

O REFLEXO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

Camila Rodrigues Correia¹; Laila Laenna Souza Santos¹; Selma Delia Rosa Ferreira¹; Warllan Renata De Sousa Lucas¹ e Kirlla Cristhine Almeida Dornelas²

¹ Acadêmica de Psicologia na Faculdade Brasileira – Multivix – Vitória

² Docente do curso de Psicologia na Faculdade Brasileira – Multivix – Vitória

RESUMO

As representações sociais que habitam o imaginário coletivo contribuíram para as ideologias de gênero, hierarquizando as relações entre masculino e feminino de modo assimétrico. A inserção da mulher no mercado de trabalho proporcionou não apenas a possibilidade de autonomia e liberdade feminina, mas provocou também a exposição desta às práxis sexistas nas organizações, por meio da divisão sexual do trabalho. Diante do exposto, este trabalho busca identificar as implicações das desigualdades de gênero dentro do contexto organizacional, situando a mulher como alvo da investigação. Para tanto, fora realizada uma revisão bibliográfica de artigos disponibilizados em revistas acadêmicas que versam acerca do assunto abordado. Estes artigos foram sistematizados de acordo com análise temática e também estabelecidas categorias para uma melhor compreensão. Os resultados apontam sobre a necessidade de estudos que atualizem as representações sociais sobre a inserção das mulheres nas organizações, visto a crescente quantidade de mulheres inseridas no mercado de trabalho, inclusive em cargos de gestão, porém com menor remuneração. Diante disto, observa-se que o poder entre homens e mulheres ainda é desigual e perpetua-se práticas machistas incorporadas nas expectativas sobre o que é designado a homens e mulheres, limitando-os a representações de gêneros heteronormativos.

Palavras Chave: mulher, trabalho feminino, gênero, desigualdade e mercado de trabalho.

ABSTRACT

The social representations that inhabit the collective imaginary contributed to the ideologies of gender, hierarchizing the relations between masculine and feminine in an asymmetrical way. The insertion of women into the labor market provided not only the possibility of female autonomy and freedom, but also led to the latter's exposure to the sexist praxis in organizations through the sexual division of labor. In view of the above, this work seeks to identify the implications of gender inequalities within the organizational context, placing the woman as the target of the research. For that, a bibliographic review of articles made available in academic journals that deal with the subject matter had been carried out. These articles were systematized according to thematic analysis and also established categories for a better understanding. The results point to the need for studies that update the social representations about the insertion of women in the organizations, given the growing number of women in the labor market, including management positions, but with lower remuneration. Faced with this, it is observed that power between men and women is still unequal and perpetuates macho practices embodied in the expectations about what is assigned to men and women, limiting them to representations of heteronormative genders.

Keywords: woman, female labor, gender, inequality and the labor market.

INTRODUÇÃO

No decorrer da história das civilizações que deram origem à sociedade contemporânea, homem e mulher desenvolvem papéis sociais distintos, sendo estes contrastes mais notáveis

quando observamos as formas de interações existentes desde os primórdios. Algumas destas características permanecem até os dias atuais em determinadas culturas, e fundamentam diversos estereótipos de subordinação acerca do papel da mulher, priorizando o trabalho doméstico (BRUSCHINI, 2007).

Por muito tempo, as mulheres foram afastadas do conhecimento letrado, dificultando a possibilidade de competir de igual modo no mercado de trabalho e fortalecendo a condição de submissão e as desigualdades que resultavam na inferioridade feminina. Viam-se abolidas dos processos políticos e econômicos por suas qualidades serem consideradas inadaptáveis para estes contextos. Por sua ligação com a família, eram vistas como fundamentais na estruturação do lar e na preparação dos filhos para a pátria e, por este motivo, deveriam ater-se exclusivamente ao ambiente doméstico, não se preocupando com as questões da vida pública ou mesmo o acesso ao mercado de trabalho (NADER, 2001).

Registros observados sobre a diferença entre os sexos e sobre as atribuições de inferioridade feminina nos âmbitos biológico, intelectual e social apontam para a antiguidade grega. Laqueur (2001, apud GALINKIN et al., 2010) menciona que Galeno (Século II D.C.) alegava existir um único sexo, o masculino. Para o autor, o feminino seria uma condição para o desenvolvimento do masculino, fornecendo-lhe o calor vital à sua sobrevivência. As mulheres seriam homens imperfeitos, sendo que sua genitália ficara retida internamente, e sua imperfeição manifestava-se na falta de controle de suas paixões, sob as quais é movida, diferentemente dos homens. Esta percepção de um monismo sexual prevalece até o século XVIII, quando se concebe a noção de dois sexos distintos.

O reducionismo biológico assegurou por muito tempo a supremacia masculina sobre a mulher e foi sustentado até mesmo por teorias psicológicas, como por exemplo a teoria freudiana, que atribuía à mulher uma condição de inferioridade em virtude de não possuir um pênis, o falo. Neste sentido, a psicologia inicia, então, seus estudos acerca do tema gênero a partir das diferenças entre homens e mulheres, utilizando construtos biológicos para compreender a motivação das distinções sociais e comportamentais entre ambos os sexos (GALINKIN et al., 2010).

Entretanto, entende-se que as relações de gênero não são resultantes de um destino biológico, mas antes de tudo, construções sociais que se materializam nas representações sociais que embasam nossos comportamentos (OLIVEIRA, 1999). Ou seja, o conceito de gênero trata-se de uma construção social e é fundamental na concepção daquilo que cabe a mulher ou ao homem, e portanto, não está ligado à biologia humana.

Ao tratarmos do conceito gênero é necessário pontuar alguns aspectos: em primeiro lugar, ele faz parte das relações sociais, assim como raça, classe, entre outras, constituindo-se um importante aspecto na configuração das relações sociais. Em segundo lugar, gênero é construção e, portanto, não é inato ao ser humano e, em terceiro lugar, ele está relacionado à cultura, à história e a forma social, e por este motivo estão sujeitos à modificações e transformações. Como dito anteriormente, o termo não deve ser utilizado como equivalente “aos sexos”, pois não há um gênero masculino ou feminino por si só, mas sim um conjunto de

significantes nos quais certos comportamentos ou características, roupas, atividades, são consideradas femininas, masculinas ou neutras (BUENO et al., 2016).

