

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA**

**MAITÊ SEVERO ESTRADE**

**PISO PEGAJOSO, TETO DE VIDRO, PENHASCO DE VIDRO E A  
SINDROME DA ABELHA RAINHA: A MULHER NO MERCADO DE  
TRABALHO**

**Santana do Livramento**

**2022**

**MAITÉ SEVERO ESTRADE**

**PISO PEGAJOSO, TETO DE VIDRO, PENHASCO DE VIDRO E A  
SINDROME DA ABELHA RAINHA: A MULHER NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de  
Bacharelado em Ciências  
Econômicas da Universidade Federal  
do Pampa, como requisito parcial  
para obtenção do Título de Bacharel  
em Ciências Econômicas

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lucélia Ivonete  
Juliani

**Santana do Livramento**

**2022**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos  
pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do  
Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

E82p Estrade, Maitê Severo

PISO PEGAJOSO, TETO DE VIDRO, PENHASCO DE VIDRO E A  
SINDROME DA ABELHA RAINHA: A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO /  
Maitê Severo Estrade.

65 p.

Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação)-- Universidade  
Federal do Pampa, CIÊNCIAS ECONÔMICAS, 2022.

"Orientação: Lucelia Ivonete Juliani".

1. MULHER. 2. MERCADO DE TRABALHO. 3. DIVISÃO SEXUAL DO  
TRABALHO. 4. BARREIRAS INVISÍVEIS . I. Título.

**MAITÉ SEVERO ESTRADE**

**PISO PEGAJOSO, TETO DE VIDRO, PENHASCO DE VIDRO E A  
SINDROME DA ABELHA RAINHA: A MULHER NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de  
Bacharelado em Ciências  
Econômicas da Universidade Federal  
do Pampa, como requisito parcial  
para obtenção do Título de Bacharel  
em Ciências Econômicas

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: 04 agosto de 2022.

Banca examinadora:

---

Profª Drª Lucélia Ivonete Juliani – Unipampa

---

Profª Drª Mygre Lopes Da Silva - Unipampa

---

Profª Drª Patricia Eveline Dos Santos Roncato -Unipampa

## AGRADECIMENTOS

Ao meu avô Ramon que sempre nos incentivou a buscar o conhecimento, a ele que me deu meu primeiro livro quando iniciei a graduação e que me fez companhia para assistir muitas das aulas a distância durante a pandemia o meu mais sincero muito obrigada.

Agradeço a minha mãe Ronise que ao longo de toda minha vida foi feroz lutou e luta por mim e por todos a sua volta para que pudéssemos buscar cada um de nossos objetivos. Sempre pude dar passos firmes graças a ti mãe ser meu alicerce.

As minhas irmãs Maira e Mikaela, minhas incansáveis companheiras sou eternamente grata por ter vocês na minha vida, apesar das nossas diferenças tenho certeza de que jamais estarei só independente da situação.

Ao meu pai Eduardo e ao meu namorado Robson agradeço o carinho, o cuidado e a paciência por serem suporte para que eu pudesse somente me dedicar a escrita desse trabalho.

Aos docentes da Unipampa agradeço a todos pois muito ensinaram, são exemplos de como ser e como não ser. Quero agradecer em especial algumas docentes que são exemplos de profissional, mulher e de ser humano.

Obrigada a minha orientadora, a professora Lucélia, a tua confiança me mostrou que eu era capaz, sem teus puxões de orelha esse trabalho não teria sido tão gratificante. A professora Alessandra, agradeço por compartilhar a história de vida dela conosco e me mostrar que somos capazes de romper ciclos e escrever a nossa história, muito obrigada pelas conversas risos e caronas.

Aos meus amigos e colegas agradeço a cada um que fez a completa diferença nos meus dias. Agradeço em especial a Diane, Nubia, Patrícia, Stephany e Bibiana, Rogerio Manoela Nathalia, Daniel e David por cada café, conversa e explicação, ter vocês ao longo desta trajetória me auxiliou a continuar.

“Se uma mulher tem poder, por que é que é preciso disfarçar que tem poder? Mas a triste verdade é que no nosso mundo está cheio de homens e de mulheres que não gostam de mulheres poderosas”.

Chimamanda Ngozi Adichie

## RESUMO

No Brasil a mulher surgiu no mercado de trabalho a partir do século XIX, sua participação cresceu significativamente em paralelo a demanda pela força de trabalho fruto da expansão industrial e urbanização. As trabalhadoras são entendidas como uma mão de obra secundária, que possui caráter transitório, devido a construção social e divisão sexual do trabalho entenderem-na como um indivíduo naturalmente designado ao desempenho das funções relacionadas ao cuidado do lar e de seus familiares. Pressupõe-se que as mulheres habitam o ambiente produtivo somente enquanto o homem não é capaz de levar o sustento para sua família. Fazem-se presentes no mercado de trabalho preconceitos referentes ao trabalho das mulheres. Desta forma, buscou-se averiguar qual o avanço das conceituações teóricas acerca das mulheres no mercado de trabalho, com o propósito de ilustrar qual o trajeto percorrido pelas mulheres desde a busca pela sua inserção neste mercado. Utilizando-se dos dados da PNAD contínua IBGE e alguns estudos empíricos buscou-se além de expor as principais barreiras encontradas pela força de trabalho feminina demonstrar a aplicação dos conceitos teóricos acerca da mulher no mercado de trabalho. Para isto foi utilizado os métodos de análise descritiva e análise exploratória, pesquisa bibliográfica e documental, além da estatística descritiva. Assim, percebe-se a estagnação dos percentuais ligados a ocupação de postos de trabalho pela mão de obra feminina e a permanência dos estereótipos de gênero que reforçam as barreiras que dificultam a mobilidade das trabalhadoras conforme exposto pelas metáforas apresentadas.

**Palavras-chave:** Mulher; Mercado de Trabalho; Divisão Sexual do Trabalho; Barreiras Invisíveis.

## **ABSTRACT**

In Brazil, women emerged in the labor market from the 19th century onwards, their participation grew significantly in parallel with the demand for the workforce as a result of industrial expansion and urbanization. The workers are understood as a secondary workforce, which has a transitory character, due to the social construction and sexual division of labor, understanding her as an individual naturally assigned to the performance of functions related to the care of the home and her family members. It is assumed that women inhabit the productive environment only while the man is not able to support his family. Prejudices regarding women's work are present in the labor market. In this way, we sought to find out the advance of theoretical concepts about women in the labor market, with the purpose of illustrating the path taken by women since the search for their insertion in this market. Using data from the continuous PNAD IBGE and some empirical studies, it was sought, in addition to exposing the main barriers encountered by the female workforce, to demonstrate the application of theoretical concepts about women in the labor market. For this, the methods of descriptive analysis and exploratory analysis, bibliographic and documental research, in addition to descriptive statistics were used. Thus, we can see the stagnation of the percentages linked to the occupation of jobs by female labor and the permanence of gender stereotypes that reinforce the barriers that hinder the mobility of workers, as exposed by the metaphors presented.

Keywords: Woman; Labor market; Sexual Division of Labor; Invisible Barriers.



## LISTA DE FIGURAS

1. Figura 1 - Fluxograma dos fatores que compõem o Teto de vidro ..... 39
2. Figura 2 – Pirâmide organizacional do mercado de trabalho ..... 41
3. Figura 3 – Fluxograma de fatores do penhasco de vidro ..... 43
4. Figura 4 – Fluxograma de fatores característicos da síndrome da abelha rainha ..... 45

## LISTA DE TABELAS

1. Tabela 1 – Proporção da população ocupada no Brasil por sexo e ano.....	48
2. Tabela 2 – Proporção da população ocupada na força de trabalho Brasil por sexo e ano .....	48
3. Tabela 3 – Proporção da participação na mão de obra subutilizada por sexo e ano .....	49
4. Tabela 4- Proporção do nível de instrução da população com 25 anos .....	50
5. Tabela 5 – Proporção no nível de instrução da população ocupada por sexo e ano.....	50
6. Tabela 6 – Salário médio divisão por ano sexo e raça .....	51
7. Tabela 7 – Participação em cargos gerenciais .....	52
8. Tabela 8 – Número médio de horas dedicadas ao cuidado de pessoas e afazeres domésticos no ano de 2019.....	54

## **SUMÁRIO**

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Objetivos gerais .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Justificativa .....</b>	<b>15</b>
<b>1.3 Metodologia .....</b>	<b>16</b>
<b>2.MERCADO DE TRABALHO E A INSERÇÃO FEMININA .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Breve regulamentação do trabalho da mulher no mercado de trabalho brasileiro.....</b>	<b>23</b>
<b>3 CONSTRUÇÕES TEORICAS CONSOLIDADAS A RESPEITO DO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Teoria do Capital Humano.....</b>	<b>28</b>
<b>3.2 Teorias Discriminação.....</b>	<b>32</b>
<b>4. TEORIAS CONTEMPORÂNEAS SOBRE A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Teoria do Teto de vidro .....</b>	<b>38</b>
<b>4.2 Teoria do Piso Pegajoso.....</b>	<b>40</b>
<b>4.3 Fenômeno do Penhasco de Vidro.....</b>	<b>42</b>
<b>4.4 Fenômeno da Abelha Rainha.....</b>	<b>43</b>
<b>5 LABIRINTO DE CRISTAL DAS MULHERES BRASILEIRAS.....</b>	<b>48</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>61</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Os caminhos que levam a mulher ao mercado de trabalho entendem-na como uma força de trabalho secundária, tal ideia está apoiada na suposição de que o papel da mulher na sociedade é de frequentadora nata dos ambientes domésticos. As tarefas relacionadas ao cuidado do lar eram designadas a elas, sendo incluídas no mercado de trabalho apenas quando a força masculina falta, em situações como a ausência do homem, quando ele não é capaz de sustentar a casa por desemprego temporário ou doença, assim como em situações extremas de pandemias e guerras. A mão de obra feminina é também vista como transitória, ocupa a função de provedora do lar até que a figura masculina retorne a desenvolver a função entendida como sua (ABRAMO, 2007).

Conforme Bourdieu (2012) descreve em *A Dominação Masculina*, o modelo exercido pelas mulheres é fortemente sexualizado e o lugar preenchido pelas mulheres na sociedade é resultado de construções histórico-sociais que estabelecem áreas pré-definidas aos agentes de acordo com a produção tendenciosa do sexo biológico que pode ser entendida como argumento orgânico das distinções socialmente erguida entre os gêneros.

Existe um somatório de convenções e comportamentos recomendados e mencionados nos corpos e nos hábitos dos indivíduos, adquiridos e incorporados de acordo com a posição social em que estão inseridos. Como já mencionado, o desempenho feminino na área doméstica, em uma sociedade orientada pelas relações capitalistas, transparece suas características não tão imaculadas como a ordem social masculina procura, incansavelmente, disfarçar (BOURDIEU, 2012).

Quando no mercado de trabalho o empregador se depara com a opção de escolha entre um homem e uma mulher para compor sua equipe de trabalho, ainda que ambos apresentem as mesmas qualificações para ocupar determinado cargo, na maioria dos casos é preterível a escolha da mulher ao homem. Haja vista os papéis desempenhados por ambos diante da sociedade, atentando para a suposição de que a mulher seria responsável pela criação dos filhos e manter a organização do lar, o que pode gerar um pré-julgamento negativo. Os contratantes costumam vê-las como menos comprometidas com o

trabalho, já que em seu entendimento as mulheres atribuem maior importância aos cuidados com a casa e familiares. Esse fenômeno é nomeado por Borjas (2012) como Discriminação estatística que não se aplica apenas ao mercado de trabalho, mas também a outras esferas da sociedade.

Tal discriminação supracitada pode ser originária da organização social feudalista. Nas sociedades feudais as propriedades de terra passavam como herança aos homens de pai para filho, embora houvesse casos raros onde as mulheres herdavam e administravam as terras em seu nome, eram geralmente servas menos dependentes do sexo masculino. As mulheres foram excluídas dos cargos para os quais designavam camponeses mais abastados e, para todos os efeitos, tinham status de segunda classe. Ainda assim apresentavam diferenças físicas e psicológicas menores com relação aos homens em comparação ao sistema capitalista (FEDERICI, 2017).

Na história mais recente, a figura da mulher no mercado de trabalho surge a partir da necessidade de suprir a carência de mão de obra gerada pela primeira e segunda guerra mundial. Antes disso, o trabalho formal era exclusivamente masculino. Contudo, quando os homens foram convocados a defender as nações surgiu uma lacuna que veio a ser preenchida pelas mulheres, mas não como uma conquista e sim por necessidade de prover o sustento da família (FEDERICI, 2019).

Ainda conforme Federici (2019) com o acúmulo de funções desempenhadas pela mulher no dia a dia, as tarefas exercidas pelas donas de casa dentro do lar para o bom funcionamento do capitalismo (lavar, passar, cozinhar, reproduzir, cuidar do marido e total responsabilidade pelo cuidado dos filhos) sem a menor remuneração é normalizada pela naturalidade atribuída a todo esse trabalho doméstico não pago.

O mercado de trabalho que foi encontrado pelas mulheres é exposto pela literatura feminista indicando que a mulher se depara com barreiras que os homens desconhecem. O teto de vidro, o piso pegajoso, o fenômeno do penhasco de vidro e o fenômeno da abelha rainha são metáforas que buscam ilustrar a realidade vivenciada pelas mulheres (NUNES; LIMA, 2021).

Conforme Fernandez(2019), o teto de vidro, termo originario do ingles “*glass ceiling*” reporta-se a ocorrência de barreiras invisíveis que impedem e/ou dificultam a mulher de ascender aos níveis de comando dentro do mercado de trabalho. Como conceito complementar ao Teto de vidro, surge o fenomeno do piso pegajoso (do inglês *sticky floor*). Segundo Cesario (2019), este refere-se a forte propensão que as mulheres apresentam em manter-se em cargos de níveis baixos ou medianos dentro das hierarquias organizacionais, já que apresentam grande dificuldade de ascender aos cargos de liderança.

A fim de corroborar os fenômenos citados acima, o denominado *glass cliff*, em tradução para o português “Penhasco de vidro”, é o fenômeno em que as mulheres estariam mais propensas a serem escolhidas para posição de liderança em situações de declínio da empresa. Assim elas são associadas mais a deterioração do desempenho do que a seu aumento de potencial (ACAR, 2015).

Por fim no fenômeno da abelha rainha, termo originário do inglês “*Queen Bee*” trata de mulheres que ocupam os postos nos primeiros escalões das hierarquias organizacionais, elas passam a refletir e reproduzir o comportamento machista e sexista, dificultando e/ou impedindo outras mulheres de alcançar postos de liderança (CESARIO, 2019).

Deste modo a partir da discussão sobre o papel da mulher no mercado de trabalho, questiona-se quais as conceituações teóricas acerca das mulheres no mercado de trabalho.

### **1.1 Objetivos gerais**

Analisar as conceituações teóricas acerca da mulher no mercado de trabalho.

