidade e/ou orientação sexual, local de moradia, condição periférica, dentre outros. Isso considerando os conceitos de universalidade e racionalidade e incorporando na sua análise o papel central da mulher nos processos sociais e econômicos. Com base em Crenshaw (1989), as mulheres e dissidências são subalternizadas através da intersecção dessas diferentes camadas de opressões.

As discriminações e desigualdades, no que diz respeito ao ofício feminino, originam-se da divisão sexual do trabalho marcado pela opressão sexista e racista, onde as mulheres foram confinadas a função reprodutiva, dentro do lar, para assegurar a continuidade da vida da família, enquanto os homens se destinavam à produção de mercadorias, dentro das fábricas, em troca de um salário. Dessa forma, foram determinadas as condições materiais para a sujeição e a apropriação do trabalho feminino por parte dos homens. Nessa perspectiva, a família nuclear é a alavanca do sistema capitalista e dos papéis sociais de gênero impostos sócio-culturalmente, ocasionando a elas situações de pobreza, dependência econômica e subalternidade, acentuada pela estipulação machista, na qual as mulheres são ensinadas e educadas para cumprir a tarefa de cuidar da vida dos outros, deixando de viver as próprias vidas (BAETA, 2021).

Elas são as verdadeiras vítimas de diversas segregações, principiadas por origens históricas e estruturais, em forma, de exploração e segregação nas relações econômicas, políticas e produtivas. Evidentes, sobretudo, em corpos racializados, negras, indígenas, pobres, migrantes, periféricas e transexuais. Segundo Gonzalez (2020), para se fazer uma análise da sujeição da mulher brasileira precisamos olhar para quesitos como raça e classe, identificando características específicas das mulheres pretas e pardas que são exploradas e marginalizadas em alta escala, quando conseguem a sua inserção laboral, principalmente no setor de tarefas domésticas e de cuidados. Segundo Carneiro (2019),

As mulheres negras tiveram uma experiência histórica diferenciada que o discurso clássico sobre a opressão da mulher não tem reconhecido, assim como não tem dado conta da diferença qualitativa que o efeito da opressão sofrida que teve e ainda tem na identidade feminina dessas mulheres. (CARNEIRO, 2019, p. 313)

Ou seja, as mulheres negras jamais foram vistas como frágeis ou incapazes de trabalhar, visto que, por séculos, foram escravizadas trabalhando em lavouras e nas ruas como vendedoras, quituteiras ou prostitutas. No entanto, todas as mulheres no geral são desvalorizadas e menosprezadas no âmbito profissional, têm as piores condições de emprego, contratação e salários, se inserindo sempre em condições desiguais aos homens e sofrendo diferenciações salariais. Ademais, as trabalhadoras recebem quase sempre salários inferiores aos de seus colegas homens, mesmo com qualificações iguais ou superiores, pois existem comprovações de que elas costumam ter uma escolaridade maior que a deles.

Segundo dados do IBGE, em um levantamento feito em 2021, as mulheres recebiam em média 20% a menos, mesmo com uma carga horária maior. Ocorrendo distinção no salário apenas por sua condição de mulher. Além disso, o ingresso das destas no mercado de trabalho, geralmente se dá nos setores que registram uma maior informalidade, vulnerabilidade e piores condições de contratação, em sua maioria, associados com os cuidados e reprodução da vida, como alojamento e alimentação, educação, saúde humana e serviços sociais e domésticos. Como sinalizam Melo e Thomé:

Apesar dos avanços, a estrutura do mercado de trabalho ainda é extremamente sensível ao papel tradicional feminino, e as trabalhadoras estão concentradas naquelas atividades relacionadas a essas tarefas: cuidadora das crianças, idosos e doentes. A concentração da mão de obra feminina está nos setores de educação, saúde, serviços sociais, serviços domésticos, alojamento e alimentação, atividades que dizem respeito à reprodução da vida. Enquanto isso, os homens estão alocados nos setores agropecuário, industrial e na construção civil, diretamente relacionados à produção dos bens materiais. (MELO; THOMÉ, 2018, p. 106)

Comparando-se ao papel da mulher na antiguidade, foram muitos e significativos avanços. Ainda assim, até mesmo com a atualidade em que estamos vivendo, os trabalhos destinados às mulheres são as atividades de menores remunerações, com alta centralização no cuidado com terceiros.