Cabe salientar que as identidades de gênero estão em constante transformação, isto é, se o conceito de gênero está ligado à construções sociais que se modificam através das relações entre homens e mulheres, dos discursos e das representações destas relações, logo o conceito de gênero está também suscetível a estas transformações. Desta forma, a construção do gênero se faz, igualmente, mediante sua desconstrução (LOURO, 2014).

A definição de gênero diz de um elemento constitutivo de relações sociais firmadas sobre as diferenças observadas entre os sexos, sendo ele o primeiro modo de dar significado às relações de poder. Refere-se à um meio de compreender as relações complexas existentes nos modos de interação humana (SCOTT, 1989). Ele é relacional e político, ou seja, as identidades de gênero são construídas não somente nas relações entre homens e mulheres, como também intragênero e se articula nas diversas instâncias sociais e nas práticas cotidianas (GALINKIN et al., 2010).

O conceito de gênero viabilizou a compreensão de papéis e relações existentes entre homens e mulheres ao desnaturalizar o modelo androcêntrico – que tenta reduzir a raça humana ao termo “o homem” – sendo este conceito uma categoria analítica interdisciplinar que possibilita a percepção dos acontecimentos que enfatizam a dimensão cultural do tornar-se homem ou mulher (GALINKIN et al., 2010).

A partir do século XIX ocorreram mudanças em termos políticos, econômicos e ideológicos acerca do papel da mulher na sociedade ocidental, refletindo diretamente no processo social e histórico da humanidade. Por meio de uma mobilização feminina, houve um abalo do papel exercido por elas no contexto familiar e por, conseguinte, no modelo patriarcal de sociedade (NADER, 2001), que diz de uma organização sexual hierárquica sustentada pelo domínio do masculino (COSTA, 2008).

Com a ascensão do movimento feminista, nas décadas de 1960 e 1970, as discussões sobre gênero passaram a provocar questionamentos acerca das atribuições de homem e mulher, assim como daquilo que estava sendo produzido, por meio de pesquisas, e que contribuíam para o significado de gênero que permeia o imaginário social (GALINKIN et al., 2010).

O empoderamento feminino, conceito que designa a atribuição de poderes às mulheres, elevando sua autoestima (SAFFIOTI, 2004) e que desafia as relações patriarcais, a dominação do homem e a manutenção dos privilégios de gênero, gera um mal estar na sociedade patriarcal e vêm provocando modificações significativas em seu contexto. A sociedade por meio de mecanismos, como as instituições, a cultura, as leis civis, a relação social e sexual do trabalho, contribui para a idealização de masculino e feminino como opostos e desiguais, numa relação de soberania e subjugação, respectivamente (COSTA, 2008).

As mudanças nas relações entre homens e mulheres decorrentes das transformações sucedidas ao longo do tempo, principalmente nos centros urbanos, têm origem em aspectos como, por exemplo, o crescimento da escolarização feminina, a inserção da mulher em

espaços profissionais tipicamente masculinos e o próprio movimento feminista, enquanto movimento social e político implicado com a transformação das relações hierárquicas de gênero (GALINKIN et al., 2010). Com isso, as mulheres vem angariando espaço e direitos, provocando alterações na estrutura social até mesmo na família, no trabalho, na política, na sexualidade, entre outras (BRUSCHINI, 2007).

Alguns dos fatores determinantes nas construções representativas são, entre outros, as redes de comunicação informal e a própria mídia que intervêm em sua produção, facilitando processos de influência e até mesmo manipulação social. Uma vez disseminadas essas construções formam um sistema e criam versões da realidade encarnado por imagens e intensificado por palavras carregadas de significações (JODELET, 2001) fazendo com que pensemos, em oposição, que homem é sinônimo de força e mulher como sinônimo de graça (ARRUDA, 2002).

Desta forma, as representações sociais entram em nosso cotidiano e são sustentadas pelas influências sociais da comunicação e se constituem como o principal meio para o estabelecimento das associações com as quais nos ligamos uns aos outros (MOSCOVICI, 1961). São estas mesmas representações que assumem as condições para a construção dos papéis de gênero, ou seja, o que cabe a cada um de acordo com a divisão sexual.

As representações sociais estão impregnadas na maioria das nossas relações, naquilo que produzimos ou consumimos e nas comunicações que firmamos, são também produto da interação e comunicação e determinam os papéis concernentes ao homem e à mulher, e a forma como são vistos na sociedade. São entidades quase tangíveis, que circulam, se entrecruzam e se cristalizam continuamente (MOSCOVICI, 1961). Elas orientam as formas de nomeação e definição dos aspectos variados da realidade diária e na interpretação destes elementos. Além disso, permeiam os discursos, sendo veiculadas por palavras, imagens midiáticas e se solidificam nas condutas e nas organizações de modo geral (JODELET, 2001).

Estas representações versam como produto e processo de uma apropriação da realidade e se estabelecem por meio da elaboração psicológica e social. Assim, elas referem-se à uma forma de conhecimento produzida e partilhada coletivamente contribuindo para a construção de uma realidade comum à um grupo e regem nossa relação com os demais, por meio do qual orienta e organiza nosso comportamento e comunicação social. Portanto, as representações sociais permitem a difusão e assimilação dos saberes, o desenvolvimento pessoal e grupal, bem como a percepção das transformações sociais. Possuem como constituintes as informações, imagens, crenças, valores, opiniões, elementos culturais e ideológicos, entre outros (JODELET, 2001).

Neste sentido, as representações sociais, que circundam o imaginário social, corroboram para sustentação de disparidades entre homens e mulheres na medida em que a ideologia de inferioridade feminina permanece, mesmo que de forma mascarada, inserida e latente na sociedade. Desta maneira, a desigualdade de gênero se constitui na medida em que a sociedade determina quais os papéis pertencentes ao homem e à mulher, tornando-os desiguais, assimétricos, numa relação de poder e subordinação, respectivamente (COSTA,

2008). Este domínio está presente em todos os âmbitos inclusive dentro das organizações. Assim, a compreensão do termo gênero permite algumas observações acerca da igualdade e diferença entre os sexos no âmbito do trabalho, uma vez que homens e mulheres não são trabalhadores iguais, sendo a busca feminina por uma preservação das diferenças existentes, a fim de criar uma nova cultura de trabalho mais equânime (OLIVEIRA, 1999).