#### **1.1.2 Objetivos específicos**

- Revisão teórica sobre o mercado de trabalho;
- Descrever os conceitos mais recentes sobre a ascensão das mulheres a cargos de gestão e chefia;
- Demonstrar através dos dados da PNAD contínua IBGE e alguns estudos empiricos a aplicação dos conceitos teóricos.

## 1.2 Justificativa

Justifica-se a pesquisa em razão da sua relevância e contribuição, não somente para as ciências econômicas como também para toda a sociedade, posto que a discussão a respeito da colocação da mulher no mercado de trabalho e a realidade enfrentada por elas proporcionam a reflexão sobre as diferentes formas de discriminação que a mulher enfrenta diariamente pelo motivo de ser mulher.

Os estudos referentes ao mercado de trabalho mostram-se necessários ao passo em que a organização social que vivemos está submetida às relações de trabalho. O enfoque dado ao papel desempenhado pela mulher apresenta relevância, uma vez que é necessário ilustrar a construção social que levou ela a ocupar os espaços que hoje estão ao seu alcance.

Segundo Federici (2019), apesar de Marx e Foucault terem escrito críticas às relações de trabalho desenvolvidas no sistema capitalista, a eles faltou observar através da perspectiva feminina às mudanças sofridas na realidade dessa parcela da população. Para assim compreender como se delimitou os espaços de atuação das mulheres, os comportamentos aceitos socialmente e as atividades orientadas à ocupação feminina.

As análises apontam que as informações profissionais não são o suficiente para explicar as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Borjas (2012) faz uso da chamada teoria da discriminação estatística para explicar que há um preconceito de gênero nesse setor. É notável, portanto, a necessidade de políticas públicas para tentar amenizar tais desigualdades para que as mulheres possam se fazer presentes no mercado de trabalho.

Um acontecimento a ser observado é o recente avanço na legislação Argentina, que a partir do Decreto 475/2021 da Administração Nacional da Seguridade Social (ANSES), passa a considerar o tempo em que a mulher está afastada do mercado de trabalho para o cuidado dos filhos como tempo de trabalho para aposentadoria. Esse é um passo de grande importância na valorização do trabalho desempenhado pela mulher enquanto mãe.

Para Barbosa (2014) analisar o campo de atuação da parcela feminina no mercado de trabalho do no Brasil ao longo dos períodos demonstram que o grau de instrução e a maternidade são fatores determinantes da oferta de trabalho. O que suscita a presença de barreiras que entravam a escolha das mulheres em adentrar na força de trabalho. Tais análises se mostram relevantes no apoio da criação de políticas públicas de curto e médio prazo, sobretudo, as voltadas à criação e oferta de escolas infantis e de mecanismos que amparem as mulheres no desempenho do cuidado com seus familiares, com a casa e o trabalho.

Bucci (2006) enfatiza a importância da participação da população na construção das políticas públicas em todas as suas etapas, desde a identificação de sua necessidade, sua estruturação até a aplicação propriamente dita. Assim, sugere-se que com mais consciência dentro da sociedade diante a realidade ilustrada pelos dados possa haver a tomada de medidas necessárias para atenuar tal problemática, garantindo a justiça perante as oportunidades, valorizando a capacidade profissional ao invés de gênero na ocupação dos espaços no mercado de trabalho.

Instigada pela realidade enfrentada na busca pela inserção no mercado de trabalho e tendo crescido observando o empenho e as barreiras enfrentadas pelas mulheres presentes no meu cotidiano, entendo esta pesquisa como de grande relevância. A conscientização de todos frente a realidade vivida pelas mulheres pode gerar alternativas que apresentem um impacto positivo na realidade da parcela feminina da população.

### **1.3 Metodologia**

Pode-se entender como método um grupo de ações regradas que levam a conclusões pertinentes.

“Conjunto sistemático de regras e procedimentos que, se respeitados em uma pesquisa científica, conduzem a resultados consistentes” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p)

O método científico adotado na natureza deste trabalho é dedutivo. O método dedutivo, é o método que parte do geral e assim chega ao particular. A partir das principais teorias consideradas verdadeiras e indiscutíveis, prediz a ocorrência de casos particulares com base na lógica (PRODANOV, 2013).



Para Prodanov (2013), uma pesquisa aplicada tem o objetivo de solucionar problemas específicos através da construção de saberes de aplicação prática que abrangem verdades e interesses locais. Posto isso, no que se refere a sua natureza, esta é uma pesquisa aplicada.

Para explicar acerca dos objetivos adotados nesta monografia faz-se o uso de análise descritiva e exploratória, sendo a descritiva executada com o propósito de descrever e ilustrar as características do fenômeno e a análise exploratória proporcionar mais informações sobre o assunto que averiguado (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

No que compete a contestar o problema, a pesquisa é quantitativa. Ou seja, considera que tudo pode ser mensurável, expondo em forma de números informações e opiniões, para ordená-las e analisá-las. Faz uso de recursos e de técnicas estatísticas, dentre elas percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão entre outras (PRODANOV, 2013).

“Os métodos quantitativos envolvem o processo de coleta, análise, interpretação e redação dos resultados de um estudo” (CRESWEL, 2010, p. 21).

Por conseguinte, será utilizado o método estatístico e tratamento estatístico dos dados através do uso da estatística descritiva. No que tange a pesquisa bibliográfica, serão pesquisados monografias e artigos da esfera do trabalho e afins. Segundo Gil (2002) a pesquisa bibliográfica é executada embasada em materiais já elaborado, formados principalmente de livros e artigos científicos (GIL, 2002).

O presente trabalho está dividido em quatro capítulos além desta introdução e as considerações finais.

## 2. O MERCADO DE TRABALHO E A INSERÇÃO FEMININA

O sistema capitalista reproduz a força de trabalho ao passo em que ela se faz necessária, a demanda por trabalhadores se mantém em um patamar menor do que o número de trabalhadores disponíveis, o que garante que o preço a ser pago pelo trabalho seja favorável à manutenção da dependência dos trabalhadores ao capitalismo. A modernização dos processos de produção com a tecnologia e a utilização de forças de trabalho tidas como não convencionais são introduzidas nos processos produtivos anulando a autonomia dos agentes anteriormente pertencentes ao âmbito rural e doméstico (BRISOLLA, 1982).

De acordo com Brisolla (1982) os indivíduos desenvolvem dependência ao sistema capitalista, já que sua sobrevivência possui ligação consubstancial com os salários. Conforme destacou Arandia (1991), a maneira como se estruturou o capitalismo em nosso país, através da concentração de renda, de desigualdades regionais e da manutenção dos latifúndios resultou em um mercado de trabalho segmentado e heterogêneo.

Segundo Oliveira Piccinini, (2011) para os economistas clássicos, o mercado de trabalho apresenta um comportamento comum aos diversos mercados. O mercado de trabalho é o local onde ofertantes e demandantes de trabalho se confrontam buscando alcançar o maior nível de bem-estar possível. No modelo de Adam Smith as quantidades ofertadas e demandadas de trabalho se ajustam via preço.

Para o sociólogo Pierre Bourdieu o que se entende como mercado é um somatório de relações de trocas, realizadas em concorrência entre os agentes que estão sujeitos a um arranjo socialmente produzido pelas relações de força. Submetidos a ação do estado que atua como regulador e vigia das empresas (OLIVEIRA, PICCININI, 2011).

“Aquilo a que chamamos de mercado é o conjunto das relações de troca entre agentes colocados em concorrência, interações diretas que dependem da estrutura socialmente construída das relações de força para a qual os diferentes agentes envolvidos no campo contribuem com diversos graus através das modificações que lhe conseguem impor, usando nomeadamente

dos poderes estatais que estão em situação de controlar e orientar. Com efeito, o Estado não é apenas o regulador encarregado de manter a ordem e a confiança, é o árbitro encarregado de controlar as empresas e as suas interações que normalmente nele vemos” (Bourdieu, 2001:253-254).

A inserção da mulher no mercado de trabalho pode ser datada dos anos 1914-1918 e 1939-1945, quando, devido a Primeira e a Segunda Guerra Mundial os homens partiram para as batalhas e as mulheres assumiram as posições laborais e o papel de chefia da família anteriormente tidas como masculinas. Em conjunto ao estabelecimento do sistema capitalista no século XIX, diversas mudanças aconteceram no âmbito da produção e na ocupação dos espaços de trabalho pelas mulheres (OST, 2009).

A mão de obra feminina foi alocada para as fábricas em conjunto com a evolução industrial e tecnológica. O trabalho feminino era visto com bons olhos pois, ao contrário da parcela masculina dos operários, as mulheres tendiam à aceitação de salários reduzidos, sendo assim a mão de obra das mulheres era usada para operar as máquinas. Nesse sentido, concomitante ao desenvolvimento industrial que trouxe consigo um grande progresso ao mundo, milhares de mulheres foram submetidas a condições desumanas e humilhantes (CAMPOS,2017).

Segundo Ost (2009), as mulheres se submetiam a jornadas superiores a 10 horas de trabalho com salários baixos e condições precárias, exercendo funções excessivas para conservar seu lugar no mercado de trabalho. Ademais as mulheres não tinham proteção durante a gestação ou amamentação e eram responsáveis pelo cuidado das crianças e do lar.

Dentro das fábricas a trabalhadora era ideal para o empregador já que eram jovens com baixo nível de instrução que mostravam conformidade em estar empregadas mesmo que com uma remuneração inferior. Nesse contexto as mulheres demonstravam reduzida capacidade reivindicatória, devido a possuírem vínculo transitório nas ocupações na esfera produtiva, já por outro lado seus rendimentos eram vistos como complementares. Apesar de existirem constantes reivindicações através de greves e mobilização política contra a exploração do trabalho nas fábricas no período que compreende os anos de

1890 a 1930 a figura feminina era apontada como frágil, desprotegida e vulnerável aos olhos da sociedade (VASCONCELOS, 2013).

Para Hirata (2002) o trabalho feminino sofre elevada instabilidade e rotatividade. As mulheres estão inseridas em segmentos mais frágeis, além de estarem submetidas a problemas como desemprego e jornadas desgastantes de trabalho. A divisão de tarefas entre homens e mulheres mostra-se sexualizada, além disso percebe-se a existência de diferenças salariais entre estes grupos. Ao se observar que os setores da economia onde a presença de mão de obra feminina é mais expressiva verifica-se que a remuneração tende a ser menor.

Conforme Abramo (2007), os estereótipos que desvalorizam a mulher como trabalhadora surgiram desde o início da socialização dos indivíduos, ou seja, antes da inserção de ambos os sexos dentro do mercado de trabalho. Desde então foram geradas imagens de gênero que ocasionam uma noção de territórios supostamente femininos e territórios supostamente masculinos, subordinando as diferentes formas de inserção das pessoas nos ambientes sociais, de trabalho e domésticos.

As figuras de gênero são primordiais na construção de uma ordem de gênero e de uma divisão sexual do trabalho, além disto, a ordem de gênero é crucial na formação de diferentes áreas da vida comum, atribuindo a mulher o papel de cuidadora, sendo essa função pouco valorada economicamente. As tarefas relacionadas ao cuidado do lar eram designadas a elas, sendo incluídas no mercado de trabalho apenas quando a força masculina falta, em situações como a ausência do homem, quando ele não é capaz de sustentar a casa por desemprego temporário ou doença, assim como em situações extremas como pandemias e guerras. A mão de obra feminina é também vista como transitória, ocupa a função de provedora do lar até que a figura masculina retorne a desenvolver a função entendida como sua (ABRAMO, 2007).

Conforme Bourdieu (2012) o modelo exercido pelas mulheres é fortemente sexualizado e o lugar ocupado pelas mulheres na sociedade é fruto de uma construção histórico-social que estabelece áreas pré-definidas aos agentes de acordo com o sexo biológico que é utilizado como argumento natural das diferenciações sociais existentes entre os gêneros. Para Federici (2017) a

divisão sexual do trabalho pode ter surgido ainda nas organizações feudais. As mulheres foram excluídas dos cargos para os quais designavam camponeses mais abastados e carregavam status de segunda classe. Contudo apresentavam diferenças físicas e psicológicas menores com relação aos homens em comparação ao sistema capitalista.

É relevante citar, também, o papel desempenhado pelas primeiras habitantes das terras brasileiras, as índias Tupinambás. O que sabe-se sobre o modo de vida e as funções desempenhadas por cada indivíduo dentro das tribos são conhecimentos registrados sob a ótica dos colonizadores europeus que chegaram ao Brasil durante a idade moderna (CAMPOS, 2017).

Segundo Campos (2017) as mulheres indígenas tinham como função primordial a maternidade, a dedicação as crianças e o trabalho com a agricultura. Durante os primeiros um ano e meio de vida amamentavam e carregavam seus bebês em pedaços de pano conhecidos como *typoia* ou *typya* enquanto trabalhavam nas roças. As mães não se separavam dos filhos, transportavam as crianças nas costas ou encaixavam-nas nos quadris.

Segundo Maia e *tal.* (2015) ao longo do século XX houve a aceleração da industrialização e o processo de desenvolvimento urbano, o que veio a alterar as estruturas familiares que anteriormente estavam apoiadas em uma lógica patriarcal na qual o homem exercia o papel de provedor do lar enquanto a mulher exercia a função de cuidadora. Ao romper com essa estrutura social retrógrada mais mulheres puderam fazer parte do mercado de trabalho, contudo, ainda existem diversas barreiras e preconceitos a serem superados, o que deixa claro que as alterações no mercado de trabalho e na estrutura familiar são apenas o começo.

Observa-se que a mulher se fez presente nos processos produtivos desde seus primórdios, contudo, delimita-se o ponto inicial do surgimento da figura feminina como sujeito na produção historiográfica a contar do século XIX no Brasil. No período que compreende a expansão industrial e o processo de urbanização apresentou-se um crescimento significativo da participação da mulher no mercado de trabalho (VASCONCELOS, 2013).

Entre meados do século XIX e as primeiras décadas do século XX se formou uma massa de trabalhadores disponíveis com baixo custo composta por imigrantes, crianças e mulheres. A mão de obra formada de imigrantes substituiu a mão de obra escrava, resultado disto é a ocupação de cargos desqualificados pelas mulheres brasileiras mesmo após a abolição da escravatura. Recebiam baixos salários e eram tratadas com pouco apreço. Conforme documentos oficiais da época, é possível verificar a ocupação destas mulheres como empregadas domésticas, doceiras, lavadeiras, vendedoras, ambulantes e meretrizes (VASCONCELOS, 2013).

De acordo com Guiraldeli (2007), no território nacional a ocupação feminina manteve-se por diversas décadas dividida no mercado primário, que representa a agricultura, pecuária, extrativismo, e no mercado terciário: em serviços formais e informais. Ao conquistar maior espaço nos diversos setores, inclusive no setor secundário, o que significa a ocupação de cargos dentro do setor industrial, a mulher buscou alcançar melhores colocações, inclusive aquelas que exigiam maiores níveis de educação formal e escolarização para alcançar maiores níveis de remuneração.