Os estereótipos de gênero são usados para fundamentar a segregação horizontal, visto que estes persistem impregnados nas relações sociais separadas entre “trabalhos de mulheres” e “trabalhos de homens”. Porém os vínculos empregatícios associados ao masculino têm sempre melhores condições salariais, de emprego e de contratação, garantindo mais direitos trabalhistas, melhores remunerações e maior prestígio social.

Essa desvantagem é relativa na inserção setorial das mulheres e dissidências preconizada com a metáfora de “piso pegajoso” que revela a imobilidade e a precarização nas condições de trabalho (FERNANDEZ, 2019). Inclusive há também a segregação vertical, que ocorre quando a maioria das posições mais elevadas das carreiras e os melhores empregos dos setores estão ocupados por homens, enquanto nos escalões mais baixos predomina a presença feminina. Segundo Fernandez (2019), isso impede as mulheres de ascender na carreira e chegar aos níveis hierárquicos e de tomada de decisões como por exemplo: Chefias, gerências, diretoria e presidência das empresas e inclusive do setor executivo, legislativo e judiciário que são os melhores remunerados. Sendo assim, podemos afirmar que os homens sempre estão em melhores condições trabalhistas.

Em conformidade com Priore (2006), estas eram vistas como ignorantes, irresponsáveis e incompetentes as trabalhadoras pouco favorecidas, uma vez que representavam seres irracionais e as mulheres dos níveis sociais médios e altos eram vistas como menos racionais que os homens. Observa-se, deste modo, que mesmo as mulheres ocupando cargos de trabalho, elas têm um nível menos elevado que o dos homens.

De acordo com Souza e Adesse (2005), o Ministério da Saúde reconhece que menos de 10% dos casos de violência sexual são notificados nas delegacias especiais de mulheres. Já no caso do assédio, a Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio em todo o Brasil, no ano de 2021, e mais de três mil relativas à assédio sexual. Vale ressaltar que, baseado nas concepções de Michel Taussig (1993), o preconceito é uma construção de outro indivíduo, e que toda a edificação da alteridade é preconceituosa. Observa-se, com isso, o significado do preconceito e como ele se manifesta na vida de cada indivíduo, sendo presente o trauma e possivelmente no futuro, uma forma de agir diferente perante a sociedade.

Ademais, destaca-se o real significado que essa igualdade traz para a sociedade e seus principais direitos que são apresentados, sendo eles de suma importância principalmente para a mulher, diante da luta vivida. Dentro disso, é possível identificar o quanto as mulheres têm um papel fundamental na sociedade desde os antepassados até hoje. Sabemos que o percurso de lutas e conquistas por direitos são processos determinantes para a inserção da figura feminina na sociedade. Dividir as horas do dia entre atividades profissionais, cuidados com a família e tarefas domésticas tornou-se um dos principais desafios para mulheres.

Nos dias atuais percebe-se que a sociedade mudou e que a figura feminina está tornando-se protagonista de sua própria história, ocupando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho, ressalta-se ainda que esse protagonismo se inicia dentro de casa, pois muitas mulheres vivem com uma carga de trabalho dupla, dado que seu perfil de cuidadora do lar é ainda visto como obrigação.

Observa-se, então, que a sobrecarga de trabalho, assim como as cobranças e as responsabilidades voltadas ao sexo feminino são dobradas. Quando se fala em maternidade. Também existem mulheres que ao engravidarem apesar dos direitos conquistados, são demitidas dos seus trabalhos e não contam com ajuda dos parceiros.

Para a sociedade, o trabalho doméstico exercido pelas mulheres em suas casas, é considerado como algo "naturalizado" impregnado e conhecido como uma "obrigação" feminina. Passando a ser compreendido como decorrente de um processo de qualificação produzido no âmbito privado. Contesta-se, nesse debate, o estatuto dos afazeres domésticos como inatividade econômica e como atribuição e responsabilidade exclusiva das mulheres, uma sobrecarga inevitável.