Com essa articulação feminina e após a conquista dos chamados direitos civis, percebeu-se que tal igualdade não seria suficiente. Assim, demandaria um processo mais amplo de transformação, onde o próprio conceito igualdade fosse questionado, uma vez que a inserção da mulher no mercado de trabalho não viabilizou sua autonomia, mas sim o sobretrabalho – onde, a mulher além de contribuir na renda familiar, deve dar conta dos afazeres domésticos e dos cuidados com a prole, a segunda jornada (COSTA, 2008).

Destarte, apesar de contribuir de forma ativa no mercado de trabalho, recai também sobre a mulher a responsabilidade pelas tarefas domésticas, o que gera uma carga extra de trabalho para aquelas que buscam se inserir no meio organizacional (BRUSCHINI, 2007). Além disso, a emancipação do sujeito feminino não foi assegurada nem mesmo a divisão sexual do trabalho, mas sim, além da sobrecarga de trabalho, o acréscimo de responsabilidades, o distanciamento dos filhos e a exposição ao assédio moral e sexual (COSTA, 2008).

É preciso esclarecer que qualquer designação que favoreça a hierarquização, seja no sentido de inferiorizar a mulher ou mesmo o homem, faz-se amplamente nocivo para a sociedade. O ideal, aqui, seria um nível de possibilidades e exercício do poder horizontalizado, atribuindo o mesmo valor ao feminino e masculino (SAFFIOTI, 1994), inclusive no contexto organizacional, onde a divisão sexual do trabalho subsiste por um princípio hierarquizado onde o trabalho masculino mantém-se considerado superior ao feminino (HIRATA, 2002).

Algumas pesquisas acerca do cenário atual do mercado de trabalho e da inserção da mulher neste âmbito revelam, entretanto, o crescimento da mão de obra feminina nas últimas décadas (PORTAL BRASIL, 2017). De modo geral, entre os anos 2000 à 2010 houve um aumento significativo da participação feminina no meio organizacional. A tabela a seguir (tabela 1) demonstra uma variação considerável na comparação por sexo, sendo que em 2000 a taxa de atividade masculina era superior em quase 30 pontos percentuais à atividade feminina e, em 2010 essa taxa caiu para pouco mais de 21 pontos (IBGE, 2014).

Tabela 1: Taxa de atividade dos trabalhadores com 16 anos ou mais de idade, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça – Brasil – 2000/2010

Grupos de idade	Taxa de atividade dos trabalhadores com 16 anos ou mais de idade (%)					
	2000			2010		
	Total	Sexo		Total	Sexo	
		Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
Total (1)	64,5	79,7	50,1	64,8	75,7	54,6
Grupos de idade						
De 16 a 29	68,6	81,0	56,3	66,7	74,6	58,8
De 30 a 49	76,1	91,9	61,1	78,2	88,8	68,1
De 50 a 59	57,1	76,8	39,0	63,5	78,1	50,2
De 60 ou mais	22,6	37,4	10,6	26,3	38,7	16,5
Cor ou raça						
Branca	64,3	79,7	50,6	65,8	76,7	56,2
Preta ou parda	64,8	79,9	49,5	63,9	75,0	53,1

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000/2010.

(1) Inclusive pessoas de cor ou raça amarela, indígena ou ignorada.

Essa variação não se deve apenas ao crescimento da inserção feminina, mas também a redução da atividade entre os homens. Enquanto as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho, a taxa de inatividade masculina sofreu um aumento, especialmente na faixa de 16 a 29 anos. (IBGE, 2014). Vale ressaltar que a taxa de atividade indica a proporção de pessoas economicamente ativas, isto é, aquelas que estão inseridas em uma faixa etária estabelecida e que estejam disponíveis para o mercado de trabalho, seja ocupados ou procurando ocupação (IPEA, 2016).

Em 2007 as mulheres ocupavam 40,8% das vagas no mercado de trabalho formal e em 2016 passaram a ocupar 44% das vagas, onde sua maior participação está voltada para as áreas de administração pública e serviços (PORTAL BRASIL, 2017). Outro dado importante refere-se à escolarização, 19,2% das mulheres em atividade possuem ensino superior completo e apenas 11,5% dos homens também em atividade dispõem do mesmo nível de instrução (IBGE, 2014).

De fato as mulheres não estiveram totalmente afastadas do mercado de trabalho desde sempre, na verdade suas atividades não obtinham reconhecimento econômico. Estima-se que apenas 18,5% das mulheres eram economicamente ativas na década de 70. Todavia, sabe-se que estas mulheres estavam presentes em áreas como a agropecuária, nos serviços domésticos em lares alheios, nos serviços de costura, nos artesanatos, entre outras atividades remuneradas sem serem formalizadas (IPEA, 2016).

Outra situação que tem-se observado é o esgotamento do processo de feminização do mercado de trabalho percebido ao longo das pesquisas realizadas, onde a taxa de atividade feminina tem sofrido poucas variações. Os dados apontam que ano de 2005 a taxa obteve seu auge de 59%, no ano de 2011 a taxa caiu para 56% e no ano de 2014 alcançou 57%,

indicando uma estagnação do processo de inserção feminina no meio organizacional (IPEA, 2016).

O crescimento da ocupação feminina ao longo do seu processo histórico, no entanto, não assegurou uma igualdade de direitos frente ao mercado de trabalho mas, por outro lado, vêm fortalecendo a emancipação das mulheres e se caracterizando como um avanço na busca por uma redução das desigualdades de gênero presentes nos mais diversos setores da sociedade (IBGE, 2014).

Diante do exposto, este trabalho objetiva investigar a desigualdade de gênero no âmbito organizacional nas produções acadêmico-científicas, apontando os fatores relacionados às representações sociais construídas ao longo do processo histórico-cultural constitutivo da sociedade brasileira.

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento da pesquisa foi realizada uma revisão bibliográfica de algumas revistas acadêmicas voltadas para área de negócios e gestão de pessoas, tais como administração, contabilidade e psicologia, disponíveis online. São elas: Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, READ, Revista UFF e RPOT. Além da plataforma web PePsic.

A inclinação para estas revistas se deu devido à forma como abordam a temática enfatizando o sujeito feminino, sendo que em algumas observa-se até uma predileção pelo assunto. Entretanto, cabe salientar o fato de que foram realizadas, também, buscas em outras revistas que, no entanto, não forneceram material pertinente ao objetivo e por este motivo não foram aqui descritas.