Conforme os autores Cruz Basso e Paz (2013) o grau de escolaridade é um fator determinante quanto à decisão de contratação no mercado de trabalho. Entende-se que quanto mais elevado o grau de escolaridade maiores são as chances de inserir-se no mercado de trabalho formal.

Segundo Holzmann (2000), os movimentos de inserção feminina no mercado de trabalho apresentam maior significância nas regiões periféricas. A mulher obtém uma baixa remuneração e ocupa postos de trabalho menos regulamentados, que apresentam maior nível de exploração. A existência de uma relação no âmbito familiar e social de dominância permite a incorporação de um grande número de mulheres no processo produtivo, levando os detentores de capital a ganhos adicionais.

Neste sentido, o movimento feminista que surgiu da segunda metade do século XX foi decisivo para jogar luz a realidade feminina dentro do mercado de trabalho, rompendo com a suposta essência feminina e criticando fortemente a naturalização da condição subordinada da mulher (HOLZMANN, 2000).

Um conceito próximo ao conceito de mercado trazido pelo sociólogo Bourdieu é o conceito de mundo do trabalho. O mundo do trabalho pode ser entendido como um grupo de elementos que abrange e vincula a atividade humana de trabalho, o meio em que se desenvolve a atividade, as regulamentações, os produtos delas resultantes, as considerações trocadas dentro dos processos e os métodos e as tecnologias que viabilizam e dão suporte para o desenvolvimento das atividades laborais, culturais, as personalidades, as abstrações e os relacionamentos construídos dentro de um processo de dialética dinâmico. Isto é, um mundo que começa a existir apoiado nas relações que surgem instigadas pelas atividades laborais que ao mesmo tempo conformam e normatizam as relações de trabalho (FIGARO, 2008).

Faz parte do mercado de trabalho uma divisão do trabalho que tem como objetivo não só o fracionamento das atividades, mas primordialmente a absorção do entendimento da existência de uma hierarquia. Desta forma o taylorismo se apresenta na necessidade de confirmar paralelamente a possibilidade de resultado de seus métodos científicos e apontar o melhor trabalhador, instrumento e forma para melhor produzir (SOUZA-LOBO, 2021).

O “melhor colaborador” tem como definição expor os critérios que distinguem trabalhos femininos e trabalhos masculinos dentro da indústria. A divisão sexual do trabalho deve ser entendida como uma construção social e simbólica reproduzida sincronicamente tanto no âmbito da produção quanto no âmbito da reprodução, assim esta divisão se mostra uma expressão da estratégia do capital ansiando a maximização de seus lucros (SOUZA-LOBO, 2021).

Conforme Guiginski e Wajzman (2019) ao tratar de desigualdades de gênero no mercado de trabalho é relevante apontar algumas considerações a respeito da divisão sexual do trabalho, tal conceito inclui tanto o trabalho remunerado, quanto o trabalho não remunerado. De forma genérica, a divisão sexual do trabalho reconhece que as atividades produtivas e as funções com maior valor social fazem parte de um espaço prioritariamente indicado para ser ocupado pelos homens, enquanto as atividades reprodutivas, ligadas ao âmbito

doméstico e familiar, são predominantemente indicadas a ocupação das mulheres.

Marx e Engels não assentiam o trabalho doméstico como trabalho que gera valor. É, ainda, desta tradição de “trabalho produtivo” e “trabalho improdutivo”, formulada por Marx, que tem origem a noção do trabalho doméstico como “improdutivo”, hierarquicamente inferior ao “produtivo”, e é desta hierarquia que deriva a visão do trabalho das mulheres (TEIXEIRA, 2008).

De acordo com Fernandez (2018) a economia tradicional estabelece uma diferenciação clara entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, o primeiro trabalho produtivo e o segundo trabalho improdutivo. O termo denominado “trabalho produtivo” faz referência às tarefas produtivas que apresentam valor de troca, ou seja, que são comercializáveis no mercado. O restante do tempo, independente se foi dedicado a diferentes formas de trabalho não remunerado como às atividades de higiene e cuidados pessoais ou familiares, ócio ou ao lazer, é considerado como “não trabalho” ou “trabalho improdutivo” do ponto de vista econômico, tido como secundário e/ou marginal e, por isso mesmo, subordinado ao trabalho remunerado.

## **2.1 Breve histórico da regulamentação do trabalho da mulher no mercado de trabalho brasileiro**

A mulher fora ignorada pelo estado que por diversos anos não oferecia igualdade formal nem material. A mulher servia ao marido como um objeto pertencente ao lar. Contudo com o advento, da Revolução Industrial, ainda que desconsideradas pela legislação, a mulher iniciou sua vida no mercado de trabalho formal. Apesar das responsabilidades demandadas para o desempenho das funções domésticas não se alterarem. É relevante enfatizar que nessa época a mulher gestante apresentava total ausência de proteção, rebaixando-se a exaustivos trabalhos em prol de salários irrisórios (LIMA *et al.*, 2017).

A legislação vigente no Brasil nos anos que precederam a constituição federal de 1988 impediam a mulher de ocupar postos em inúmeras áreas no mercado de trabalho. As discriminações que as mulheres têm sofrido no decorrer do tempo resultaram em regras de direitos inquestionáveis. O direito do trabalho



da mulher passou por diferentes fases; exclusão, proibição, proteção e por fim o advento da constituição. Em seus primórdios existiu o estágio da exclusão nesta época não existia direito algum, as mulheres não deveriam trabalhar e estavam à margem da lei (NOGUEIRA, 2010).

Em seguida, as leis trabalhistas impunham diversas regras para a contratação e manutenção do trabalho da mulher com a intenção de protegê-las, contudo empurravam-nas para o trabalho sem proteção legal. Posteriormente instaurou-se a fase de proteção, mesmo que não estivesse completamente isenta das proibições até o ponto de as proibições serem abolidas. Por fim, com a implantação da constituição federal de 1988 a igualdade entre homens e mulheres nos mais diversos níveis incluindo o mercado de trabalho resultou em uma nova fase no âmbito do direito do trabalho para a mulher (NOGUEIRA, 2010).

O direito trabalhista da mulher busca a garantia de acesso igualitário, coibir os impedimentos e não apenas proporcionar o trabalho a mão de obra feminina, mas principalmente incentivar que mulheres entrem no mercado de trabalho em pé de igualdade com os homens (MARTINS, 2007).

Segundo Fonseca (2015) atualmente, prevalece a manutenção da mulher no mercado de trabalho aliada ao desempenho das funções do cotidiano familiar, coordenando os afazeres domésticos com as funções de esposa e educadora dos filhos. Destaca-se, por fim, que a chamada libertação da mulher é relativamente nova quando comparada com a histórica dominação masculina, a despeito do surgimento de leis que garantem a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, sem diferenças de qualquer natureza.

Conforme apontado por Fernandez (2019) ainda que, nas últimas décadas, o Brasil tenha pactuado compromissos seguindo um direcionamento mundial na busca pela igualdade de gêneros firmou tratados internacionais em defesa do direito das mulheres, e na esfera nacional realizou alterações no âmbito civil e penal. Essas práticas indicam que pode existir a vontade política em direção à consolidação de ações de políticas públicas a fim de reduzir as desigualdades existentes e de fazer cumprir as leis referente aos direitos das mulheres.

É relevante enfatizar que o Estado brasileiro, como ocorreu em outros países, sofreu forte pressão de organismos internacionais para que aprimorasse a legislação de combate à discriminação de gênero, mas tal influência não explica o salto na proteção constitucional oferecida especificamente no caso da licença-maternidade (PRONI; PRONI, 2018).

Considerando somente o âmbito jurídico, na Constituição brasileira de 1988 (BRASIL, 2016) composta por uma série de normas com o objetivo de garantir a igualdade e a não discriminação por qualquer motivo a exemplo temos os artigos 5º e 7º.

O artigo 5º, que reza: “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...” (art. 5º, caput). A Constituição deixa claro ainda que “homens e mulheres são idênticos em direitos e obrigações...” (art. 5º, I) (BRASIL, 2016).

No art. 7º, inciso XXX, lê-se ainda que no Brasil há a: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. É explícito que a existência de discriminação não é permitida no âmbito jurídico brasileiro (BRASIL, 2016).

Em 1912 com o projeto do Código de Trabalho teve início a formulação dos direitos da mulher. A partir disso, iria ser proibido o trabalho em períodos noturnos pela mulher, e seria direito de ausentar-se por 25 dias antes do parto e se fixaria uma jornada de trabalho de até de 8 horas por dia. Além de que, seria garantido à mulher o direito de ao trabalho independentemente da autorização de seu esposo. Contudo este primeiro projeto foi recusado depois de 30 anos de debate no Congresso (LIMA *et al.*, 2017).

Em seguida, após a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os direitos das mulheres foram expostos detalhadamente. O avanço das condições femininas de trabalho, portanto, é significativamente considerável. As mulheres possuem uma autonomia equiparável a masculina. As leis garantem a ambos a mesma carga horária e remuneração, podendo trabalhar nos diferentes períodos do dia com direito a folga semanal (LIMA *et al.*, 2017).

Para Proni e Proni (2018) a partir da regulamentação do trabalho feminino que passou a vigorar no Brasil pode-se entender que na esfera do direito fora eliminada qualquer prática discriminatória ou restritiva à inserção feminina no mercado de trabalho. Dentre os muitos avanços, foram retirados os artigos que autorizavam a intervenção do marido no contrato de trabalho das mulheres (Lei 7.855/89).

É relevante enfatizar que é proibido um empregador fazer uso do gênero como um fator de escolha, assim como não é permitido demitir uma mulher porque ela irá casar-se ou se a mulher decidir ser mãe. No que tange os direitos adquiridos pela mulher, atualmente, a licença maternidade que se aplica também em casos de adoção é de 4 meses, havendo remuneração. Além disso, faz-se obrigatório o fornecimento de intervalos para amamentação. Os diferentes avanços no que concerne os direitos trabalhistas foram primordiais para a maior efetivação da participação da mulher no mercado de trabalho. Contudo, a mulher ainda é discriminada, apesar de relevante a existência da legislação não assegura sua efetividade (LIMA *et al.*,2017).

### **3. CONSTRUÇÕES TEÓRICAS CONSOLIDADAS A RESPEITO DO MERCADO DE TRABALHO**

#### **3.1 Teoria do Capital Humano**

Em meados do século XX através das obras de Mincer (1958), Schultz (1960) e Becker (1964) foi estruturada uma teoria sólida sobre o capital humano. Segundo Pérez, (2016) o economista clássico Adam Smith foi pioneiro ao implementar o conceito de capital humano em sua obra *A riqueza das nações* onde propunha uma semelhança entre homens e máquinas. Para Borjas (2012), podemos conceituar capital humano como todo o estoque de conhecimento e de experiência acumulados por um trabalhador.

Conforme Faustino, Araújo e Maia (2017) a teoria do capital humano está apoiada nas ideias ligadas ao pensamento dos economistas neoclássicos. Os quais defendem a relação direta entre a produtividade do trabalho e os rendimentos de cada trabalhador, sendo a produtividade do trabalho relacionada diretamente aos investimentos realizados em capital humano.

Segundo Moretto (1997) pode-se entender frente a essa constatação, que as dificuldades de comprovação pertinente aos elementos básicos da teoria do capital humano, identificados de modo simples na correlação entre investimentos em educação e treinamento (custos) e os salários ou rendimentos (retorno), não foram suficientes para afetar a sua validade.

Apesar dos modelos nem sempre compreenderem todo o conjunto de elementos intrínsecos aos dispêndios e aos retornos do investimento em educação, é consideravelmente difícil não reconhecer a importância e os benefícios da educação, principalmente para a sociedade (MORETTO, 1997).

Para Souza (2006) o centro desta teoria consiste na consideração de que o somatório atribuído à produtividade do estoque de capital físico e estoque de trabalho da economia ao longo de determinado tempo corresponde apenas a uma parcela do crescimento econômico. Existe uma parcela dos resultados explicada pelo investimento nos indivíduos, ou seja, em capital humano.

Desse modo, a teoria do capital humano pretende complementar os fatores explicativos do desenvolvimento econômico segundo a concepção neoclássica dando sua interpretação aos altos salários pagos ao fator trabalho nos países mais desenvolvidos e explicar a nível individual os diferenciais de renda (SOUZA, 2006).

Segundo Neto (2009) Faustino, Araújo e Maia (2017) fraciona-se em diferentes categorias os investimentos em capital humano, sendo eles: cuidados com saúde, educação adicional (educação formal e informal), procura por trabalho, resgate de informações, migração e treinamento no ambiente de trabalho (formação profissional e experiência).

Na teoria do capital humano se supõe que a oferta de mão de obra é homogênea e o mercado de trabalho contínuo, sendo que a variável explicativa para as diferenças no salário dos trabalhadores é resultado do investimento de cada indivíduo em escolaridade, que o trabalhador, de forma racional, realiza para melhorar sua capacidade produtiva, com o objetivo de alcançar melhores níveis de renda no futuro (FIUZA-MOURA; SOUZA; MAIA, 2014).

De acordo com Oliveira (2019) diferentes profissões, geralmente com elevada remuneração, exigem um profissional em constante treinamento para estar sempre atualizado, já outras não. Os períodos de afastamento do trabalho da mulher em função da maternidade e cuidados dos filhos podem determinar uma redução de seu capital humano.

Em função da redução da experiência no mercado e desatualização da mulher explicando, em parte, a escolha da mulher em optar por profissões em que o capital humano exigido não seja elevado e nem sofra constante depreciação em função da necessidade de conciliar a vida privada e a profissional (OLIVEIRA, 2019).

A proposta fundamental da teoria do capital humano é tratar os recursos humanos como uma forma de capital, resultado de uma decisão de investimento e assim como um investimento pode ser avaliado em termos de taxa de retorno. Os valores das taxas de retorno podem ser utilizados para a melhor compreensão da demanda por determinados níveis de escolaridade e uma vez

que a taxa de retorno é o valor que os trabalhadores recebem por seu capital humano (NETO, 2009).

Conforme de Melo Gonçalves (2021) através do conceito de capital humano é possível compreender de maneira intuitiva que a desigualdade social em qualquer âmbito seja ela entre classes, faixa etária ou regiões do país é estrutural e pode ser corrigida frente a mudanças nos fatores produtivos como a qualificação da mão de obra e evolução do processo produtivo.

No ponto de vista de Schultz 1961, ao investir em educação, os indivíduos expandem suas possibilidades de escolha, pois com o passar do tempo o mercado de trabalho tende a tornar-se mais competitivo, aqueles que apresentarem maior preparo terão um conjunto maior de possibilidades de escolhas profissional (NETO, 2009).

O processo de obtenção de formação é um insumo importante tanto no âmbito individual quanto para as firmas. Para o indivíduo, porque eleva os rendimentos; para as firmas, porque resulta em uma maior eficiência e aumenta a produtividade (SANTOS, 2008).

