

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Escola de Direito, Turismo e Museologia

Departamento de Direito

Rynara Otone Araújo

**CHÃO DE FÁBRICA FEMINISTA, TETO DE VIDRO PATRIARCAL:
divisão sexual do trabalho nos cargos de poder nas relações de emprego.**

Ouro Preto

2021

Rynara Otone Araújo

**CHÃO DE FÁBRICA FEMINISTA, TETO DE VIDRO PATRIARCAL:
divisão sexual do trabalho nos cargos de poder nas relações de emprego.**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto – como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Iara Antunes de Souza

Coorientadora: Profa. Flávia Souza Máximo Pereira

Área de concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto

2021



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Rynara Otone Araújo

**CHÃO DE FÁBRICA FEMINISTA, TETO DE VIDRO PATRIARCAL:
divisão sexual do trabalho nos cargos de poder nas relações de emprego.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em 24 de novembro de 2021.

Membros da banca

Profa. Dra. Iara Antunes de Souza - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Dra. Flávia Souza Máximo Pereira - Coorientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Dra. Natália de Souza Lisboa - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Mestranda Eloá Leão Monteiro de Barros - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Profa. Dra. Iara Antunes de Souza, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 03/12/2021.



Documento assinado eletronicamente por **Iara Antunes de Souza, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 03/12/2021, às 09:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0253576** e o código CRC **61693CA9**.

Dedico esse trabalho a minha mãe, pela parceria e amor em todos os momentos até aqui, sem ela, nada teria acontecido

AGRADECIMENTOS

Agradeço as professoras Iara Antunes de Souza e Flávia Souza Máximo Pereira pela orientação e apoio para que esse trabalho fosse realizado com louvor. Aos amigos que me acompanharam no desenvolvimento do trabalho, pelo suporte e paciência. Ao Direito UFOP pela excelência no ensino durante toda a graduação, criando oportunidades e momentos que tornaram possível a realização desse acontecimento.

RESUMO

Esta pesquisa jurídico-sociológica visa investigar a discriminação de gênero em face de mulheres que ocupam os cargos de liderança na contemporaneidade, considerando a teoria feminista do teto de vidro. Tem-se como hipótese de -que telhados e paredes de vidro baseados em estereótipos de gênero criam barreiras na atuação profissional da mulher na estrutura hierárquica organizacional empresarial, dificultando a absorção da trabalhadora nos cargos de liderança, o que, paradoxalmente, é legitimado por normas laborais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entende-se que a ausência de mulheres em cargos de liderança em empresas é sustentada por uma divisão social do trabalho não igualitária, de modo que para a mulher somente seriam destinados os trabalhos produtivos e reprodutivos relacionados aos cuidados domésticos, da criação dos filhos e de amparo à família, subvalorizados na perspectiva social e econômica. Portanto, apresenta-se que a impossibilidade de ascensão profissional feminina em empresas privadas não está vinculada a nenhum tipo de incapacidade individual da mulher. Sustenta-se que a condição de subalternidade feminina gerada pela divisão sexual do trabalho é o que impede as mulheres ocuparem cargos de liderança. Assim, tais barreiras impostas por papéis binários de gênero, invisibilizadas como um teto de vidro, determinam socialmente a inadequação profissional de uma mulher para situações de comando.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Divisão Sexual do Trabalho. Teto de Vidro.