A partir dos seguintes descritores: mulher, trabalho feminino, gênero, desigualdade e mercado de trabalho, encontramos 12 artigos que, a princípio abordavam o tema em questão, mas após analisados apenas 9 corresponderam ao objetivo deste trabalho. Por fim, estes artigos foram organizados considerando o procedimento de análise temática, através do qual foram levantadas as seguintes categorias a fim de explorar os conteúdos existentes nos artigos mencionados: a) estilo de vida feminino: dentro desta categoria encontram-se os temas relacionados ao modo como a mulher contemporânea se comporta diante das atribuições que recaem sobre ela, bem como as características que compõem o perfil desta mulher – a busca por independência financeira e a satisfação profissional, o investimento em sua profissionalização, a procrastinação do lazer, dos cuidados pessoais e do desejo de ser mãe; b) trabalho feminino: nesta categoria foram abordados conteúdos relacionados à inserção da mulher no mercado de trabalho, o modo como se deu e os efeitos resultantes desta exposição, destacando-se a importância do empoderamento feminino que encorajou o ingresso da mulher no meio organizacional, bem como os aspectos negativos ligados à notoriedade do trabalho feminino e as desigualdades resultantes deste contexto; c) multiplicidade de papéis femininos: neste item foram inseridos os assuntos que versam sobre as atividades que a mulher vêm desempenhando em decorrência das transformações na estrutura organizacional

e as modificações observadas até mesmo no contexto familiar, onde por vezes a mulher é submetida à uma dupla jornada de trabalho e até mesmo assume a postura de provedora do lar; d) aspectos socioculturais da ideologia de gênero: nesta última categoria encontram-se as possíveis motivações que justificam a desigualdade de gênero de modo geral e também dentro das organizações, que são as construções sociais percebidas, mantidas e disseminadas ao longo dos séculos, geradoras de representações sociais que designam os papéis pertencentes ao homem e à mulher.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para a construção deste trabalho foi realizada uma pesquisa com a intenção de verificar a relevância do tema em questão na atualidade. Observou-se que os trabalhos realizados acerca da temática estão, de certa forma, ultrapassados, como pode ser verificado por meio do período de publicação dos artigos, disponibilizado na tabela a seguir (tabela 2). Diante disso, identificamos a necessidade de emergência de estudos atuais, visto que a inserção feminina no mercado de trabalho ainda está em processo e as desigualdades de gênero no meio organizacional também têm se perpetuado, salientando a carência do olhar da psicologia e das áreas a quem é de interesse.

Os artigos encontrados foram analisados de acordo com a categorização apresentada, considerando os dados relevantes para este estudo. O período de publicação destes artigos varia entre os anos de 2002 e 2014, conforme a tabela, organizados em ordem cronológica, estando os mesmos inseridos em cadernos de pesquisa e plataformas, disponibilizados online.

	Título do artigo	Autor	Nome da revista	Período de Publicação
Texto 1	Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero	Maria Juracy Toneli Siqueira	RPOT	2002
Texto 2	Mulher, poder e subjetividade	Maria Isolda C. Branco Bezerra de Menezes	PEPSIC	2002
Texto 3	Vida profissional e afetiva das mulheres no século XXI: o caso das permissionárias do viaduto Otávio Rocha em porto alegre	Deise Luiza da Silva Ferraz e Neusa Rolita Cavedon	READ	2004
Texto 4	As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres	Goiacira Segurado Macêdo e Kátia Barbosa Macedo	RPOT	2004

Texto 5	Imagens sociais e gênero nas relações de trabalho	Marcus Eugênio Oliveira Lima et al.	RPOT	2005
Texto 6	Noções de “trabalho feminino” no chão de fábrica de uma empresa líder no setor de eletrodomésticos	Juliana de Carlo e Yára Lúcia Mazziotti Bulgacov	RPOT	2007
Texto 7	Importância e motivações do Estado Brasileiro para pesquisas de uso do tempo no campo de gênero	Lourdes Bandeira	Revista UFF	2010
Texto 8	Câmara dos Deputados: democracia e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens?	Amanda Zauli, Cláudio Vaz Torres e Ana Lúcia Galinkin	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	2012
Texto 9	A Multiplicidade de Papéis da Mulher Contemporânea e a Maternidade Tardia	Manuela Nunes Lopes, Letícia Lovato Dellazzana-Zanon e Mariana Gonçalves Boeckel	PEPSIC	2014

Tabela 2: Artigos acadêmicos levantados

A seguir serão apresentadas as categorias estabelecidas para a análise dos artigos acima descritos, evidenciando as características que indicam o cenário de desigualdade nas organizações.

a) Estilo de vida feminino

Neste tópico serão abordados os temas relacionados ao tipo de liderança feminina, o trabalho produtivo em oposição ao trabalho reprodutivo, a influência de fatores que contribuíram para o ingresso feminino ao mercado de trabalho, o adiamento da maternidade, entre outros fatores relacionados ao modo como a mulher tem subsistido no atual contexto em que vive.

Percebe-se que a mulher tem construído uma trajetória dentro das organizações em busca do espaço profissional que por muito tempo lhe fora inacessível – os cargos de chefia. Contudo, conforme apresentado no texto 2, nota-se um traço importante que inicialmente compunha o perfil de liderança feminina, que pode ser observado em suas estratégias para resistir à competitividade, no autoritarismo e, até mesmo, na adoção de vestimentas semelhantes às masculinas, como se essa representação lhe conferisse maior credibilidade.

Trata-se de uma introjeção de características tipicamente masculinas na formação desse “personagem”, engendrando uma descaracterização subjetiva do sujeito feminino, manifesto no esmorecimento de sua singularidade. Sandberg (2013) aponta que há um abismo na ambição de liderança entre homens e mulheres, pois estas demonstram baixa expectativa de

crescimento profissional em virtude do desgaste causado pelo desempenhar de múltiplos papéis, o que não é exigido do homem na maioria dos casos.