Contudo a questão primordial da desigualdade de gênero nesta visão de mundo é desconsiderada, assim reduz a relevante discussão sobre a desigualdade a uma questão de pouca ou nenhuma qualificação, refletindo a total responsabilidade ao indivíduo e seu desempenho (DE MELO GONÇALVES, 2021).

Becker 1964, afirma que muito sabe-se sobre os resultados da educação nas remunerações, no tipo de ocupação, no emprego e no desemprego de homens e mulheres de diferentes classes e grupos étnicos de muitos países. Além disso, é amplamente conhecida a correlação entre a taxa de natalidade e investimentos em formação, bem como a influência familiar no capital humano (SOUZA, 2006).

Souza (2006) critica fortemente o conteúdo ideológico por trás da teoria do capital humano, a ideia de que no âmbito da produção todo ser humano é livre para ascender socialmente e essa movimentação está submetida somente ao seu esforço e da administração racional dos recursos que se tem. Tal ideia

expressa que na esfera escolar a aprendizagem, a repetência e a evasão são obstáculos particulares e cada indivíduo que não está apto e/ou não apresentou esforço ou apenas não tem vocação para exercer uma determinada atividade.

A unidade familiar, na ótica de Becker, desempenha uma função importante no processo de busca pelo capital humano. Os pais garantem saúde e amparo financeiro para que os filhos possam tardar sua entrada no mercado de trabalho. Nesse contexto, o indivíduo demonstra preferência por adquirir maior educação formal, na esperança de retorno financeiro futuro mais elevado (SANTOS, 2008).

Da Fonseca (2020) atenta para o fato de a teoria do capital humano ter sido construída na era de ouro do capitalismo moderno, nos países centrais através de uma perspectiva de integração entre homens e mulheres ao mercado de trabalho e consumo. Assim, pode-se entender que a teoria do capital humano é a representação de uma visão burguesa que reduz o ensino a um fator de produção.

Segundo Oliveira (2019), no mercado de trabalho observa-se o fato de que existe a segregação das mulheres em um número limitado de ocupações, e que essas apresentam menor remuneração, diversas vezes em contratos de meio período. O que pode ser resultado de fatores não discriminatórios, ligados à teoria da escolha racional, ainda que limitada.

A mulher preocupada com seu papel tradicional de cuidados dos filhos e do lar, opta por um menor investimento em seu capital humano por uma menor disponibilidade de tempo para o emprego, preferindo uma ocupação mais próxima de sua casa, dando maior valor a estes fatores em detrimento a oportunidades de empregos mais valorizados com melhores remunerações. O que expressa a ideia de custo de oportunidade, a partir do *trade-off*, da busca de eficiência e bem-estar (OLIVEIRA, 2019).

Assim deve-se entender de acordo com a teoria do capital humano que, ao fim da necessidade de comprometimento exclusivo com a maternidade e de cuidados com os filhos, quando a mulher recupera a possibilidade de maior comprometimento com a carreira ela ainda refletirá as consequências da escolha

de ter priorizado a família em detrimento ao trabalho. Este fenômeno, para alguns autores é chamado de penalidade pela maternidade (GUIGINSKI, WAJNMAN, 2019).

Seu capital humano apresentara uma redução em relação às pessoas que mantiveram com seu foco no trabalho, adquirindo maior experiência e conhecimento, sendo está uma explicação para a colocação da mulher no mercado de trabalho como subordinada (OLIVEIRA, 2019).

### **3.2 Teorias da discriminação**

A função da teoria do capital humano na determinação dos salários mostrou-se relevante a partir dos trabalhos de Schultz (1961) e Becker (1964). A partir da dedução de que o confronto entre a oferta e a demanda de trabalho determinavam os salários iniciaram a ser contestados na literatura econômica, devido aos trabalhadores com níveis distintos de capital humano serem remunerados diferentemente. A partir disso mostrou-se consensual a ideia de que parte das diferenças nos salários se deve as diferentes características da mão de obra (CATELAN *et al.*, 2022).

Conforme Catelan *et al.* (2022) tais premissas são o centro da teoria do capital humano, presume-se que as formações dos trabalhadores têm efeitos positivos sobre os salários, como os níveis de educação e experiência. A relevância dada ao papel do capital humano na determinação salarial incentivou o surgimento de uma teoria para agregar a essa vertente no final da década de 1960, conhecida como teoria da segmentação.

A segregação ocupacional por gênero faz referência, a maneira como as mulheres são distribuídas entre as categorias de trabalho em comparação aos homens, já que é bastante comum que as ocupações estejam estereotipadas como masculinas ou femininas. Tal segmentação pode ser horizontal ou vertical. A horizontal segregação refere-se ao fato de mulheres e homens trabalharem majoritariamente em ocupações distintas, a segregação horizontal que pode ser identificada na concentração de homens e mulheres entre diferentes setores econômicos. Historicamente, as mulheres têm se concentrado no setor terciário,



de serviços, ou seja, naqueles os quais são mais parecidos com o trabalho que se desempenha no âmbito doméstico (FERNANDEZ, 2019).

De acordo com Araújo (2020) pode-se subdividir a teoria da segmentação em segmentação horizontal ou vertical;

a) segmentação horizontal: maior concentração da mão de obra feminina alocada em limitadas profissões

b) segmentação vertical: um número restrito de mulheres em cargos de liderança.

Tais características formam barreiras que dificultam a livre mobilidade das mulheres dentro da hierarquia organizacional.

Apoiado na teoria da segmentação Catelan *et al.*(2022) pode-se argumentar que os salários dos indivíduos tendem a ser desiguais, ainda que os níveis de capital humano se demonstrem semelhanças, pois os trabalhadores são alocados de maneira diferente. Desta forma, as remunerações também estão submetidas a ação dos aspectos particulares de cada setor onde os trabalhadores estão inseridos. A contar dos anos de 1970, diferentes estudos passaram a se atentar as diferenças nas remunerações, o que deu origem a teoria da discriminação.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho pode-se definir discriminação como toda a diferenciação, exclusão ou favoritismo, em função da raça, sexo, idade, religião, opinião política, nacionalidade, saúde, orientação sexual, entre outros, que tem o efeito de invalidar ou depreciar a igualdade de oportunidade ou tratamento no ambiente de trabalho. Ou seja, qualquer ato de submissão a um tratamento diferenciado por características que não estão ligadas às suas responsabilidades e capacidades produtivas, é considerado um ato de discriminação (PACHECO, 2022).

De acordo com Loureiro (2003) são observados 4 tipos de discriminação no mercado de trabalho, dentre elas se apresentam:

a) Discriminação de salário: quando a mulher obtém rendimentos inferiores ao homem desempenhando funções semelhantes;

b) Discriminação de emprego: quando a mulher sofre com a reduzida oferta de emprego, assim mais suscetíveis ao desemprego;

c) Discriminação de trabalho: a mulher é privada da ocupação de cargos aos quais tem capacidade de exercer ainda que seja tão capacitada quanto os homens que os ocupam;

d) Discriminação de acesso ao capital humano: as mulheres enfrentam maiores barreiras para adquirir qualificações e assim apresentar ganho de produtividade.

Pacheco (2022) aponta-se três tipos de preconceito no mercado de trabalho:

a) Discriminação pessoal: acontece quando as entidades patronais, trabalhadores e clientes se negam a trabalhar com pessoas devido a determinadas características ligadas a sexo, raça, etnia, entre outras.

b) Discriminação estatística: refere-se à qualidade da informação obtida pelas empresas na tomada de decisão de contratação, já que a contratação do trabalhador mais produtivo é grande relevância para os empregadores

c) Desejo e uso do poder de monopólio: principal vertente de discriminação, que apresenta com maior lucratividade;

Para Borjas (2012) a discriminação destacada pelo movimento feminista pode ser oriunda da discriminação no mercado de trabalho, mesmo que os economistas tenham pouco a dizer sobre as bases psicológicas do preconceito, tal comportamento pode ser facilmente traduzido por meio de linguagem economia.

O coeficiente de discriminação surge a partir de teses de Gary Becker (1957). A teoria de Becker tem raízes no conceito de gosto pela discriminação que demonstra a noção de preconceito racial na linguagem econômica. Contudo, esta definição pode ser aplicada também ao fenômeno da mulher no mercado de trabalho (BORJAS, 2012).

Conforme Coelho (2006) no modelo de Becker, gosto pela discriminação ou discriminação por preferência o contratante-discriminador opta por contratar um homem a uma mulher ainda que a produtividade de ambos seja igual. Logo podemos entender que a discriminação é uma questão de preferências que são influenciados por fatores subjetivos.

Ao corroborar com a ideia de preferências por discriminação de Becker, o preconceito atinge diretamente a utilidade dos contratantes, e consumidores. Se um indivíduo apresentar preferência por discriminar estará disposto a pagar o custo, diretamente ou no formato de redução no salário, para evitar o contato com certos grupos. Existe discriminação se houver diferença entre os salários de indivíduos com os mesmos níveis de produtividade (CATELAN *et al.*, 2022).

No modelo de Arrow (1972) pressupõe-se que a produtividade dos trabalhadores não é plenamente conhecida pelos contratantes e que há um estigma social segundo o qual as mulheres em média apresentam menor produtividade que os homens. Como resultado são menos preferidas pelos empregadores que preferem aos homens ainda que os rendimentos sejam equiparáveis aos das mulheres e que não haja preconceito. Como consequência, a parcela feminina que ainda não conseguiu colocação no mercado de trabalho não apresenta estímulos em relação a investir tempo em sua formação (COELHO, 2006).

De acordo com o conceito de discriminação estatística que surgiu a partir das ideias dos teóricos Phelps (1972) e Arrow (1973), a discriminação decorre da assimetria de informações acerca das características referente a qualificação e produtividade de certos grupos. Isto posto, entende-se que a discriminação resulta na desvalorização das características não produtivas, como gênero, que origina em estereótipos que são usadas para pré-julgar as capacidades produtivas (CATELAN *et al.*, 2022).

Borjas (2012) explica que no mercado de trabalho o empregador se depara com a opção de escolha entre um homem e uma mulher para compor sua equipe de trabalho, ainda que ambos apresentem as mesmas qualificações para ocupar determinado cargo, na maioria dos casos é preferível a escolha do homem a mulher.

Haja vista os papéis desempenhados por ambos diante da sociedade, atentando para a suposição de que a mulher seria responsável pela criação dos filhos e manter a organização do lar, o que pode gerar um pré-julgamento negativo. Os contratantes costumam vê-las como menos comprometidas com o trabalho, já que em seu entendimento as mulheres atribuem maior importância aos cuidados com a casa e familiares (BORJAS, 2012).

O preconceito de gênero no mercado de trabalho se aplica quando existem diferenciações não só com base em características biológicas como também físicas e/ou sociais, que diferem o homem da mulher. São todas as diferenciações físicas que não são relevantes para o desempenho das funções no trabalho, por exemplo, características físicas como o peso e a altura. As distinções sociais compreendem o estado civil, situação familiar e maternidade. Se as pessoas de gênero diferentes recebem remunerações diferentes, ainda que possuam características profissionais e produtividade idêntica, estamos frente a um processo de discriminação (PACHECO, 2022).

**QUADRO 1 – RESUMO DOS PRINCIPAIS CONCEITOS DO CAPÍTULO 2 e 3**

<b>CONCEITUAÇÕES</b>	
<b>MERCADO DE TRABALHO</b>	O mercado de trabalho é o local onde ofertantes e demandantes de trabalho se confrontam buscando alcançar o maior nível de bem-estar possível. No modelo de Adam Smith as quantidades ofertadas e demandadas de trabalho se ajustam via preço. Para o sociólogo Bourdieu Mercado é um somatório de relações de trocas, realizadas em concorrência entre os agentes que estão sujeitos a um arranjo socialmente produzido pelas relações de força. Submetidos a ação do estado que atua como regulador e vigia das empresas.
<b>TRABALHO</b>	Trabalho produtivo: tempo de trabalho, possui valor de troca. Trabalho improdutivo: tempo de não trabalho, não remunerado, secundário e/ou marginal.
<b>DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO:</b>	A divisão sexual do trabalho reconhece que as atividades produtivas e as funções com maior valor social fazem parte de um espaço prioritariamente indicado para ser ocupado pelos homens, enquanto as atividades reprodutivas, ligadas ao âmbito doméstico e familiar, são predominantemente indicadas a ocupação das mulheres.

<b>CAPITAL HUMANO</b>	Podemos conceituar capital humano como todo o estoque de conhecimento e de experiência acumulados por um trabalhador. A teoria do capital humano está apoiada nas ideias ligadas ao pensamento dos economistas neoclássicos, defendem a relação direta entre a produtividade do trabalho e os rendimentos de cada trabalhador, sendo a produtividade do trabalho relacionada diretamente aos investimentos realizados em capital humano
<b>TEORIAS DA SEGMENTAÇÃO</b>	Segmentação horizontal: maior concentração da mão de obra feminina alocada em limitadas profissões Segmentação vertical: um número restrito de mulheres em cargos de liderança.
<b>TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO</b>	De acordo com o conceito de discriminação estatística, a discriminação decorre da assimetria de informações acerca das características referente a qualificação e produtividade de certos grupos. Isto posto, entende-se que a discriminação resulta na desvalorização das características não produtivas, como gênero, que origina em estereótipos que são usadas para pré-julgar as capacidades produtivas  No modelo de discriminação por preferência ou gosto pela discriminação o contratante-discriminador opta por contratar um homem a uma mulher ainda que a produtividade de ambos seja igual. Logo podemos entender que a discriminação é uma questão de preferencias que são influenciados por fatores subjetivos. Ao corroborar com a ideia entende-se que, o preconceito atinge diretamente a utilidade dos contratantes, e consumidores. Se um indivíduo apresentar preferência por discriminar estará disposto a pagar o custo, para evitar o contato com certos grupos.

**Fonte: Elaborado pelo autor com base na literatura disponível.**

## 4. TEORIAS CONTEMPORÂNEAS SOBRE A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

### 4.1 A Teoria Do Teto De Vidro

Carneiro, Frare e Gomes (2019) apontam o surgimento do denominado fenômeno do teto de vidro (*glass ceiling phenomenon*), conceito formulado em 1986, nos Estados Unidos por Hymowitz e Schellhardt (1986), em sua publicação no Wall Street Journal com o artigo intitulado "*The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs*" em tradução livre "O teto de vidro: por que as mulheres parecem não conseguir quebrar a barreira invisível que as impede de alcançar os melhores empregos."