ABSTRACT

This paper aims, through a literature review, to verify what changes have occurred with the rise of women's rights in labor relations, as well as, through the glass ceiling theory, to analyze the gender discrimination that still occurs for women to occupy leadership positions in contemporary times. Gender must be conceptualized as a construction of the society in which it is inserted. This concept is permeated with issues that involve power and culture in general. The sexual division of labor can be conceptualized as a concept anchored in discussions about gender, which lives in accordance with the society in which it is inserted. In this structure, it is believed that there is a non-equal division of labor, so that women would only be assigned to work related to domestic care, child rearing, and the support of the family in general. It is worth concluding that the glass ceiling theory refers to the representation of a phenomenon that was used as a reference to the barriers that women are subjected to in the workplace. Thus, within the theory, the ceiling would be the representation of the condemnation that women have, simply because they are women, and that would be responsible for their permanence at the bottom of the economic pyramid, since women would be prevented from rising to a management position. What was observed is that in fact there is a lot of difference, fostering and promoting inequality that is not only based on gender inequality, but is also linked to inequality in relation to race, and that within the economic scale, the social economic pyramid, there is the impossibility of rising, which is not linked to any kind of individual disability, or labor need, but only to the fact that the female gender is inserted in the private productive labor market.

Keywords: Labor Law. Sexual division of work. Ceiling glass.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fatores e focos de estudos que interferem no Glass Ceiling.....	29
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Razão (%) do rendimento médio habitual de todos os trabalhos de mulheres em relação ao de homens de 25 a 49 anos de idade ocupados da semana de referência, segundo os grupos de idade - Brasil – 4º trimestre 2012-2018.....	40
Gráfico 2 - Distribuição percentual (%) da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por grupamentos ocupacionais do trabalho principal, segundo o sexo - Brasil - 4º trimestre – 2018.....	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por sexo, segundo os grupamentos ocupacionais, participação de mulheres na ocupação e razão (%) do rendimento de mulheres em relação ao de homens - Brasil - 4º trimestre - 2018.....	42
--	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	CONCEITO DE DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	13
2.1	Distinção entre homens e mulheres no mercado de trabalho	15
2.2	Divisão desigual do trabalho de cuidado e doméstico	16
2.3	Divisão sexual do trabalho e interseccionalidade.....	18
2.4	Discriminação de gênero na CLT	20
3	TEORIA DO TETO E PAREDE DE VIDRO NO SETOR PRIVADO	26
3.1	Conceito e aplicação da teoria do teto de vidro	31
3.2	Teoria do céu de chumbo.....	32
4	DADOS ESTATÍSTICOS QUE COMPROVEM A DISTINÇÃO DA MULHER NOS CARGOS DE PODER	35
4.1	Dados de distinção homem-mulher, gênero-raça, gênero-raça-classe.....	35
5	CONCLUSÃO	41
	REFERÊNCIAS.....	42

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar as mudanças que ocorreram com a construção dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. Considerando a teoria do teto de vidro, visa-se verificar a discriminação de gênero em face de mulheres que ocupam os cargos de liderança na contemporaneidade.

Justifica-se a pesquisa devido à permanência da mulher em um lugar de subalternidade nas relações de trabalho. Pretende-se investigar o impacto do Direito do Trabalho na divisão sexual-laboral presente nos cargos de poder, mesmo com os avanços legislativos no tocante aos direitos das mulheres. Por fim, tem-se como objetivo desmitificar a desigualdade e discriminação existente mediante a teoria do teto de vidro.

A presente pesquisa sustenta-se na hipótese de Paula Camila Veiga Ferreira (2020) de que *telhados e paredes de vidro* baseados em estereótipos de gênero criam barreiras na atuação profissional da mulher na estrutura hierárquica organizacional empresarial, dificultando a absorção da trabalhadora nos cargos de liderança, o que, paradoxalmente, é legitimado por normas laborais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O presente trabalho se divide em três capítulos. No primeiro, apresenta-se o conceito de divisão sexual do trabalho. Inicia-se a discussão proposta neste texto, ao averiguar a distinção ainda binária existente entre os gêneros, homens e mulheres, no mercado de trabalho. Ademais, enfrentará a visão desigual do trabalho de cuidado e doméstico, que sustenta a divisão sexual laboral, mediante o método interseccional. Por fim, abordaremos a discriminação positiva existente na legislação brasileira, bem como na CLT.