Nota-se, também, uma intensa relação entre o trabalho feminino na esfera produtiva (ligado ao exercício de atividade remunerada) com o trabalho reprodutivo (ligado aos cuidados domésticos). Hirata (2002) aponta que o trabalho produtivo está vinculado à produção de valor e o trabalho reprodutivo diz de uma produção de valores de uso não-mercantis. Esta relação condiciona os critérios para escolha de atuação aqueles empregos que possibilitam a conciliação casa/trabalho, como por exemplo a proximidade do local de trabalho, a carga horária, entre outros fatores, mesmo em detrimento a remuneração e a perspectiva de crescimento profissional, como observado no texto 1. Ou seja, existe uma preocupação em amenizar os transtornos causados pela dupla jornada de trabalho feminina, sendo que os cuidados domésticos quase sempre são uma responsabilidade exclusivamente da mulher.

Outro ponto observado foi a influência crescente das tecnologias contraceptivas, do aumento expressivo do nível de escolaridade entre as mulheres, das novas organizações familiares (inclusive monoparentais) e também do movimento feminista, na ruptura das barreiras que limitavam a mulher ao trabalho doméstico e, com isso, ocasionaram mudanças significativas na estrutura social, principalmente no contexto privado, segundo o que revela o texto 1. Madureira (2010) salienta que a partir da segunda metade do século XX sucederam não apenas transformações tecnológicas, mas também no que diz respeito aos costumes, ao comportamento, às contestações sociais e às manifestações culturais. Assim, considera-se que quanto maior o acesso destas mulheres às inovações tecnológicas e à informação pode-se oportunizar seu alcance de forma mais efetiva ao mercado de trabalho.

Com base na pesquisa apresentada pelo texto 2, ressalta-se um sentimento de incompletude e uma preocupação acerca dos aspectos afetivos que, por vezes, a mulher têm procrastinado em decorrência do acúmulo de tarefas, tornando ínfimo o tempo destinado à família, ao lazer e a si própria. Mesmo diante desta realidade, elas não abdicam da satisfação profissional e da independência que conquistaram ao longo dos anos. Pode-se inferir que a inquietude em responder à todas as demandas que são impostas à estas mulheres traz consigo uma culpa, em virtude do tempo que despende para o exercício de suas funções. Concomitantemente, a realização profissional e a autonomia são desejos latentes, do qual as mulheres não abrem mão. Barbosa et al. (2007) afirmam que se antes as mulheres voltavam-se para os desejos e satisfação dos outros, agora elas buscam o seu próprio crescimento pessoal e a consolidação destas transformações.

O distanciamento feminino do lar também provocou alterações importantes no contexto familiar, à exemplo do que ocorre no que tange à maternidade. As determinações de instinto e de natureza humana são frequentemente questionadas e as possibilidades de experiências femininas igualmente ampliadas. Contudo, os valores sociais acerca da maternidade ainda perduram e depositam na mulher a expectativa de que corresponda ao seu papel precípua de ser mãe (BARBOSA et al., 2007). Desta forma, se antes a mulher possuía como prerrogativa o papel reprodutivo, característico da representação social que lhe era incumbida, agora a função de genitora torna-se uma opção e a mulher vê-se desobrigada da maternidade. Por este motivo, é cada vez crescente o número de mulheres que tendem a preterir ou postergar

a maternidade em função de suas ambições profissionais, conforme apresentado na pesquisa do texto 9. Uma das explicações para que esta seja vista como um empecilho à realização profissional é que muitas organizações ainda são resistentes ao fato de a mulher necessitar ausentar-se durante o período de licença, garantido por lei, não vendo com bons olhos quando se faz preciso.

Ainda, de acordo com o texto 9, os dados demonstram, também, que estas mulheres, apesar dos riscos que a medicina esclarece, optam por construir carreira e conquistar melhores condições financeiras, sociais e emocionais para então se tornarem mães. Isto porque a faixa etária adequada para consolidação da carreira coincide com a melhor idade para ter filhos e, assim, aquelas que estão engajadas profissionalmente adiam a maternidade para não interromper sua ascensão profissional (BARBOSA et al., 2007). Outro fato que justifica esta opção de adiamento da maternidade é que as mulheres tem visto a necessidade de aperfeiçoamento acadêmico constante para sua manutenção no mercado de trabalho e, com isso, há uma dificuldade de conciliação casa-trabalho-estudo. Ademais, a postergação da maternidade e, por que não dizer do casamento, são um produto das exigências às quais as mulheres contemporâneas têm de dar conta.

b) Trabalho feminino

Neste item serão apresentadas as temáticas que versam acerca da inserção da mulher ao meio organizacional e as principais características observadas neste contexto, destacando as dificuldades enfrentadas pelas mulheres relacionadas às desigualdades de gênero.

Verifica-se que o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho se deu de forma gradual e exigiu uma série de adequações quanto às cobranças frente à atual conjuntura organizacional. Scott (1991) destaca que a mulher trabalhadora é produto da revolução industrial e sua visibilidade é um problema que implica o próprio sentido da feminilidade e a compatibilidade com o trabalho assalariado. Esta incorporação feminina provocou um abalo no modelo patriarcal de família, colocando em questão o lugar do homem como único provedor, uma vez que a mulher passou a contribuir ativamente nas finanças do lar, assumindo sua independência em diversos setores de sua vida. Por outro lado, surgem também alguns aspectos vistos como negativos decorrentes desta inclusão ao mercado. Uma delas é a desigualdade baseada em privilégios sexistas enfrentada no meio organizacional, como revela o texto 3.

De acordo com o texto 7, uma das principais contribuições para o ingresso de mulheres nas organizações foi o movimento feminista dos anos 70, que impulsionou o empoderamento feminino e, a partir daí, a busca por direitos e pela horizontalidade das relações de poder. Saffioti (1994) ressalta a necessidade de uma condição *sine qua non*, em que seja atribuído o mesmo valor ao masculino e feminino em relação às probabilidades de exercício do poder. Torna-se necessário, então, questionar as disjunções existentes nas relações entre homens e mulheres, onde as diferenças entre os sexos parecem ser ignoradas para serem melhor exploradas, ou seja, negando a existência das disparidades entre os sexos é possível tirar melhor proveito do trabalho desvalorizado ofertado à mulher.