Percebe-se, com isso, que os desafios não são fáceis, podemos falar ainda que no período da pandemia da Covid-19, que o Brasil não parou totalmente, pois a sociedade e o mercado logo se adaptaram às mudanças para que as atividades não parassem, pois isto geraria um grande déficit na economia do país, assim muitos optaram por trabalho *home office*, por entregas de mercadorias *delivery*, as escolas passaram a oferecer aulas no modo on-line com o uso das tecnologias. Compreende-se então que o trabalho exercido por mulheres em casa aumentou significativamente, pois ao mesmo tempo que a mesma cuidava da casa e da família, também trabalhava via *home office*.

É importante ressaltar que essa sobrecarga de trabalho ainda mais depois do período pandêmico afetou muito a saúde da mulher, já que houve um aumento de sobrecargas físicas e emocionais. Tradicionalmente o trabalho realizado em casa não é remunerado e se não é remunerado não é visto como trabalho, percebe-se, então, que existem desigualdades entre homens e mulheres nos afazeres domésticos e que o mesmo está a parte do trabalho externo.

Conforme os dados apresentados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD – Covid-19), a taxa de desemprego subiu de 13,6% em agosto para 14,0% em setembro. Entre as mulheres, a taxa de desocupação chegou a 16,9% em

setembro, enquanto a dos homens foi de 11,8%. Também é importante notar que em agosto a taxa de desocupação das mulheres era de 16,2% enquanto que a dos homens era 11,7%. Também chama a atenção que entre maio e setembro o número de mulheres ocupadas caiu de 36,1 milhões para 34,4 milhões, enquanto que no caso dos homens esse número se manteve, praticamente estável, entre 48,6 e 48,3 milhões. Ou seja, ainda que a taxa de desocupação das mulheres, historicamente, seja maior que a dos homens, o contexto da pandemia agravou essa desigualdade (IBGE, 2020).

A mulher de hoje é filha, mãe, esposa, dona de casa e profissional, e nota-se que estas acumulam cada vez mais funções, muitas vezes triplicando-as. Estudos recentes mostram que as mulheres sofrem mais com sintomas de estresse que os homens. O estresse que as mulheres sofrem se torna tão preocupante a ponto de pôr sua saúde em risco, como afirma Silveira (2017):

A mulher cada vez mais conquista seu espaço e seus direitos diante da sociedade, porém, ainda vivencia condições de desigualdades, como, por exemplo, a dupla e até a tripla jornada de trabalho, assumindo responsabilidades na atividade assalariada, na atividade doméstica e, algumas vezes, na atividade acadêmica, com atualizações e capacitações – responsabilidades que muitas vezes não são compartilhadas de forma igualitária com os homens. Porém, não podemos deixar de destacar a inserção dessa nova responsabilidade para os homens, que seria a atividade doméstica, mesmo que ainda seja distribuída de forma desigual, também gera mudanças significativas no cotidiano do homem (SILVEIRA, 2017, p. 32).

Destacamos, com isso, que enquanto a cultura do trabalho doméstico for vista como algo inferior sem importância e de responsabilidade feminina, haverá desigualdades e permanecerá a desvalorização, uma vez que não haverá uma ruptura desta cultura para a divisão do trabalho no ambiente familiar, mulheres de toda sociedade terão que conviver com sobrecarga de trabalho, assim como os seus efeitos a sua saúde.

Compreendemos, portanto, o longo percurso de inserção da mulher no mercado de trabalho. Neste período ocorreram intensas e significativas transformações, uma vez que antes eram reclusas apenas ao lar, marido e filhos e, presentemente, ocupam posições de destaque. Todavia, as adversidades e segregações destinadas aos corpos femininos não se findaram, como vimos, os preconceitos, desigualdades, assédios e sobrecargas são constantes no âmbito profissional e até mesmo pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para elucidar as considerações finais deste presente estudo histórico-reflexivo sobre a luta e o longo percurso da mulher no mercado de trabalho brasileiro, tivemos como principal questão investigar quais foram os desafios historicamente enfrentados pela mulher no mercado de trabalho. Fundamentamos a questão devido a importância de conhecer a história feminina e entender com afinco essa busca por espaço profissional.

Nosso objetivo culminou em analisar e descrever tais adversidades históricas, assim como conhecer o processo evolutivo da participação da mulher no mercado, além de identificar os preconceitos e assédios sofridos e situações de inferioridade da mulher em relação aos homens e, por fim, analisar a sobrecarga feminina.