No segundo capítulo serão abordados dois tópicos que compõem o cerne da discussão. Em um primeiro momento, será abordada a “Teoria do Teto e da Parede de Vidro” nas relações empregatícias do setor privado, trazendo o seu conceito e aplicação em um caso concreto. Ao final deste capítulo, será colocado em pauta a “Teoria do Céu de Chumbo” que, por sua vez, demonstra que a distinção do gênero pode ser evidente aos nossos olhos.

No terceiro e último capítulo, a pesquisa se dedicará aos dados estatísticos que demonstram os índices concretos em relação à distinção existente entre homens e mulheres em cargos de poder nas relações de emprego do setor privado. O objetivo

é apresentar dados que deixem explícito essa distinção de papéis de gênero, bem como entre gênero e raça, e entre gênero raça e classe.

Nesse sentido, a pesquisa tem como objetivo geral, através de uma revisão da literatura, verificar quais as mudanças que ocorreram com a construção dos direitos das mulheres na relação de emprego no setor privado, especificamente no tocante à discriminação interseccional de gênero nos cargos de liderança na contemporaneidade, por meio da teoria do teto de vidro.

Seguindo a classificação de Miracy Gustin e Maria Tereza Fonseca Dias (2015), a pesquisa alinha-se à vertente jurídico-sociológica, na tentativa de compreender o fenômeno jurídico diante da transformação do ambiente social. Em síntese, o Direito se modifica em face das necessidades apresentadas pela sociedade, bem como seus conceitos. Assim, conforme o marco teórico metodológico adotado (GUSTIN, DIAS, 2015), cabe ao Direito adequar-se às transformações sociais, que, na presente pesquisa, trata-se da adaptação jurídica para o enfrentamento da discriminação interseccional de mulheres em cargos de liderança na relação de emprego do setor privado.

A pesquisa será desenvolvida na forma da metodologia empírica qualitativa e quantitativa (GUSTIN, DIAS, 2015). Uma pesquisa qualitativa dá-se por meio do desenvolvimento de uma teoria coesa, partindo dos dados coletados de acordo com a legislação em vigor, bem como de trabalhos teóricos que verificam a distinção de papéis de gênero nos cargos de poder nas relações empregatícias do setor privado. Para a vertente quantitativa foram analisados dados secundários de pesquisas estatísticas relativas à inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Dessa forma, pretende-se, a partir desta coleta de dados e informações, questionar, por meio da teoria de teto de vidro, a permanência da desigualdade interseccional feminina existente em cargos de poder, mesmo após a construção dos direitos das mulheres com a Constituição da República de 1988 e com a CLT.

2 CONCEITO DE DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O gênero deve ser conceituado como uma construção da própria sociedade (BUTLER, 2017). Esse conceito envolve o poder e a cultura que estabelecem papéis binários de gênero de forma naturalizada (BUTLER, 2017). Segundo Anabelle Carrilho (2016, p. 21), a cultura deve ser entendida como “uma linguagem permanentemente acionada e modificada por pessoas que não só desempenham ‘papéis’ específicos, mas que têm experiências existenciais particulares”.

A cultura é um conceito que sofre influência de elementos diversos, como a sociedade, a economia, a política e a religião. Desse modo, não é estranho que a cultura de gênero sofra modificações no decorrer do tempo, pautada, justamente, em questões de poder.

Essas relações de poder são formadas por estruturas hegemônicas, o que inclui a dominação masculina na sociedade. No decorrer da história, o patriarcado foi sofrendo modificações gradativas, mas, de um modo geral, ainda fundamenta as interações sociais. Portanto, mesmo diante de importantes modificações, o domínio do masculino sobre o feminino permaneceu de forma estrutural, o que fomentou várias pesquisas sobre o fenômeno da discriminação de gênero, para compreender como essas relações desiguais se estruturam, se desenvolvem e persistem na sociedade (CRENSHAW, 2002).