Com base no texto 6, as habilidades atribuídas ao sexo masculino são percebidos como critérios discriminatórios para uma contratação, e não o que de fato os indivíduos estão capacitados, deixando evidente que os padrões fundados em estereótipos sexistas continuam vigentes nas organizações, mesmo que de forma mais sutil, como aponta o texto 4. Scott (1991) revela que diversos empregadores designavam aos empregos características inerentes aos sexos, onde as tarefas cuja exigência fossem delicadeza e paciência eram consideradas femininas e aquelas que demandavam força, velocidade e habilidade consideravam-se masculinas. Estas estratégias de contratar mulheres para alguns empregos e não para outros criaram a categoria trabalho feminino.

Sabemos que trabalho da mulher fora do ambiente doméstico não é recente, ela sempre esteve ligada aos trabalhos informais, como por exemplo às atividades agrícolas e artesanais, entre outras. O que se percebe é que o reconhecimento dessa condição e o assalariamento da mulher trouxe notoriedade às desigualdades pré-existentes e a necessidade de valoração da mulher enquanto profissional, como mostra o texto 3. Neste sentido, o trabalho feminino revelou as práticas “não ditas” que permeiam as organizações, como a distinção salarial, a dificuldade de ascensão aos cargos de altos escalões, entre outras. De acordo com Hirata (2002), existe uma discriminação por parte dos empregadores em relação às mulheres, sobretudo as casadas, pois conferem à elas a supervisão da vida familiar, o que as impediria de se dedicar por completo ao trabalho.

A discriminação baseada, *a priori*, na determinação do gênero está diretamente associada à segregação ocupacional ou “teto de vidro” (*glass ceiling*), como também é conhecido, sendo este fenômeno manifestado como barreiras invisíveis e não explícitas (COELHO, 2006), geradas por preconceitos exprimidos pelos sujeitos e pelas organizações, obstruindo o acesso de mulheres à sua progressão de carreira, como visto no texto 8. Isto posto, nota-se que as organizações, de certa forma, favorecem a subsistência das desigualdades de gênero na medida em que introduzem na cultura da empresa os estereótipos ligados à representação dos papéis de homem e mulher. Tal aspecto ficou evidenciado na pesquisa retratada pelo texto 8, onde as mulheres não ocupantes de postos de mando, se consideraram preteridas na indicação para cargos de chefia e associaram esse evento à questão de gênero, sendo as oportunidades percebidas como desiguais. Coelho (2006) aponta um modelo de discriminação por preferência, onde o empregador opta em contratar um homem em detrimento à mulher apenas por uma questão de gosto, sendo este amplamente motivo por condições culturais e psicológicas.

Outro fator identificado foi o patriarcalismo, que sugere a hierarquia entre homem e mulher, numa relação de dominação e subjugação (COSTA, 2008), também manifestado nas organizações favorecendo a divisão sexual do trabalho e a masculinização das funções de chefia. Ou seja, as áreas de atuação profissional parecem ser estabelecidas consoante ao modelo patriarcal de sociedade, designando qual o lugar de cada um de acordo com o sexo, como mostra o texto 5. Assim, cabe à mulher as profissões ditas femininas que possuem menor prestígio e menores remunerações, revelando que o trabalho possui valor e significado diferentes quando exercido por homens ou mulheres.

Observou-se, ainda, com base na pesquisa do texto 5, onde propunha-se a situação em que a mulher ocupava um cargo superior ao homem, que a percepção dos participantes do sexo masculino foi de que esta condição era emocionalmente desconfortável e que as mulheres expressam insegurança quando em posições dominantes. Essa discriminação pode manifestar-se em frase como “não aceito receber ordens de uma mulher” (COELHO, 2006), supondo um preconceito enraizado, onde o homem não admite ser colocado em uma situação inferior à mulher, reafirmando o que foi posto anteriormente, a hierarquização do trabalho vinculada à estrutura patriarcal.

Destacamos, também, um dos eventos característicos da inserção da mulher ao meio organizacional, que trata-se da exposição feminina ao assédio sexual, em decorrência de propostas tidas como “uma chance de crescimento”, onde o corpo da mulher é visto como moeda de troca para sua ascensão profissional. Oliveira (1999) contribui dizendo que o assédio e, até mesmo, o abuso sexual expressam-se como uma forma de dominação e opressão no mundo do trabalho, chegando a ocasionar depressão, angústia, receio em perder o emprego e humilhações, podendo afetar a saúde das mulheres. É um preço que muitas não estão dispostas a pagar e, por este motivo, passam a ser vítimas também de assédio moral, por não cederem às chantagens de um superior, levando-a até mesmo a renunciar ao emprego. O texto 4 reitera que o assédio sexual é um mecanismo de constrangimento que vitima as mulheres que almejam o progresso de carreira.

c) Multiplicidade de papéis femininos

Serão apresentados nesta categoria os papéis que a mulher têm assumido diante da exposição ao mercado de trabalho e as consequências que se sucederam no contexto familiar e também em sua rotina de trabalho.

É sabido que o aumento da participação feminina no meio organizacional trouxe consigo, além da possibilidade de alcançar minimamente sua autonomia, um acúmulo de tarefas e responsabilidades dentro e fora do lar. Ademais, a dupla jornada de trabalho feminino faz-se resultante da falta de uma redistribuição das tarefas, uma vez que grande parte da população masculina não contribui com as atividades domésticas. Consoante a isso, Scott (1991) argumenta que a industrialização não proporcionou às mulheres uma separação entre casa e trabalho, ou mesmo, deixou-a optar pela domesticidade ou trabalho remunerado. Assim, a despeito do trabalho que realizam fora do âmbito doméstico, percebe-se que a mulher apenas somou tarefas às que já possuía, ocasionando uma sobrecarga de trabalho, evidenciado no texto 1. Sandberg (2013) diz que as mulheres estão rodeadas de manchetes e notícias que impõe não serem capazes de se dedicar-se à família e à carreira, impelindo-as optar por uma delas, pois do contrário estarão esgotadas e descontentes.

Outro fato percebido através do texto 3, foi a contradição entre os sentimentos que a mulher apresenta acerca da multiplicidade de tarefas que desempenha. Ora, mostram-se satisfeitas e realizadas em estarem ativas profissionalmente, conquistando sua independência financeira e pessoal; ora, sentem-se culpadas por acreditarem estar sacrificando sua vida familiar. Sandberg (2013) discorre a esse respeito revelando que as mulheres da atualidade presenciaram suas mães buscando dar conta de tudo, mas que foram obrigadas a abrir mão

de algo, que frequentemente era sua carreira profissional. A pesquisa do texto 9, menciona que algumas mulheres tem manifestado, até mesmo, o desejo de voltar no tempo, onde estas tinham menos obrigações e podiam se dedicar efetivamente à família. Outras, no entanto, optam por não constituir família e se dedicarem exclusivamente à realização profissional, assim não se sentiriam divididas, como exposto no texto 3.