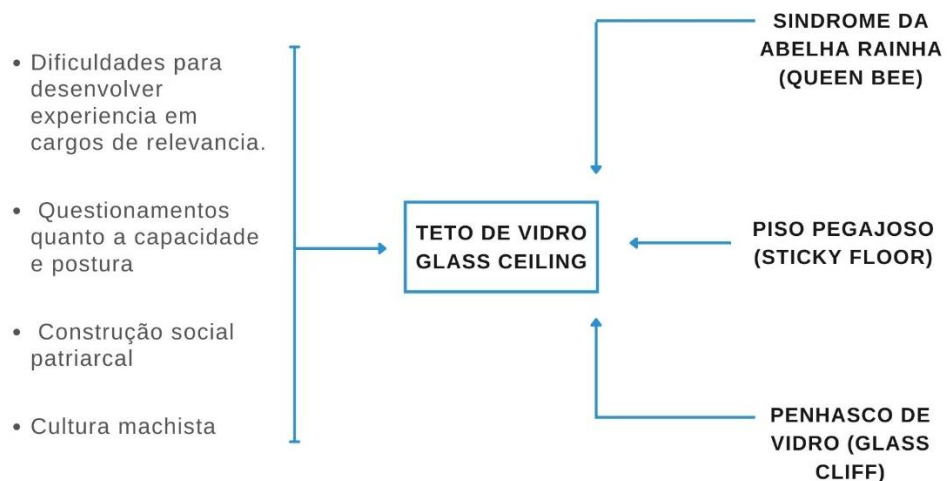
Os autores que desenvolveram o conceito Hymowitz e Schellhardt (1986) tinham uma percepção sobre a realidade do trabalho das mulheres estadunidenses, havia um novo cenário com relação a sua inserção no mercado de trabalho que divergia a tendência de diferença de gênero quanto ao acesso de cargos de gestão, tais quais eram ocupados majoritariamente por homens, tanto no âmbito da gestão quanto no que tange a chefia das empresas.

Conforme Fernandez (2019) teto de vidro ou glass ceiling reporta-se a ocorrências de barreiras invisíveis que impedem e/ou dificultam a mulher de ascender aos níveis de comando, ou seja, aqueles de mais alta hierarquia. O teto de vidro é uma representação deste fenômeno que compreende mais fortemente as seguintes barreiras: os estereótipos de gênero construídos socialmente, dificuldade para obter experiência como gestora vivenciadas pelas mulheres, a cultura empresarial, as dificuldades para gerir a vida pessoal e profissional, ou seja, conciliar o cuidado do lar com o trabalho.

Rocha e tal (2014) pormenoriza como uma barreira que, de tão imperceptível, é translúcida, mas tangível o bastante para barrar o alcance das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional.

Buscando ilustrar as barreiras encontradas pelas mulheres na busca por melhores colocações no mercado de trabalho caracterizou-se, na Figura 1, os fatores e metáforas encontrados na literatura, as quais fazem parte da estrutura do teto de vidro (*glass ceiling*).

**Figura 1 - Fluxograma dos fatores que compõem o Teto de vidro**



Fonte: Elaborado pela autora com base em Carneiro, Frare e Gomes (2019)

Enfrentam dificuldades para desenvolver experiência em cargos de relevância são resultado da falta de oportunidade no mercado de trabalho. Além disso quando chegam em cargos de liderança são constantemente questionadas quanto a postura adotada no ambiente de trabalho e a forma como comandam dentro das empresas (CARNEIRO; FRARE; GOMES, 2019).

A construção social patriarcal cria a ilusão de que as mulheres são naturalmente indicadas para o cuidado do lar e dos filhos levando a necessidade de conciliar a vida privada e a profissional. Este raciocínio se movimenta em paralelo a cultura machista que através da divisão sexual do trabalho faz crer que existem áreas de atuação mais “indicadas” para as mulheres atuarem (CARNEIRO; FRARE; GOMES, 2019).

Para Rocha e tal (2014) as barreiras construídas de vidro superam o teto, já que não é o teto o alicerce da evolução das mulheres, mas sim a infraestrutura das organizações em que trabalhamos, ou seja, toda a construção. Isso sinaliza que apesar do “teto de vidro”, existe um “labirinto de cristal” que exprime uma ideia de caminho incerto, refreando a evolução profissional da mulher. As barreiras não estão apenas nos mais altos níveis hierárquicos, mas por toda a caminhada da mulher no mercado de trabalho.

As barreiras o preconceito e a discriminação são uma realidade no mercado de trabalho enfrentada pelas mulheres. Conforme Cesário (2019) a

estrada para o sucesso não é aberta somente para os homens, contudo é restrita. Autores apontam que a mão de obra feminina atravessa uma espécie de “labirinto” como caminho até os postos mais altos das hierarquias, o qual é composto por diversos obstáculos fruto do preconceito implícito e às barreiras invisíveis, que homens não vivencia no ambiente de trabalho.

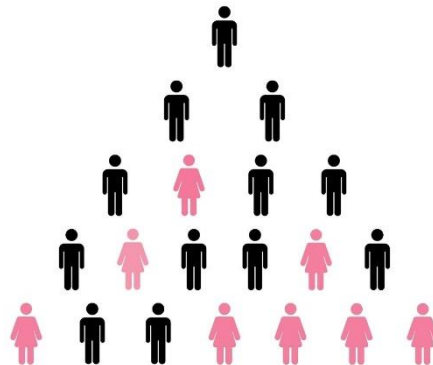
#### **4.2 A Teoria Do Piso Pegajoso**

Existem diferentes profissões que tradicionalmente podem ser apontadas como ideal para uma mulher enquanto outras são exatamente o oposto, assim são tradicionalmente apontadas como carreiras naturalmente masculinas. As profissões que de algum modo reproduzem as funções de cuidado que precisam ser realizadas em casa como a criação dos filhos, limpeza alimentação e cuidado com os demais familiares a exemplo professora de escola infantil, enfermeira, cuidador de idosos recepcionistas, secretária entre outras profissões são socialmente indicadas para a ocupação pelo sexo feminino. A partir disso entende-se que as mulheres não podem substituir e ou ser substituídas pela mão de obra masculina já que a mulher é vista como menos racional, inteligente, confiável, produtiva e emocionalmente menos estáveis. (FERNANDEZ,2019)

Devido as características ligadas a alocação da mão de obra feminina através da chamada economia feminista conhecemos o denominado fenômeno do piso pegajoso ou sticky floor que segundo Cesário (2019) é um conceito complementar ao chamado teto de vidro. O conceito do “piso pegajoso” é descrito como a forte propensão que as mulheres apresentam em manter-se em cargos de níveis baixos ou medianos dentro das hierarquias organizacionais, já que apresentam grande dificuldade de ascender a liderança, como ilustrado na imagem abaixo.



**FIGURA 2 – Pirâmide organizacional do mercado de trabalho.**



Fonte: Elaborado pela autora com base em Cesário 2019; Nunes e Lima 2021.

Assim, comumente espera-se em média uma elevada produtividade dos homens em comparação a produtividade das mulheres que ocupam posições de chefia (CESÁRIO, 2019).

No que tange o fenômeno do piso pegajoso (sticky floor), o comportamento discriminatório de contratação no mercado de trabalho reafirma a alocação da mão de obra das mulheres e de outros grupos que sofrem com o preconceito seja ele por raça ou outras questões culturais na base da pirâmide organizacional no âmbito do trabalho aumentando as barreiras de acesso destes a bonificações nesse mercado (CARNEIRO;FRARE;GOMES, 2019).

O estudo deste fenômeno tem sido cada vez mais recorrente a fim de apontar as dificuldades de crescimento da mulher no mercado de trabalho não apenas na busca pelos mais altos cargos, mas a cargos de gestão de menor relevância, o que por consequência afetaria o teto de vidro, uma vez que, a mulher apresentaria dificuldade para deslocar-se ainda na base da escala de trabalho (CARNEIRO;FRARE;GOMES, 2019).

Em resumo, podemos entender o fenômeno do piso pegajoso (sticky floor) como uma metáfora que vem a ser utilizada para ilustrar a naturalização da ligação da mão de obra feminina a determinados postos de trabalho conforme mencionado anteriormente postos de trabalho esses desqualificados e mal remunerados, sobretudo a ocupação da mulher se dá no setor terciário (NUNES;LIMA, 2021)

O Piso pegajoso pode ser entendido como a primeira barreira gerada pelo capitalismo e sua construção social uma vez que o preconceito de gênero desperta a diferenciação salarial protuberante entre homens e mulheres, haja vista que as funções recriam os afazeres domésticos são menos valorizadas as tarefas domésticas não geram o sustento das famílias, o trabalho doméstico foi socialmente definido como uma forma inferior de trabalho, em comparação com a atividades remuneradas (NUNES;LIMA, 2021).

### **4.3 Fenômeno Do Penhasco De Vidro**

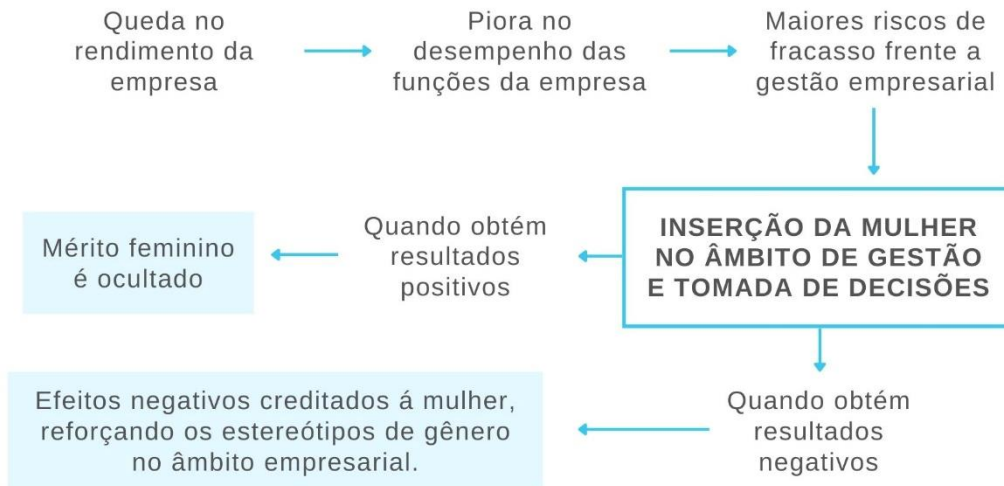
Segundo os homens que estão empregados em cargos nas áreas dominadas pelo sexo feminino têm mais chances de ascender a os postos mais altos dentro destas hierarquias por meio de uma “escada de vidro”. Um conceito encontrado atualmente na literatura que trata as posições ocupadas pelas mulheres no mercado de trabalho é denominado como The Glass Cliff, que em tradução para o português seria o fenômeno do penhasco de vidro.

Este fenômeno foi percebido pelos professores britânicos em uma pesquisa realizada no ano de 2003.O *Glass Cliff* conforme Acar (2015) se refere ao fenômeno de a mão de obra feminina em comparação a masculina estaria mais propensa a ser eleita para ocupar postos de trabalho em cargos de liderança, associadas a queda do desempenho das empresas. Tal comportamento é relativamente recente devido a realidade de se ter uma mulher em cargos de liderança dentro das empresas é novo, a partir disto entende-se que esta realidade ainda está sendo estudada em busca de validade para algo ainda mais consistente.

Para Ryan e Haslan (2005) ao ocupar cargos de hierarquia elevada as mulheres são julgadas por seus resultados que podem nem sempre ser positivos. Enquanto pesquisas sugerem que as mulheres tendem a receber avaliações positivas ao alcançarem e desenvolverem bom trabalho em termos taxados como femininos os parâmetros de liderança tradicionalmente masculinos há efetividade da liderança feminina é frequentemente percebida como menor que a dos homens e além disto o comportamento observado no mercado de trabalho sugere que os trabalhadores preferem a supervisão de

gestores homens e muitos homens em cargos de gerência continuam sem se convencer da efetividade de liderança feminina.

**FIGURA 3 – FLUXOGRAMA DE FATORES PENHASCO DE VIDRO**



Fonte: Elaborado pela autora com base em Carneiro, Frare e Gomes (2019)

Ao invés de dizer que a liderança das mulheres resulta em uma redução da performance da empresa é igualmente plausível dizer que as baixas performances da empresa possa ser o gatilho para a indicação de uma mulher para a liderança. Neste caso as mulheres podem estar sendo preferencialmente colocadas em posições de liderança que são associadas com um maior risco de consequências negativas como resultado disto no mesmo passo em que elas alcançam cargos de liderança esses frequentemente podem ser mais precários do que os ocupados pelos homens; ou seja estendendo-se a metáfora do teto de vidro e piso pegajoso e da escada de vidro sugere-se nomear tal fenômeno como penhasco de vidro (RYAN; HASLAM,2005).

#### **4.4 Fenômeno da Abelha Rainha (Queen Bee)**

Segundo Nunes e Lima (2021) diferentemente de outras teorias que ilustram através de metáforas os movimentos sociais que formam as barreiras à livre mobilidade da mulher dentro do mercado de trabalho como o denominado piso pegajoso e o teto de vidro, a metáfora da abelha rainha ilustra o

comportamento de mulheres como protagonista da criação de barreiras à ascensão feminina a cargos de elevada hierarquia dentro das organizações.

No fenômeno da abelha rainha aquelas mulheres que conseguiram se desprender do piso pegajoso e romper as barreiras impostas pelo teto de vidro e assim ocupar os postos nos primeiros escalões das hierarquias organizacionais passam a refletir o comportamento machista e sexista que dificultam e/ou impedem outras mulheres de alcançar postos de liderança (NUNES; LIMA, 2021).

A metáfora do queen bee foi sugerida inicialmente por G.L. Staines, T.E. Jayaratne & C. Tavis. 1973. Tal fenômeno pode ter como gatilho a insegurança da mulher em relação a sua autoridade já que as poucas mulheres que chegam a postos mais relevantes dentro das organizações estão submetidas ao patriarcado.

Para Felix, Correia e Laurett (2021) o fenômeno da “abelha rainha” é reproduzido por algumas mulheres que ao alcançarem cargos de liderança, buscam o reconhecimento individual ainda que em detrimento de outras mulheres, apesar de ao reproduzir essa postura possa alcançar o sucesso individual, prejudicando outras mulheres que não pareçam adequadas para cargos de liderança semelhantes.