Segundo Judith Butler (2017), a desigualdade de gênero não está conectada apenas às questões de ordem econômica ou histórica, mas é pautada em uma construção social que impõe relações hierárquicas e binárias, introjetando comportamentos no sujeito em relação ao seu sexo. Nesse sentido:

Em outras palavras, o "sexo" é um constructo ideal que é forçosamente materializado através do tempo. Ele não é um simples fato ou a condição estática de um corpo, mas um processo pelo qual as normas regulatórias materializam o "sexo" e produzem essa materialização através de uma reiteração forçada destas normas. (BUTLER, 2013, p. 154).

Desse modo, sexo e gênero são construções sociais impostas por um padrão regulatório de poder que é masculino cisheteronormativo¹ (BUTLER, 2003). Para

¹ Para Butler (2003, p. 45-46) “o ato de diferenciar os dois momentos oposicionais da estrutura binária resulta numa consolidação de cada um de seus termos”. Dessa forma, a matriz heterossexual é fundamentada no princípio de separação entre homens e mulheres, e é com base nessa separação que seus termos serão definidos.

Judith Butler (2017), sexo não é uma determinação biológica, mas uma naturalização social que passou a ser utilizada como referência, sobre a qual foram fundados os papéis binários de gênero, impondo quais características são típicas de cada um desde a infância - quais cores usar e quais brinquedos adquirir - até a idade adulta, em que seriam escolhidas as profissões conforme os papéis relacionados ao pai e à mãe dentro da sociedade (JUNQUEIRA, 2009).

Esses papéis binários de gênero são naturalizados dentro das organizações sociais, onde a família e a escola atuam de forma determinante. São espaços nos quais difundem-se as desigualdades interseccionais de gênero, pautando-se na submissão da mulher à sociedade, sustentada pela divisão sexual do trabalho (COLLINS, 2014).

Segundo Danièle Kergoat (2009), a divisão sexual do trabalho está relacionada com a inserção precária da mulher no mercado laboral, em razão de uma desigual divisão do trabalho reprodutivo, que consistem em atividades laborais prestadas no âmbito do lar. Apesar da importante conquista de direitos fundamentais, o ambiente de trabalho continua permeado pela ideologia do machismo estrutural. A divisão sexual do trabalho desempenha um papel protagonista em relação às desigualdades sociais determinadas pela ordem capitalista.

Portanto, a divisão sexual do trabalho consiste “na designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado” (HIRATA, KERGOAT, 2007). Nesse sentido seriam destinados à mulher os trabalhos relacionados com os cuidados domésticos, da criação dos filhos, e o amparo da família. Ao homem, todas as demais funções não relacionadas as mencionadas acima (COLLINS, 2014).

Daniele Kergoat e Helena Hirata (2007) estruturam tais desigualdades de gênero nas relações laborais em dois princípios: o princípio da hierarquia e da separação. Conforme o princípio de separação existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e, de acordo com o princípio hierárquico, um trabalho de homem sempre “vale” mais que um trabalho de mulher, independentemente de sua qualificação (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Assim, dentro do ambiente corporativo de trabalho permanece a diferenciação de gênero instaurada no espaço do lar. O papel da mulher na empresa privada está intrinsecamente conectado com funções de cuidado do lar. As trabalhadoras são

subvalorizadas socialmente e economicamente, permanecendo distantes das relações de poder na empresa, a exemplo de secretárias, psicólogas, pedagogas e assistentes sociais, que ingressam na empresa mediante contratos de trabalho precários (trabalho intermitente, parcial, temporário, estágio), com baixa remuneração.

Nesse sentido, a precarização do trabalho também é sustentada pela divisão sexual laboral, que se mantém quando se observa que as tarefas destinadas à mulher sempre permanecem no campo da secundariedade, tanto no espaço produtivo, quanto no reprodutivo.

Fica evidente que existem distinções jurídico-sociais relacionadas aos papéis binários de gênero, que podem ser observadas dentro dos mais diferentes contextos, mas que estão enraizadas em questões culturais muito fortes, sendo perceptíveis nos ambientes de trabalho do setor privado. Na próxima seção, visa-se discorrer especialmente sobre dessa distinção no mercado de trabalho.