Sandberg (2013) assinala, também, que a incorporação de metas pessoais e profissionais aumentou as exigências de investimento de energia no trabalho e de atender “ao destino biológico” de reprodução, ao mesmo tempo que as tarefas de casa e da criação dos filhos não foram compartilhadas com seus companheiros e o local de trabalho não fornecia a flexibilidade necessária para cumprir essas imposições. Assim, pode-se considerar que o papel da mulher no ambiente familiar condiciona, de certa forma, sua aderência ao mercado de trabalho, na medida em que suas responsabilidades do lar interferem em sua atividade profissional, como demonstrado no texto 2. Conseqüentemente, para a mulher é muito mais difícil distanciar-se das representações que são incorporadas na figura feminina, onde o lar parece ser o lugar de pertença da mulher, e mesmo quando esta parece se desvencilhar destas características mais evidentes elas se tornam.

Na busca intermitente destas mulheres em conciliar o papel de mãe e profissional, algumas tem buscado formas de preencher as lacunas provenientes do seu afastamento do lar, proporcionando aos filhos maiores possibilidades educacionais, melhores entretenimentos e buscando aproveitar com mais qualidade o tempo em família, como destaca o texto 2. Esse investimento de tempo ressalta a preocupação com as perdas e prejuízos que tem sido provocado pela ausência da mulher no contexto familiar. De acordo com Barbosa et al. (2007) as mulheres relatam que a culpa e a necessidade de compensar o tempo em que estão ausentes é a maior consequência de trabalhar fora. Além do mais, o texto 1 esclarece que boa parte destas mulheres também são chefes de família e as conduzem sozinhas, aumentando ainda mais sua responsabilidade e papéis a desempenhar.

A partir dos estereótipos construídos acerca das representações sociais, o texto 5 discorre sobre o modo como homens e mulheres são percebidos e quais as características os entrevistados atribuem a cada um deles. Ao homem foram atribuídos traços como independência, autossuficiência, assertividade e agressividade e à mulher atributos relativos ao cuidado doméstico e com a prole, como por exemplo proteção, afetividade, sensibilidade, prestatividade. Esta pesquisa reforça o modo como as representações sociais estão impregnadas no nosso cotidiano e designam, muitas vezes, qual o lugar pertencente ao homem e à mulher.

Diante do exposto, percebe-se que as exigências que recaem sobre a mulher, de que ela seja uma profissional competente, boa mãe, esposa dedicada, caprichosa nos cuidados domésticos, além de corresponder aos padrões da sociedade em termos estéticos, tem provocado um aglomerado de imposições das quais tornam-se incapazes de atender, gerando sentimento de frustração e impotência frente à estas demandas. Somando-se a isso, Oliveira (1999) enfatiza que as mulheres, muitas vezes, são submetidas ao adoecimento psíquico, visto que diante delas estão a escolha pela maternidade, pelo aleitamento e até mesmo pelo desmame dos filhos, o que para elas torna-se penoso.

d) Aspectos socioculturais da ideologia de gênero

Por fim, destaca-se neste item as prováveis motivações das desigualdades de gênero na contemporaneidade, que permeiam todos os setores da vida social, evidenciando as consequências percebidas nas organizações, como enfoque do trabalho.

Como sabemos, a história de subordinação das mulheres está amplamente ligada às relações de gênero, já que é através da distribuição desigual de poder baseada numa biologia que a hierarquia entre homens e mulheres se constitui e se perpetua. Segundo Oliveira (1999) a categoria gênero explica as relações de poder entre os sexos e proporciona a dimensão social da desigualdade sexual. A autora ainda complementa dizendo que as relações de gênero são uma construção cultural e social e refletem um processo contínuo e descontínuo da formação de lugar de poder masculino e feminino. Assim, a subordinação feminina é fruto de um processo educativo impregnado na cultura e por ela disseminado, fazendo com que homens sejam socializados para exercer autoridade e as mulheres para submeter-se à ela, como demarcado pelo texto 4.

Numa perspectiva histórica, a sociedade legitimou como pertencente à mulher os papéis de esposa e mãe, limitando-a ao ambiente doméstico. Contudo, de acordo com o texto 2, mesmo que de forma paralela, a mulher sempre esteve ligada aos trabalhos “extraluar”, sem receber o reconhecimento por tais atividades. Perrot (1991) afirma que as mulheres apoderaram-se dos espaços deixados ou confiados à elas para ampliar sua atuação às margens do poder.

Nota-se também que a ideologia de gênero favoreceu o surgimento da divisão sexual do trabalho, onde funções são designadas de acordo com o sexo, envolvendo representações e práticas socialmente construídas e aceitas, conforme apresenta o texto 2. Já o texto 4 afirma que, com a introdução da categoria gênero houve uma redefinição da relação ou interação no trabalho, trazendo à tona as relações de poder entre os sexos. Segundo Saffioti (1994) a ideologia de gênero e as violências factuais provocaram uma inversão, onde a mulher parece consentir sua subordinação como categoria social. Além disso, o texto 7 acrescenta que, a partir desta divisão, os trabalhos manuais e repetitivos eram atribuídos às mulheres, enquanto os que demandavam capacidade técnica destinavam-se aos homens. Assim, o trabalho feminino via-se inferiorizado e justificava-se na assimetria das relações entre homens e mulheres.

De acordo com o texto 4, a própria definição de trabalho masculino ou feminino está carregada de representações e práticas sociais, que envolvem as perspectivas histórico-sócio-cultural. Hirata (2002) menciona que a dualidade ou segmentação do mercado de trabalho é apenas um dos aspectos da segregação entre homens e mulheres e que estes são divididos por setor de atividade, pela qualificação e, também, pelo tipo de trabalho que realizam. Percebe-se que estas designações de trabalho dificultam ou impedem o acesso de mulheres à funções, como por exemplo nas áreas de engenharias, computação, entre outras, amplamente masculinizadas.