É notório vincular essa trajetória ao longo dos séculos, pois houve um caminho muito grande a ser trilhado pelas mulheres e apesar das lutas constantemente, houve várias conquistas, sendo estas de suma importância para a criação as leis existentes, bem como para assegurar a segurança da mulher na sociedade e no ambiente de trabalho.

No século atual a mulher dentro do mercado de trabalho tem grande reconhecimento, ocupa cargos de liderança, empreende e também concilia a vida profissional e familiar. Além disso, hoje, no século XXI, elas possuem poder de escolha em relação a própria vida e isso acaba se tornando uma conquista para sociedade, mas ainda há um longo caminho a ser trilhado para que a presença feminina no mercado de trabalho tenha o seu devido destaque.

Portanto, constatamos que alguns aspectos necessitam ser melhorados no meio profissional e até mesmo pessoal, como a desigualdade vivida pela mulher em relação ao homem. Ou seja, apesar das grandes mudanças, melhorias no tratamento e criação de leis que asseguram um lugar de fala para as mulheres, ainda há muito a ser melhorado no contexto social brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BAHIA, L. D. *Et all.* **A evolução da segregação por qualificação profissional ao nível das firmas**. Rio de Janeiro, IPEA. 2009, p. 7-20.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 1.723, de 8 de novembro de 1952**. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1952.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Dispõe da criação mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2006.

BRASIL. **Lei nº 12.845, de 1 de agosto de 2013**. Dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2013.

BRASIL. **Lei nº 12.650, de 17 de maio de 2012**. Dispõe a finalidade de modificar as regras relativas à prescrição dos crimes praticados contra crianças e adolescentes. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015**. Dispõe prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2015.

CARNEIRO, S. **Enegrecer o Feminismo: A Situação da Mulher Negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. Instituto da Mulher Negra. São Paulo. 2019.

COHEN, M. **Como escalar montanhas de salto alto? Exercendo no poder feminino**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

COUTINHO, M, L, R. **Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro. Rocco, 1994. 249 p.

CRENSHAW, K. **Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics**. The University of Chicago Legal Forum, n. 140, p. 139-167, 1989.

Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE. CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 02 de maio. 2023.

ELISIANA, R. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em 12. Maio. 2023.

EXAME. **4 tipos de preconceito que mulheres enfrentam no trabalho e como vencê-los**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/4-tipos-de-preconceito-que-mulheres-enfrentam-no-trabalho-e-como-vence-los/>. Acesso em: 01 de maio. 2023.

FERNANDEZ, B, P, M. **Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?** Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais. Santa Catarina. 2019.

G1. **Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil**. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 22 de abril. 2023.
GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro-latino-americano**. RIOS, F; LIMA, M. (Orgs.). São Paulo, Zahar, 2020.

HOFFMANN, R; LEONE, E. T. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002**. Nova Economia, Belo Horizonte-MG, v. 2, n. 14, p. 35-58. 2004.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua, 2020**. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaquas_PNAD_continua/2012_2020/PNAD_cont_inua_retrospectiva_2012_2020.pdf. Acesso em: 30 de abril. 2023.

LEONE, E, T; BALTAR, P. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro**. Revista Brasileira de Estudos da População. São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249. 2008.

LICENÇA MATERNIDADE E SALÁRIO-MATERNIDADE. Guia trabalhista. Disponível em: [SALÁRIO-MATERNIDADE E LICENÇA MATERNIDADE \(guiatrabalhista.com.br\)](http://guiatrabalhista.com.br). Acesso em: 12 de abril. 2023.

LIMA, S, C, C. **Trabalho doméstico: uma trajetória silenciosa de mulheres**. Rio de Janeiro: Virtual Científica; 2003.

MARCONI, M, A; LAKATOS, E, M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, ed 7. 2010.

MARTINS, A, B; SILVA, J, C; VIEIRA, P, S, B. **Desigualdade De Gênero No Mercado De Trabalho**. ITC, Minas Gerais. 2017.

MAZZA, L. **A mudança da sociedade: o papel da mulher do início do século XX ao XXI, tendo como parâmetro o Código Civil de 1916 e 2002**. Disponível

em:<https://jus.com.br/artigos/40676/a-mudanca-da-sociedade-o-papel-da-mulher-do-inicio-do-seculo-xx-ao-xxi-tendo-como-parametro-o-codigo-civil-de-1916-e-2002>
Acesso em: 10 de abril. 2023.