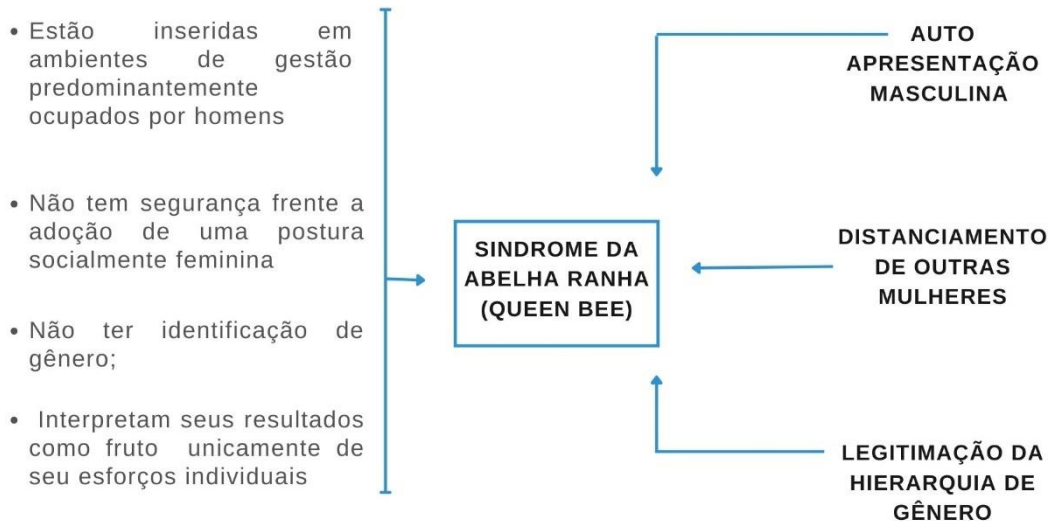
Para Cesário (2019) o fenômeno *queen bee* costumeiramente tem como gatilho:

- a) Ocupação de cargos de liderança em ambientes de gestão predominantemente ocupados por homens.
- b) Sentir-se ameaçada quanto à identidade social feminina no ambiente de trabalho;
- c) Não ter identificação de gênero;
- d) Entender que seus sacrifícios pessoais são o que as te faz chegar ao triunfo;

As respostas das mulheres ao fenômeno da abelha rainha variam, algumas mulheres em determinadas situações apresentam mais respostas ao

fenômeno. A variação comportamental pode ser entendida como o grau de relação de cada mulher com cada um dos quatro pontos citados acima como gatilhos do fenômeno da abelha rainha (CESÁRIO, 2019).

**Figura 4 - Fluxograma dos fatores característicos da síndrome da abelha rainha**



Fonte: Elaborado pela autora com base em CARNEIRO FRARE E GOMES,2019.

Pra Grangeiro e Esnard (2021) o fenômeno apresenta três características comportamentais básicas;

*Auto apresentação masculina:* adoção dos estereótipos que caracterizam os líderes bem-sucedidos como a competitividade, assertividade e ambição já que os papéis de gênero associados às mulheres são sensibilidade e habilidades interpessoais, características sobre julgadas no ambiente de trabalho.

As mulheres ficam em desvantagem para alcançar posições de liderança. O facto de as mulheres observarem a maioria masculina nas equipes de alta gestão faz-se compreender que os comportamentos de liderança dos homens são mais valorizados em sua maioria e, as mulheres tendem a adquirir um estilo de comportamento parecido com os do sexo masculino buscando se encaixar na cultura organizacional a qual estão submetidas. (MILTERSTEINER *et al.* ,2020)

*Distanciamento de outras mulheres:* As mulheres que alcançaram o sucesso no mercado de trabalho submetidas ao contexto social patriarcal marcado pelo preconceito de gênero tendem a ver uma lacuna entre si e outras

mulheres. Para Grangeiro e Esnard (2021) às mulheres em cargos de liderança que se distanciam de mulheres que estão em cargos inferiores têm esse comportamento por experiências profissionais negativas relativamente ao gênero.

O fenômeno da “abelha rainha” é encontrado, normalmente, nos ambientes onde as mulheres sentem suas identidades sociais afetadas, ou seja, em ambientes em que a equipe gestora é composta em sua maioria pelo sexo masculino. Neste contexto, quando percebem que o seu gênero é um impedimento para seu crescimento profissional, de forma inconsciente, buscam o afastamento de mulheres que estão em ocupações inferiores, a fim de barrar as comparações com estas mulheres e ter sua competência para funções de liderança questionada (CESÁRIO, 2019).

*Legitimação da hierarquia de gênero:* O comportamento das mulheres abelhas rainhas pode validar a desigualdade de gênero porque, a partir do momento, que estas se afastam de outras mulheres para não serem comparadas ou optam por exercer um comportamento característico de homens para alcançarem o êxito profissional, estão afirmando que estereótipos de gênero são reais. Assim, as mulheres abelhas rainhas podem legitimar esta hierarquia de gênero de várias maneiras: assentindo em favor dos estereótipos negativos sobre as mulheres (MILTERSTEINER *et al*,2020)

**QUADRO 2 – RESUMO PRINCIPAIS CONCEITOS CAPÍTULO 03**

<b>CONCEITUAÇÕES</b>	
<b>Teto de vidro (<i>glass ceiling</i>)</b>	Teto de vidro ou <i>glass ceiling</i> reporta-se a ocorrências de barreiras invisíveis que impedem e/ou dificultam a mulher de ascender aos níveis de comando, ou seja, aqueles de mais alta hierarquia.
<b>Fenômeno da Abelha Rainha (<i>Queen Bee</i>)</b>	No fenômeno da abelha rainha aquelas mulheres que conseguiram se desprender do piso pegajoso e romper as barreiras impostas pelo teto de vidro e assim ocupar os postos nos primeiros escalões das hierarquias organizacionais passam a refletir o comportamento machista e sexista que dificultam e/ou impedem outras mulheres de alcançar postos de liderança.

<b>Penhasco de vidro</b> <i>(The Glass Cliff)</i>	Refere-se ao fenômeno de a mão de obra feminina em comparação a masculina estar mais propensa a ser eleita para ocupar postos de trabalho em cargos de liderança, associadas a queda do desempenho das empresas.
<b>Piso pegajoso</b> ( <i>Stick floor</i> )	A forte propensão que as mulheres apresentam em manter-se em cargos de níveis baixos ou medianos dentro das hierarquias organizacionais

**Fonte: Elaborado pelo autor com base na literatura disponível.**

## 5 - O LABIRINTO DE CRISTAL DAS MULHERES BRASILEIRAS

Conforme os dados coletados pelo IBGE através da pesquisa nacional de amostra por domicílio (PNAD) é possível perceber as diferenças entre homens e mulheres no que tange o mercado de trabalho. Segundo dados do PNAD continua (2020) considerando a população ocupada de 2012, 2018 e 2020 é possível perceber que a porcentagem de mulheres que compõe a população ocupada se mantém em pouco mais de quarenta por cento logo percebe-se que os homens chegam a quase sessenta por cento da taxa de ocupação nos diferentes anos sem apresentar alteração ao longo dos anos verificados.

**Tabela 1- Proporção da população ocupada no Brasil, por sexo e ano**

ANO	HOMENS	MULHERES
2012	58%	42%
2018	57%	43%
2020	58%	42%

Fonte: Elaborado pela autora com base na PNAD contínua 2020 disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: julho de 2022.

Segundo o IPEA (2016) A participação feminina no mercado de trabalho tem sido, tradicionalmente, mensurada por meio do indicador de taxa de atividade, a proporção de pessoas economicamente ativas (PEA). É este o indicador utilizado para se falar a respeito de uma suposta feminização do trabalho ao longo das últimas décadas.

**Tabela 2 – Proporção da participação na força de trabalho no Brasil, por sexo e ano**

ANO	HOMENS	MULHERES
2012	69,6%	46,7%
2018	65,8%	46,2%
2020	62,4%	41,1%

Fonte: Elaborado pela autora com base na PNAD contínua 2020 disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: julho de 2022.

A tabela 2 busca demonstrar a proporção de mulheres e homens que fazem parte da população ocupada em relação ao número de mulheres e homens que estão em idade para trabalhar.

Diferentes estudos apontam os significativos avanços da mulher na população ocupada. Uma importante ressalva destacada pelo IPEA (2016) é o



fato de que o processo de feminização do mercado de trabalho demonstra estar se esgotando. No decorrer dos anos ao acompanhar a taxa de atividade feminina, é visível que as proporções relacionadas a inserção da mulher no mercado de trabalho pouco se alteraram nos últimos anos.

De acordo com o exposto percebe-se que a porcentagem de mulheres que compõe a população ocupada pouco varia, ao longo dos anos avaliados, a taxa de participação das mulheres em idade para trabalhar que compõe a população ocupada reduziu cerca de 5,6%, fora isto, a proporção de mulheres que compõe a taxa da mão de obra subutilizada representa mais de 50% desta parcela.

**Tabela 3 – Proporção da participação na mão de obra subutilizada por sexo e ano**

<b>ANO</b>	<b>HOMENS</b>	<b>MULHERES</b>
2012	44%	56%
2018	46%	54%
2020	46%	54%

Fonte: Elaborado pela autora com base na PNAD contínua 2020 disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: julho de 2022.

De acordo com Maia *et al...* (2015) a redução da fecundidade, a expansão da escolaridade e o acesso das mulheres nas universidades são fatores que contribuíram para o a maior inserção da mulher nas taxas de atividade e explicam a persistência do emprego feminino mesmo em momentos de crise econômica.

O aumento da participação na força de trabalho observado nos anos de 1980 e 1990 foi acompanhado por uma alteração em seu perfil etário, o que está relacionado com a elevação da taxa de participação das mulheres casadas e mães. Ou seja, por mulheres que escolheram postergar a decisão da maternidade buscando o crescimento profissional que lhe garanta estabilidade e melhores rendimentos (Maia *et al.*, 2015).

Nas últimas décadas a taxa de fecundidade que corresponde ao número médio de filhos tidos pelas mulheres em idade fértil (entre 15 e 49 anos), é calculada pelas Projeções da População. Atualmente conforme os dados disponibilizados pelo IBGE (2020), percebe-se que a taxa de fecundidade é menor que duas crianças, tendo a taxa de fecundidade caindo de 2,04 crianças

no ano de 2006 para 1,98 no ano de 2007 e atualmente corresponde a 1,76 crianças no ano de 2021.

**Tabela 4 – Proporção do nível de instrução da população com 25 anos**

ANO	Sem instrução		Ensino médio incompleto		Ensino superior incompleto		Ensino superior completo	
	Homem	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>2012</b>	47,4	45	14,5	13,4	27,2	27,5	10,9	14
<b>2019</b>	40,4	37,1	13,3	11,9	31,2	31,7	15,1	19,4

Fonte: Elaborado pela autora com base na PNAD contínua 2020 disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: julho de 2022.

Conforme tabela 4, os dados referentes ao nível de instrução da população com 25 anos ou mais percebe-se que as mulheres são mais escolarizadas que os homens. Cerca de 51% das mulheres possuem nível superior completo ou incompleto em comparação a 46,3% dos homens.

Ao analisar os dados de escolaridade das mulheres isoladamente Cruz, Basso e Paz (2013) constataram através do uso do modelo econométrico *probit* que mulheres com nível de escolaridade superior apresentam 30% mais chances de serem inseridas no mercado de trabalho do que mulheres sem nenhum nível de instrução.

**Tabela 5 – Proporção do nível de instrução da população ocupada, por sexo e ano**

ANO	Sem instrução		Ensino médio incompleto		Ensino superior incompleto		Ensino superior completo	
	Homem	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>2012</b>	37,2	26,2	18,6	16	33,4	39,1	10,8	18,7
<b>2019</b>	25,8	1	15,5	11,4	41,2	43,4	17,6	29,5

Fonte: Elaborado pela autora com base na PNAD contínua 2020 disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: julho de 2022.

As mulheres com nível superior que fazem parte da População ocupada cresceram 10,8% em relação a 6,8 do crescimento da participação de homens com nível superior nos últimos anos (PNAD, 2020)

Tabela 6 – Salário médio, divisão por ano, sexo e raça

ANO	Salário Médio (R\$)		Homem		Mulheres	
	Homem	Mulheres	Branco	Preto	Branca	Preta
<b>2012</b>	2762,00	1.862,00	3.804,00	1.751,00	2.481,00	1.185,00
<b>2018</b>	2.645,00	2.057,00	3.639,00	1.772,00	2.844,00	1.263,00
<b>2020</b>	2.707,00	1.996,00	3.742,00	1.762,00	2.686,00	1.281,00

Fonte: Elaborado pela autora com base na PNAD contínua 2020 disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: julho de 2022.

No que tange a média salarial do homem costuma ser maior que a média salarial geral, as mulheres costumam receber cerca de 30% a menos que os homens. Fora isto as mulheres pretas costumam receber certa de 70% a menos que um homem branco. (PNAD 2020)

Ikeda (2000) afirma que inúmeros autores já realizaram estudos que comprovam a forte relação entre remuneração e níveis de escolaridade, concluíram que das causas da desigualdade salarial 40% seriam elucidados por diferenças no nível de instrução. As diferenças de salários devido ao gênero só explicariam 3% da desigualdade salarial.

Leme e Wajnman (1999), contudo, argumentam que, embora o percentual de gênero seja pequeno em relação à grande desigualdade de salários no Brasil, essa diferença é de suma importância, já que em relação maior parte da porcentagem de diferenciação é função exclusivamente de discriminação, e não de diferenças de produtividade entre os trabalhadores ou da alocação em postos de trabalho de qualidade diferenciada. Se considerado o fato de a heterogeneidade educacional como o principal componente da desigualdade nas remunerações, dever-se-ia esperar que as mulheres recebam uma remuneração superior à dos homens.

Segundo Loureiro (2003) o modelo de discriminação por preferência evidencia que os diferenciais de salários podem ser explicados por discriminação. Existe discriminação se um grupo de indivíduos que têm produtividades iguais recebem salários diferentes ou recebe tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo e origem, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade.

De acordo com o estudo apresentado por Mattei e Baço (2017) ao analisar as diferenças de remunerações no mercado de trabalho de Santa Catarina, no período que compreende os anos de 2000 a 2014, grande parte, fora explicada, pela presença de discriminação contra a mulher, uma vez que a variável capital humano não é capaz de explicar as diferenças a favor dos homens, pois, na verdade, os ganhos de capital humano pelas mulheres contribuíram para reduzir as desigualdades. A redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres, percebidas no mercado de trabalho no período analisado, são relacionadas fortemente com a queda da discriminação sofrida pelas mulheres.

Conforme estudo realizado por Carneiro, Frare e Gomes (2019) buscando avaliar o progresso das mulheres na gestão, pode-se enfatizar que a literatura destaca que os desafios enfrentados pelas mulheres estão documentados, mas pouco se entende sobre os fatores que dão forma à experiência e ao sucesso feminino.

A tabela 7 ilustra a proporção da participação de homens e mulheres em cargos gerencias, evidenciando a maior participação masculina na ocupação de postos de trabalho ligados a liderança.

**Tabela 7 – Participação em cargos gerencias**

<b>ANO</b>	<b>HOMENS</b>	<b>MULHERES</b>
2012	63,9%	36,04%
2018	63,1%	36,89%
2020	64,3%	35,69%

Fonte: Elaborado pela autora com base na PNAD contínua 2020 disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: julho de 2022.