O texto 4 aponta, ainda, que os discursos masculinos se sustentam pela cultura machista, que naturaliza as relações de dominação e subordinação e que o discurso feminino que se

diz consciente dos processos discriminatórios e opressivos, mas se submete à eles e se torna, por conseguinte, cúmplice da própria subordinação. Vê-se estas expressões transmitidas de geração em geração e reforçadas desde a mais tenra idade, como construtos de uma sociedade onde o prestígio e o poder é atribuído tão somente ao homem. Por muito tempo o movimento de mulheres empenhou-se em conquistar a tal igualdade, sem se atinar ao fato de que a própria concepção de igualdade estava pautada em um padrão machista e patriarcal, sendo necessário uma transformação mais abrangente, onde o conceito de igualdade fosse também inquirido (COSTA, 2008).

Assim, constata-se que as relações sociais que construímos estão constantemente permeadas por significantes de gênero que designam os papéis pertencentes aos homens e mulheres, inclusive nas organizações, onde estes construtos favorecem o surgimento das desigualdades resultantes da assimetria entre masculino e feminino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que a inserção feminina no mercado de trabalho é um processo histórico e cultural que tem sido construído permeado por uma trajetória de desigualdades que, por um lado, afetam as possibilidades da mulher de angariar conquistas e, por outro, as impulsionam em alcançar lugares cada vez mais altos, superando as barreiras impostas a elas. Contudo, percebe-se que o ingresso ao meio organizacional não proporcionou de forma efetiva a emancipação feminina, uma vez que o trabalho da mulher ainda é visto como secundário ao do homem, sendo este um dos reflexos da desigualdade de gênero que se mantém. Além disso, o trabalho feminino é também inferiorizado no que tange à remuneração em relação ao homem.

Os resultados indicaram, ainda, que a mulher tem investido cada vez mais em sua profissionalização e tem abdicado, de igual modo, de fatores antes tidos como essenciais para a realização feminina. Concomitante a isso, têm se afastado das obrigações que determinavam sua participação na sociedade – reprodução, zelo pela família, criação e educação da prole e cuidados domésticos, *a priori*.

Todavia, a inserção feminina ao mercado de trabalho trouxe consigo consequências desagradáveis e dispendiosas, à exemplo da dupla jornada de trabalho e a multiplicidade de papéis que recaem sobre esta. Nesse sentido, faz-se necessário uma redistribuição das tarefas domésticas entre homens e mulheres, a fim de tornar essa relação mais justa e igualitária, amenizando as disparidades decorrentes da desigualdade de gênero nas organizações.

Compreendemos que, embora a uniformidade de poder entre homens e mulheres não seja uma realidade, visto que a sociedade contribui para a perpetuação de características patriarcais e relações de dominação, há um movimento feminino em direção a potencializar sua autonomia na busca pela igualdade de direitos e pela sua realização em todos os aspectos da vida.

Por fim, destacamos a importância de pesquisas que se aprofundem nesta temática para que seja possível uma percepção atual deste cenário, situando o lugar da mulher nas organizações contemporâneas, suas conquistas e as dificuldades ainda enfrentadas, contribuindo no embasamento de trabalhos vindouros.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Angela. Teoria das representações sociais e teorias de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, Rio de Janeiro, n117, p. 127-147, 2002.

BARBOSA, Patrícia Zulato; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. **Maternidade**: novas possibilidades, antigas visões. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pc/v19n1/12.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2017.

BUENO, André; ESTACHESKI, Dulceli; CREMA, Everton. **Gênero, educação e sexualidade: Reconhecendo diferenças para superar [pré] conceitos**. Uberlândia – MG: Ed. dos autores, 2016.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v.37, n.132, p. 537-572, 2007.

COELHO, Danilo. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: De Negri, J. A., De Negri, F. & Coelho, D. (Ed.), **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília, DF: Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada, 2006. p. 143-159

COSTA, Ana Alice. **Gênero, poder e empoderamento das mulheres**. 2008. Disponível em: <https://pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2012/02/5-empoderamento-ana-alice.pdf>. Acesso em: 22 de setembro de 2017.

GALINKIN, Ana Lúcia; SANTOS, Claudiene; ZAULI-FELLOWS, Amanda. In: GALINKIN, Ana Lúcia; SANTOS, Claudiene (Orgs.). **Gênero e Psicologia Social**. Brasília, DF. TechnoPolitik, 2010. p. 17-27

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Estatísticas de gênero**: Uma análise dos resultados do censo demográfico 2010. Rio de Janeiro, RJ: Estudos e pesquisas, 2014.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. **Mulheres e Trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Nota Técnica nº. 24. Brasília, 2016.

JODELET, Denise. **As representações sociais**. Traduzido por Lilian Ulup. Rio de Janeiro, RJ: Eduerj, 2001.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

MADUREIRA, Ana Flávia do Amaral. Gênero, sexualidade e processos identitários na sociedade brasileira: tradição e modernidade em conflito. In: GALINKIN, Ana Lúcia; SANTOS, Claudiene. **Gênero e Psicologia Social**. Brasília, DF. TechnoPolitik, 2010. p. 31-57

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais: investigação em psicologia social**. Editado em inglês por Gerard Duveen; traduzido por: Pedrinho A. Guareschi. 5.ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2007

NADER, Maria Beatriz. **Mulher: do destino biológico ao destino social**. 2.ed. – Vitória, ES: EDUFES, 2001.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci. **A mulher, a sexualidade e o trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1999.

PERROT, Michelle. Sair. Traduzido por Egito Gonçalves. In: Duby, Georges; PERROT, Michelle (Orgs.). **História das mulheres no ocidente**. Vol. 4: o século XIX. Lisboa: Afrontamento, 1991. p. 503-536.

PORTAL BRASIL. **Mulheres ganham espaço no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Publicado em 09/03/2017. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

————— **Violência de gênero no Brasil atual**. Estudos feministas. [S.l.]. 1994

SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer: Mulheres, trabalho e a vontade de liderar**. Traduzido por Denise Bottmann. 1.ed. – São Paulo: Companhia das letras, 2013.

SCOTT, Joan. A Mulher Trabalhadora. Traduzido por Cláudia Gonçalves. In: Duby, Georges; PERROT, Michelle (Orgs.). **História das mulheres no ocidente**. Vol. 4: o século XIX. Lisboa: Afrontamento, 1991. p. 443-474.

————— **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. Traduzido por Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. New York, Columbia University Press. 1989.