MCCANN, H. *et. al.* **O livro do feminismo**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019. 1 ed.
Mesmo salário para homens e mulheres? Por que leis para corrigir desigualdade não “vingaram” no Brasil. BBC Brasil. Disponível em:
<https://www.bbc.com/portuguese/articles/cOwr0174xw7o#:~:text=%22Desde%20%20artigo%205%20que,se%20as%20fun%C3%A7%C3%B5es%20forem%20id%C3%AAs.> Acesso em: 03 de maio. 2023.

MÉNDEZ, N, P. **Discursos e práticas do movimento feminista em Porto Alegre (1975-1982)**. Porto Alegre: PPGH/UFRGS, 2004.

MELO, H, P; THOMÉ, D. **Mulheres e Poder**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2018.

OLIVEIRA, M; VIERA, C; BAETA, F. **Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista**. Instituto de economia-UFRJ. 2021.

Opinião: Um problema social chamado preconceito. Alesp. Disponível em:
<https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=312699#:~:text=O%20preconceito%20%C3%A9%20um%20problema,s%C3%A3o%20utilizadas%20por%20diferentes%20grupos.>
Acesso em: 11 de abril. 2023.

LIMA S,C, C. **Trabalho doméstico: uma trajetória silenciosa de mulheres**. Rio de Janeiro: Virtual Científica; 2003.

LOPES, A, M, D. **Gênero: Fator De Discriminação na Teoria e Prática dos Direitos Fundamentais as Mulheres**. Revista do Programa em Pós-Graduação em Direito-UFC, vol.28, núm.1. Ceará, 2008.

PENA, R, F, A. **"A importância da mulher na sociedade"**; *Brasil Escola*. Disponível em:
<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/a-importancia-da-mulher-na-sociedade.htm>. Acesso em 28 de abril de 2023.

Primeira deputada negra do Brasil. Tribunal Eleitoral Regional de Goiás. Disponível em: https://apps.tre-go.jus.br/memorial/?page_id=11051. Acesso em: 10 de maio. 2023.

PRIORI, M, D. **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, ed.2. 2006. p. 07-10.

PROSBT, R, E. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Gestão estratégia de recursos humanos, Instituto Catarinense de pós-graduação – ICPG. Santa Catarina. 2003. p 2.

SAMARA, E, M. **O Que Mudou na Família Brasileira? da Colônia à Atualidade**. São Paulo: In: Psicologia USP, SIELO. v 34. 2002. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/pusp/a/GhXXDBp5YNgpDRqZrWHfQ3k/?lang=pt>. Acesso em: 06 de maio. 2023.

SCOTT, J, W. **História das mulheres**. In. BURKE, P. (org) A escrita da Historia. Novas Perspectivas. São Paulo:Unesp.1992. p.63-95.

SEMÍRAMIS, C. **A Reforma Sufragista: origem da igualdade de direitos entre mulheres e homens no Brasil**. Porto: Editora Busílis, 2020.

SILVERA, L. **Feminismo e Psicanálise**. Universidade Estadual de Campinas: Mulheres na Filosofia. 6 N. 3. São Paulo. 2020, p. 114-127.

SOUZA, C, M; ADESSE, L. **Viência sexual no Brasil: Perspectivas e Desafios**. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Brasília. 2005.

SOUSA, A. S; OLIVEIRA, G. S; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUNCAMP**. v.20, n.43, p.64-83. 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>. Acesso em: 08 de maio 2023.

SOUZA, E, S; SANTOS, S, P. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Um estudo com estudantes universitários de uma faculdade particular de São Paulo**, 2014. Disponível em:<<http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero03/3- mulheres-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso.pdf>>. Acesso em: 11. Maio.2023.

TAUSSIG, M, T. (1993). **Mimesis and alterity: a particular history of the senses**. New York: Routledge Press. 1993.

TONHATI, T; MACEDO, M. **Imigração de mulheres no Brasil: movimentações, registros e inserção no mercado de trabalho formal (2010-2019)**. Périplos: Revista de Estudos sobre Migrações, Brasília, v. 4, n. 2, p. 125-155, 2020. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/obmigra_periplos/article/view/35905. Acesso em: 31 mar. 2023.