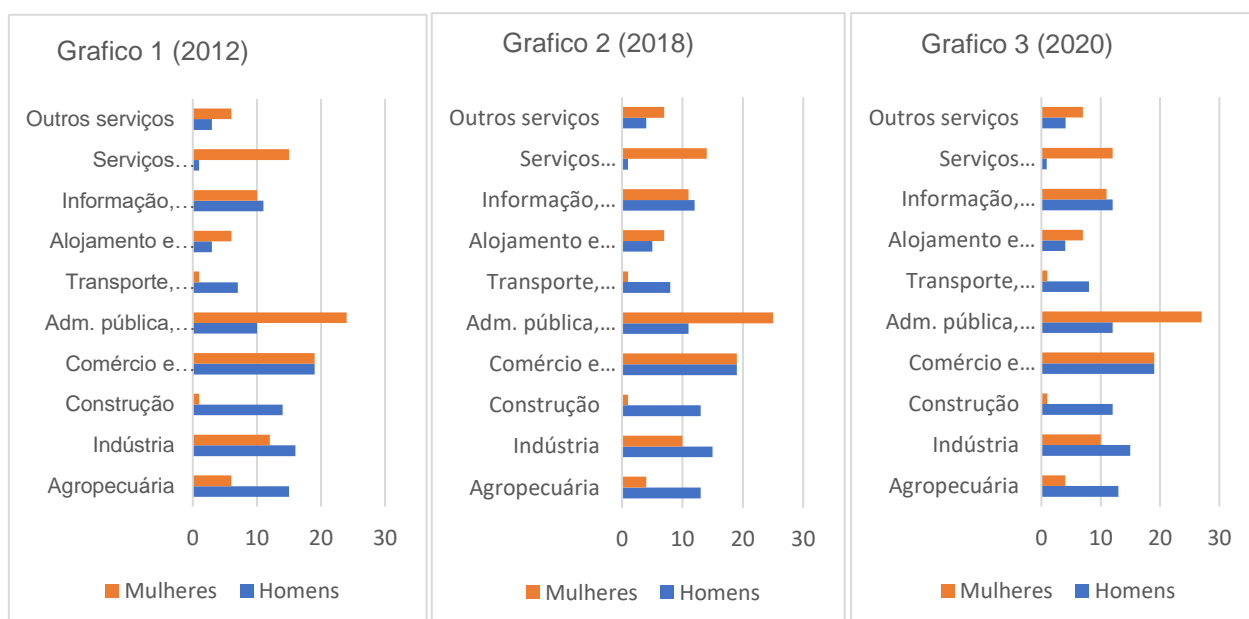
Proni, Proni (2018) em seu trabalho “Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil”. Descrevem que também no caso das mulheres que conseguem penetrar no mundo corporativo pode-se perceber a presença de mecanismos discriminatórios: poucas alcançam os cargos hierárquicas mais elevados nas grandes empresas, reafirmando o fenômeno conhecido como “teto de vidro” pois tais cargos geralmente estão indicados a ocupação dos homens. Este tem sido, portanto, um tema relevante para a política de gestão de pessoas

das grandes empresas, já que precisam demonstrar uma postura socialmente correta e supostamente a frente do seu tempo.

De acordo com estudo de Carneiro Frare e Gomes (2019) onde fora analisado um grupo gestoras, composto predominantemente por mulheres brancas, com idade entre 26 e 41 anos, com titulação de MBA ou Especialização pode-se entender que, para as mulheres gestoras brasileiras, os fatores que mais têm maior influência sobre no teto de vidro são: a cultura da sociedade, estrutura e cultura organizacional, demografia da direção e a discriminação. Assim percebe-se ser possível apontar os fatores que compõem o teto de vidro na realidade do mercado de trabalho. Eles vão desde o preconceito, os estereótipos de gênero, a chamada demografia da direção, as dificuldades em manter o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Nos gráficos a seguir observa-se a divisão sexual do trabalho em diferentes áreas do mercado de trabalho segundo a PNAD continua (2020). São discriminados nas seguintes áreas: agropecuária; indústria, construção, comércio e reparação; adm. pública, educação, saúde e serv. sociais; transporte, armazenagem e correio; alojamento e alimentação; informação, financeira e outras ativ. profissionais; serviços domésticos e outros serviços

### Distribuição percentual por grupo de atividade e sexo



Fonte: Elaborado pela autora com base na PNAD contínua 2020 disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: julho de 2022.

Observa-se os gráficos 01 e 02 e 03 que ilustra a distribuição percentual por grupo de atividade no ano de 2012,2018 e 2020 de acordo com o gênero da população ocupada. Percebe-se um padrão na distribuição por gênero, apesar de haver uma variação moderada entre os valores nos diferentes anos, ambos os gráficos apontam a menor presença de homens nas áreas com maior semelhança aos serviços domésticos, ou seja, aqueles ligados ao cuidado.

Em uma breve análise dos dados apresentados, conclui-se que a participação feminina se concentra no grupo de atividades que melhor assemelha as funções realizadas no cotidiano doméstico e com relação ao cuidado, as atividades de secretariado educação e serviços sociais. Além disto são as mulheres que ocupam a predominantemente as atividades de serviços domésticos, que são áreas que concentram poucas chances de promoção para postos de comando e chefia (PNAD ,2020)

Os dados apresentados corroboram com a ideia trazida pela metáfora do sticky floor, demonstrando que as mulheres se mantêm predominantemente nos postos entendidos como pertencentes a base da escala de trabalho (CARNEIRO, FRARE E GOMES ,2019).

Ainda que a divisão sexual do trabalho esteja lentamente se modificando e que atualmente as mulheres estejam ocupando profissões de alta qualificação e status sociais, a discriminação mantém-se proporcionando condições diferenciadas. Diversas mulheres enfrentam no mercado de trabalho barreiras invisíveis (“teto de vidro”) que acarretam grande dificuldade em alcançar postos de destaque e de maior responsabilidade, apesar das conquistas do movimento feminista. (PRONI; PRONI ,2018)

**Tabela 8 – Número médio de horas semanais dedicadas ao cuidado de pessoas e afazeres doméstico no ano de 2019**

<b>MÉDIA DE HORAS</b>	<b>HOMENS</b>	<b>MULHERES</b>
PESSOAS OCUPADAS	10,4	18,5
TRABALHO E CUIDADO	51,2	54,3

Fonte: Elaborado pela autora com base na PNAD contínua 2020 disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: julho de 2022.

Conforme estudo realizado por Fernandez (2019) quando considerado o somatório do número de horas trabalhadas pelas mulheres no mercado formal com o número de horas dedicadas ao trabalho doméstico, as diferenças de gênero mostram-se marcante tanto no que tange a sobrecarga do trabalho feminino doméstico, quanto no que indica a dupla jornada a que as mulheres estão submetidas. Ao analisar 10 anos (2004-2014) dos dados disponibilizados pelo trabalho do IPEA, chama a atenção o fato de as mulheres sempre preencherem um patamar mais elevado do que os homens no tocante a soma das horas trabalhadas quando se consideram as duas jornadas.

Por meio do exposto na tabela 7 percebe-se que no ano de 2019 conforme dados analisados neste estudo as mulheres em média trabalham três horas semanais a mais que os homens considerando horas de trabalho remunerado e não remunerado. Ao analisar-se somente as horas de trabalho não remunerado as mulheres ocupadas desempenham em média oito horas a mais que os homens com afazeres domésticos e cuidados com familiares (PNAD ,2020)

Proni e Proni (2018) reforça a ideia de que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres podem estar relacionadas com a dupla jornada de trabalho e a necessidade de que grandes corporações reconheçam a importância de promover a equidade de gênero em suas equipes de trabalho, fazendo entender que é possível uma mudança na cultura organizacional.

Segundo Proni e Proni (2018) o “teto de vidro” é mais comum em empresas de grande porte, ao focar a atenção nos funcionários que ocupavam posição de comando em grandes estabelecimentos do setor privado, a participação feminina só era maior que a dos homens entre os diretores e gerentes em empresas de serviços de saúde, de educação e cultura. Nos demais subgrupos selecionados elas eram minoria, em especial entre os diretores de produção e operações e entre os gerentes de produção e operações o que pode significar um preconceito contra a presença feminina nesses cargos em muitos segmentos do setor privado ou a existência do chamado “teto de vidro”.

Como referencia-se, as responsabilidades domésticas e as obrigações no lar como uma das causas que explicam a ocorrência de obstáculos enfrentado pelas mulheres em acesso aos escalões mais elevados em todas as carreiras,

assim como a sua menor disponibilidade de tempo para o trabalho no mercado formal, o que a torna factível à presença da mão de obra feminina em trabalhos precários (FERNANDEZ ,2019).

A desigualdade de gênero é percebida constantemente no panorama nacional, dentre as mulheres que fazem parte da força de trabalho no Brasil uma porcentagem considerável é "chefe de família", principais responsáveis pelo sustento e cuidados do lar. Cerca de  $\frac{1}{3}$  dos lares brasileiros são sustentados por mulheres, das quais 53,6% são negras, pardas ou indígenas e ainda apresentam em média nível de escolaridade mais elevado que dos homens. (FAUSTINO; ARAUJO; MAIA, 2017)

Segundo Loureiro (2003) na maioria das vezes entende-se que as colocações e as remunerações da mão de obra no mercado de trabalho são o produto de níveis de escolaridade, produtividade e experiência profissional. Para Loureiro (apud Holzer e Numark 2000) as diferenças nos resultados de salários e cargos entre homens e mulheres dentro no mercado de trabalho que não são explicados a partir de diferentes níveis de capital humano devem ser entendidas como preconceito.

O artigo de Fernandez (2019) amparado as metáforas do piso pegajoso e do teto de vidro que vêm sendo utilizadas pela abordagem da economia feminista com o objetivo de ilustrar as arbitrariedades a que são submetidas as mulheres no âmbito laboral. Faz-se notar o fato de que o teto de vidro e o piso pegajoso não são circunstâncias próprias dos países ricos nem pobres, antes são uma característica que, ao que se nota, é universal. E é a categoria do gênero o referencial analítico que pode explicar de maneira mais convincente essas iniquidades, unindo mulheres mesmo que apresentem características diferentes em sujeitos que sofrem o mesmo tipo de discriminação.

Conclui-se que as mulheres têm enfrentado o teto de vidro, principalmente, fazendo uso de seu esforço e qualificação, tentando romper barreira por barreira e ainda procurando manter uma vida harmoniosa. Contudo, mudanças na cultura da sociedade e das empresas fazem-se necessárias para oportunizar equidade para mulheres e homens (CARNEIRO; FRARE; GOMES, 2019).



De acordo com o trabalho realizado por Fernandez (2019) a luz da economia feminista, diferentes estudos têm argumentado que as diferenciações observadas no mercado de trabalho, seja em termos diferenças salariais, maior exposição ao desemprego, ou ainda no elevado percentual da força de trabalho alocada em trabalhos precarizados, não pode ser explicada por nenhum fator observável (idade, escolaridade, cargo, região etc.). Inúmeros são os mecanismos legais/institucionais criados para garantir o direito feminino à igualdade de condições no mundo do trabalho. Contudo, mesmo após diversas décadas de avanços nesse sentido, é perceptível que a realidade brasileira nos mostra que a estrutura da desigualdade permanece praticamente inalterada.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se que a organização social em que se vive está submetida às relações de trabalho. As teorias que buscam explicar o mercado de trabalho estão em constante evolução, logo, faz-se necessário sua compreensão. Constata-se que as discussões referentes ao papel desempenhado pela mulher no mercado de trabalho apoiadas nas teorias já consolidadas se mostram necessárias, porém não suficientes.

Percebe-se que as novas conceituações vão de encontro a crítica realizada pela autora Silvia Federici à sociedade patriarcal, em que as relações capitalistas estão apoiadas. A partir das conceituações já estabelecidas entende-se que a mão de obra feminina no mercado de trabalho é vista como secundária e pouco comprometida com a carreira profissional, já que a figura feminina é socialmente tida como pertencente aos ambientes domésticos e sua inserção no mercado de trabalho está ligada a ausência de mão de obra masculina.

Conforme as discussões presentes em diferentes estudos, pode-se perceber que persiste a discriminação em relação a mulher no âmbito do trabalho. De acordo com Proni e Proni (2018) de modo geral, as grandes empresas respeitam a legislação de proteção à mulher e têm o hábito de ampliar benefícios por meio de acordos coletivos. Contudo, isso não tem se mostrado suficiente para modificar a divisão sexual do trabalho que vigora nas corporações, nem para garantir equivalência salarial ou iguais oportunidades de alcançar posições de comando nas organizações.

Logo, identifica-se que recentemente novas conceituações teóricas surgiram a fim de melhor entender o papel das mulheres no mercado de trabalho. Para além de questionar as diferentes remunerações as quais a mão de obra feminina está submetida e enfatizar o trajeto percorrido até o lugar ocupado hoje pelas mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho.

Reafirma-se a existência de novas conceituações, nas últimas décadas surgiu o conceito originário do termo em inglês *“glass ceiling”*. O *“glass ceiling”* discorre a respeito da presença de entraves que reprimem a posse das mulheres

em cargos de liderança, essa barreira invisível é nomeada em português como o fenômeno do teto de vidro.

Outros conceitos que corroboram com a ideia da existência de barreiras à entrada e livre mobilidade da mulher no mercado de trabalho são naturais dos termos da língua inglesa: “*sticky floor*”, “*queen bee*” e “*the glass cliff*”. Respectivamente: piso pegajoso, síndrome da abelha rainha e, fenômeno do penhasco de vidro.

Por meio da busca da melhor compreensão dos avanços teóricos dos estudos na área da economia do trabalho, através do uso da pesquisa bibliográfica descritiva e exploratória este trabalho pretendeu analisar as novas conceituações teóricas acerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho e de sua alocação em cargos de gestão e chefia.

Enquanto efeito percebe-se que o resultado da discriminação desencadeia em uma grande desigualdade social que atinge com maior força a parcela feminina da população, além disto acaba, por refrear o desenvolvimento econômico ao passo em que limita a maior parcela de renda disponível a poucos indivíduos.

É importante enfatizar a visão trazida pela autora Federici (2019), que reforça o papel social imposto à mulher. Para ela, a sociedade é essencialmente o lugar das mulheres no sentido de que é ali que elas aparecem e realizam seu trabalho diretamente. Contudo o mercado de trabalho é igualmente o lugar onde é incorporado o trabalho das mulheres que não estão ali inseridas, mas que transferiram seu trabalho aos trabalhadores que ali estão, similarmente à escola, que por sua vez também incorpora o trabalho das mulheres que não aparecem ali, mas que transferem o seu trabalho aos alunos que por elas são cuidados.

As teorias do teto de vidro, piso pegajoso e síndrome da abelha rainha vem demonstrando ter validade ao analisar os conjuntos de dados referentes às informações no que tange o mercado de trabalho, além disso, novas conceituações como a teoria do penhasco de vidro vêm sendo estudadas a fim de preencher a lacuna deixada pelas teorias clássicas referentes a realidade enfrentada pela parcela feminina no mercado de trabalho.

No que tange os objetivos deste trabalho percebe-se que fora possível analisar as novas conceituações teóricas acerca da aceitação das mulheres em cargos de gestão e chefia, considerando-se que a “teoria do teto de vidro” ou sua nomenclatura complementar “labirinto de cristal” são de validas para a melhor compreensão da realidade feminina no âmbito do trabalho. Através da revisão bibliográfica propiciou-se concluir que as bases sociais que nos rodeiam estão ainda submetidas a ordem de gênero. Além disto fora possível analisar estudos empíricos e dados atuais no tocante ao mercado de trabalho para as mulheres.

Por fim, é possível perceber a necessidade crescente de conscientização frente ao papel das mulheres socialmente imposto pela ordem de gênero. Objetivando, além da busca de sua valorização a possibilidade do rompimento com a cultura organizacional existente, criando novos parâmetros sociais onde os indivíduos possam ser mais livres e viver em harmonia, rompendo com o ciclo vicioso imposto pelo patriarcado.

Percebe-se através da análise dos estudos empíricos a ideia de que a posição ocupada pela mulher está em constante evolução, contudo analisando os dados da PNAD (2020) principalmente a proporção de mulheres ocupando cargos gerenciais está estagnada em pouco mais de 30%, apresentando baixa variação de 2012 a 2020. A presença de pouca variação percentual ilustra também a proporção da mulher ocupada, o que vai de encontro a ideia de que o aumento da inserção feminina vem se esgotando.

Através deste estudo fora possível notar a necessidade de continuação nos estudos referentes a mulher no mercado de trabalho sua inserção, caminho percorrido e papel ocupado, além de entender o real impacto das bases sociais (patriarcado) na estruturação do mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?**. Tese (Sociologia). Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- ACAR, F. P. Diferenças de gênero nas promoções para cargos de gestão de nível superior: um exame de glass cliff no setor de TI. **Procedia-Ciências Sociais e Comportamentais**, v. 210, p. 223-230, 2015.
- ARANDIA, A. K. O mercado de trabalho frente à crise dos anos 80 e aos planos de estabilização. **Indicadores Econômicos. FEE**, v. 18, p. 148-164, 1991.
- ARGENTINA. **Decreto nº 475/2021 - Ley N° 24.241**. Modificación. Administración Nacional de la Seguridad Social. 17 de julho de 2021. Boletim Oficial, Ciudad de Buenos Aires.
- ARAÚJO, M. B, S.de O. **O vidro invisível que corta mulheres dos cargos de decisão: a escassez da presença feminina em posições de liderança**. 2020. 70 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração). Universidade de Brasília, Brasília, 2020.
- BARBOSA, A L N De H. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2014.
- BOURDIEU, P. Princípios de uma antropologia econômica. **BOURDIEU, P. As estruturas sociais da economia**. Lisboa: Instituto Piaget, p. 237-270, 2001.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 11a edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. AMGH Editora, 5º edição. Porto Alegre, 2012. Bertrand Brasil, 2012.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Edição Especial, Porto Alegre: Editora CORAG, 2016.
- BRISOLLA, S. N. **Formas de Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: o caso do Brasil. 304 páginas**. Tese de Doutorado. UNICAMP, Campinas, 1982.
- BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- CAMPOS, A. C. M. L. C. Clarice Lispector e o ativismo judicial garantidor dos direitos da mulher. **Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT - SERGIPE, [S. I.]**, v. 4, n. 1, p. 11, 2017. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/3339>. Acesso em: 12 jul. 2022.
- CATELAN, Davi Winder et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor nos setores agrícola e não agrícola do Brasil nos anos de 2004, 2012, 2015 e 2019. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 61, 2022.
- Carneiro, LB, Frare, AB & Gomes. In: **Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras**. XIX Conferência Internacional USP de Contabilidade, São Paulo, 2019.
- CESÁRIO, Camila de Vasconcelos. **Mulheres em Cargos de Liderança**. Dissertação (Mestrado em Gestão de serviços). Faculdade de Economia, Universidade do Porto. Porto – Portugal, 2019. Disponível em: <https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/123810/2/364807.pdf> Acesso em: 19 jul. 2022.
- COELHO, D. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: **De Negri, J. A. et al. (Org.). Tecnologia, exportação e emprego**. Cap. 6, p. 143-159. Brasília, IPEA, 2006.
- COLCERNIANI, Claudia Borges; NETO, Maria Inácia D.Ávila; CAVAS, Cláudio de São Thiago. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de nancy fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 18, n. 2, p. 169-180, 2015.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. - Pono Alegre: Artmed, 2010.

CRUZ, A. F. BASSO, F. M. B.; PAZ, D. **Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evidências utilizando modelo probit**. Curitiba, 2013.

DA FONSECA, Janilson Gomes; FERREIRA, Maria Aparecida Dos Santos. A Teoria do Capital Humano e a noção e empregabilidade: um estudo comparativo. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 18, p. e7859-e7859, 2020.

DE MELO GONÇALVES, Wagna Maquis Cardoso. Sobre capital humano e ideologia nas políticas de mercado de trabalho para jovens no Brasil. **Revista Fragmentos de Cultura-Revista Interdisciplinar de Ciências Humanas**, v. 30, n. 2, p. 279-290, 2021.

FAUSTINO, I.; ARAÚJO, E.; MAIA, K. **Mercado de trabalho e discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014)**. ANPEC, 2017. Disponível em: [https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files\\_l/i13-c30a5ab7a118875b9c99e7c59249210d.pdf](https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_l/i13-c30a5ab7a118875b9c99e7c59249210d.pdf) Acesso em: 20 maio. 2022.

FEDERICI, Silvia. **O calibã e a bruxa**. Trad. Coletivo Sycorax. Editora Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**. Trad. Coletivo Sycorax. Editora Elefante, 2019.

FELIX, Bruno; LAURETT, Rozélia; KALUME, Mary Correia Moreira. Síndrome da abelha rainha? Uma comparação ao avanço de carreira entre mulheres seniores e juniores. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 15, n. 4, p. 119-131, 2021.

FERNANDEZ, Brena Paula. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Revista Brasileira de Economia Política**, v. 38, p. 559-583, 2018.

FERNANDÉZ, Brena Paula Magno. 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**, Unesp, v. 26, p. 79-103, 2019.

FIGARO, Roseli. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Organicom**, v. 5, n. 9, p. 90-100, 2008.

FIGUEIREDO NETO, L. F. Determinantes da participação no mercado de trabalho e dos rendimentos e retornos aos investimentos em capital humano. **Análise Econômica**, [S. l.], v. 16, n. 29, 2009. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/index.php/AnaliseEconomica/article/view/10559>. Acesso em: 7 jul. 2022.

FIUZA-MOURA, Flavio Kaue; DE SOUZA, Solange de Cassia Inforzato; MAIA, Katy. **Capital humano e segmentação no mercado de trabalho: uma análise da indústria catarinense, por níveis de intensidade tecnológica**. In: **Encontro estadual de economia Catarinense**. Vol. 8, Rio do Sul- SC, 2014

FONSECA, Maria Fernanda Soares. A inserção das mulheres no mercado de trabalho como uma exigência do capital e a divisão sexual do trabalho. **Revista Extraprensa**, v.9 n.1, p 90-101. 2015.

GERHARDT, Tatiana Engel et al. Métodos de pesquisa.[Organizado por] **Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira**; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil-UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica-Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, p. 31-32, 2009.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRANGEIRO, Rebeca da Rocha; ESNARD, Catherine. O fenômeno abelha-rainha: quais as particularidades na universidade? **Cadernos de Pesquisa**, v. 51, São Paulo 2021.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, 2019

GUIRALDELLI, R. Presença feminina no mundo do trabalho: história e atualidade. **Revista Rede de Estudos do Trabalho**, v. 1, p. 1-15, 2007.

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

HOLZMAN, Lorena. **Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas sociológicas**, Porto Alegre, ano 2, nº 4, jul/dez 2000, p.258-273.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Amostra de domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012-2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil / , Coordenação de População e Indicadores Sociais**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeção da população**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=resultados>

IKEDA, Marcelo Segregação por Gênero no Mercado Formal de Trabalho. **Revista do BNDES**, RIO DE JANEIRO, V. 7, N. 13, P. 89-106, JUN. 2000

LEME, MC da S.; WAJNMAN, Simone. **Efeitos de período, coorte e ciclo de vida na participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Mercado de trabalho: uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil**, v. 1, p. 49-65, 1999.

LIMA, S. B. R. BARBOSA, M. N.; ORELLANA, V. S. Q.; MENEZES, G. R.. A inserção feminina no mercado de trabalho: Uma abordagem regional. **PESQUISA & DEBATE SÃO PAULO**. 1985. v. 28, p. 163-181, 2017

LIMA, G. S.; CARVALHO NETO, A.; LIMA, M.S.; TANURE, B.; VERSIANI, F. **O teto de vidro das executivas brasileiras. Pretexto**. 2013.

LOUREIRO, Paulo R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia** [online]. 2003, v. 57, n. 1, p. 125-157. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-71402003000100005>. Acesso em: 20 maio. 2022.

MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. **Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina**. DRd - Desenvolvimento Regional em debate, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 96–117, 2017. DOI: 10.24302/drd.v7i2.1455. Disponível em: <http://www.periodicos.unc.br/index.php/drd/article/view/1455>. Acesso em: 8 jun. 2022.

MAIA, K.; DEVIDÉ JÚNIOR, A.; INFORZATO DE SOUZA, S. de C. BRUNO CUGINI, S. C. A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, [S. l.], v. 14, n. 26, p. 30–53, 2015. DOI: 10.48075/revistacsp.v14i26.10860. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/10860>. Acesso em: 20 maio. 2022

MARTINS, Sergio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 2007.

MILTERSTEINER, Renata Kessler et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, p. 406-423, 2020.

MORETTO, C. O capital humano e a ciência econômica: algumas considerações. **Revista Teoria e Evidência Econômica**, v. 5, n. 09, 11.

NOGUEIRA, David Antonio **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**, David Antonio Nogueira. FEMA – Fundação Educacional Do Município De Assis. Assis, 2010.

NUNES, Késia Kiss; DE LIMA, Angelita Pereira. Piso Pegajoso, Teto de Vidro e Abelha Rainha: a tríplice barreira imposta pela economia sexista. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 10, n. 8, pág. e2410816110-e2410816110, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/16110>. Acesso em: 14 jun. 2022.

OLIVEIRA, Marcelo Gonçalves de. A mulher no mercado de trabalho: o eficiente combate da discriminação com discriminação = The woman in the labor market: the eficiente (sic) combat of discrimination with discrimination. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 15, n. 218, p. 115-132, abr./jun. 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/181996>

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n.64, maio 2009.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de e PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**. 2011, v. 45, n. 5. pp. 1517-1538.

PACHECO, Eugénia Medeiros. **Discriminação no mercado de trabalho: uma análise empírica**. Tese de Doutorado(Ciências Econômicas e empresariais). Ponta Delgada, 2022.

PÉREZ-FUENTES, D. I.; CASTILLO-LOAIZA, J. L. **Capital humano, teorias e métodos: importância de la variable salud**. Economía Sociedad y Territorio, n. 52, p. 651-674, 30 ago.2016. [https://rnp-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/vsvpiv/TN\\_cdi\\_scielo\\_journals\\_S1405\\_8421201600\\_0300651](https://rnp-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/vsvpiv/TN_cdi_scielo_journals_S1405_8421201600_0300651)

PRODANOV, C. C. FREITAS E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, 2018.

Rocha, C. D., Silva, G., SÉ, V., Floriano, V., & Melo, F. O fenômeno teto de vidro na ascensão à posição hierárquica das mulheres no mercado formal. Barreiras. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Resende – RJ Dom Bosco. 2014.

RODRIGUES, João Augusto. **Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação**. Tese de Mestrado(Programa de pós graduação em direito mestrado em direito e políticas publicas). Centro Universitário de Brasília-UNICEUB. Brasília 2012.

RYAN, Michelle K.; HASLAM, S. Alexandre. O penhasco de vidro: evidências de que as mulheres estão sobre-representadas em posições de liderança precárias. **British Journal of management**, v. 16, n. 2, pág. 81-90, 2005.

SANTOS, Rudney Aminadab. Teoria do capital humano: uma análise do caso brasileiro. **Análise–Revista de Administração da PUCRS**, v. 19, n. 2, Porto Alegre, 2008.

SILVA, V. H. M. C. FRANÇA, J. M. S.; PINHO, V. R. Capital humano e desigualdade salarial no Brasil: uma análise de decomposição para o período 1995-2014. **Estudos Econômicos** v. 46, n. 3, p. 579-608, São Paulo. 2016.

SOUZA, J. dos S. **O recrudescimento da teoria do capital humano**. **Cadernos Cemarx**, Campinas, SP, n. 3, p. 159–172, 2006. DOI: 10.20396/cemarx.v0i3.10875. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/cemarx/article/view/10875>. Acesso em: 7 jul. 2022.

SANTOS, Rudney Aminadab. Teoria do capital humano: uma análise do caso brasileiro. **Análise–Revista de Administração da PUCRS**, v. 19, n. 2, Porto Alegre. 2008.

SILVA, V. H. M. C. FRANÇA, J. M. S.; PINHO, V. R. **Capital humano e desigualdade salarial no Brasil: uma análise de decomposição para o período 1995-2014**. **Estudos Econômicos**, v. 46, n. 3, p. 579-608, São Paulo, 2016.



SOUZA, J. dos S. O recrudescimento da teoria do capital humano. **Cadernos Cemarx**, n. 3, p. 159–172, Campinas, SP. 2006. DOI: 10.20396/cemarx.v0i3.10875. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/cemarx/article/view/10875>. Acesso em: 7 jul. 2022.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A Classe Operária Tem Dois Sexos: Trabalho Dominação E Resistência**. 3ed. Fundação Perseu Abramo. Expressão Popular. 2021.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Revista Gênero**, v. 9, n. 1. Niterói 2008.

SANTOS, Rudney Aminadab. Teoria do capital humano: uma análise do caso brasileiro. **Análise–Revista de Administração da PUCRS**, v. 19, n. 2, Porto Alegre, 2008.

SILVA, V. H. M. C. FRANÇA, J. M. S.; PINHO, V. R. Capital humano e desigualdade salarial no Brasil: uma análise de decomposição para o período 1995-2014. *Estudos Econômicos* (São Paulo), v. 46, n. 3, p. 579-608, 2016.

SOUZA, J. dos S. O recrudescimento da teoria do capital humano. **Cadernos Cemarx, Campinas, SP, n. 3**, p. 159–172, 2006. DOI: 10.20396/cemarx.v0i3.10875. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/cemarx/article/view/10875>. Acesso em: 7 jul. 2022.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A Classe Operária Tem Dois Sexos: Trabalho Dominação E Resistência**. 3ed. Fundação Perseu Abramo. Expressão Popular. São Paulo 2021.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas**. **Revista Gênero**, v. 9, n. 1, 2008.

VASCONCELOS, Iana dos Santos. Mulher E Mercado De Trabalho No Brasil: Notas De Uma História Em Andamento, **Revista Eletrônica de Ciências sociais, história e relações internacionais**. Paraná, 2013.

WILLIAMS, C. L. (1992). 'The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions', **Social Problems**, 39, pp. 253–267.