2.1 Distinção entre homens e mulheres no mercado de trabalho

Para compreender como se dá o processo distintivo de gênero entre homens e mulheres dentro do mercado de trabalho, é possível verificar estudos bibliográficos sobre o tema, bem como dados que demonstram faticamente essa distinção e qual é a sua profundidade dentro da sociedade brasileira.

De acordo com Gabriel Zanlorenssi e Lucas Gomes (2021), os homens brancos possuem os maiores salários e menores taxas de desocupação em todos os níveis de escolaridade. Os autores, concluíram também, que para as mulheres negras, as condições de trabalho são as piores a partir da classificação: homens brancos, homens negros, mulheres brancas e, por fim, mulheres negras (ZANLORENSSI; GOMES, 2021).

Tais levantamentos sistematizados e fornecidos pelo Centro de Pesquisa Transdisciplinar em Educação (CPTE), ainda indicam, partindo dos pressupostos de gênero, escolaridade e raça, que homens negros têm rendimentos mensais mais altos que mulheres brancas em todos os níveis de escolaridade, exceto nos casos em que estes não tenham algum tipo de “instrução”. Nesse sentido, observa-se também que os rendimentos dos homens brancos são superiores em todos os níveis de

escolaridade, desde os com superior completo até os compreendidos como sem alguma instrução (ZANLORENSSI; GOMES, 2021).

Segundo Nádía Araújo Guimarães (2002), mulheres brancas e negras perduram dentro das suas trajetórias de desigualdade, que, apesar de muito diversas entre si, têm como ponto em comum a ocupação de atividades laborais de menor prestígio social e econômico, enfrentando condições precárias de trabalho.

A divisão das funções laborais é baseada em estereótipos binários de gênero, o que leva a separação cultural de trabalhos classificados como femininos e masculinos, promovendo o homem ao lugar de provedor do lar e a mulher aos cuidados da casa. Nesse sentido, índices indicam que mulheres ocupam cerca de 92% (noventa e dois cento) dos cargos de emprego doméstico no Brasil, em que trabalhadoras negras são maioria (OIT, 2016).

Conseqüentemente, homens brancos e negros são sobrerrepresentados nas trajetórias duradouras de empregos formais ou de trabalho autônomo, mesmo que os homens negros apareçam em menor proporção. É importante destacar que trabalhadores negros são muito mais afetados pela instabilidade que os homens brancos, o que indica que eles são um grupo de grande vulnerabilidade social no Brasil (GUIMARÃES; BRITTO, 2008).

As diferenças salariais e de posições de poder estão intimamente vinculadas à cultura patriarcal e racista que gera discriminação interseccional no mercado de trabalho brasileiro. No entanto, esta discriminação interseccional no espaço produtivo é sustentada pela divisão desigual do trabalho de cuidado e doméstico no espaço reprodutivo.

2.2 Divisão desigual do trabalho de cuidado e doméstico

Segundo Natália Fontoura *et. al.* (2010), quando se discorre sobre o dever de cuidado do lar e das pessoas, observa-se um trabalho gratuito ou precário, exaustivo e invisibilizado, que, historicamente, é atribuído às mulheres. O trabalho de cuidado de pessoas e o trabalho doméstico integram a esfera do trabalho reprodutivo, que pode ser desenvolvido de forma gratuita ou remunerada. Sobre o conceito de trabalho reprodutivo:

O trabalho reprodutivo, representa todas as atividades laborais, gratuitas ou remuneradas, desempenhadas no espaço do lar, abarcando todos os aspectos da força de trabalho despendida nas estruturas das famílias, incluindo o trabalho doméstico e de cuidado (DALLA COSTA, 1975), recai historicamente sobre a carga existencial feminina e é sistematicamente desvalorizado pelo Direito (DUARTE, PEREIRA, NICOLI, 2021, p. 38)

O desenvolvimento histórico no Ocidente² no século XIX é permeado por uma sociedade que dividia as tarefas laborais entre o público e o privado. Aos homens, era dada a responsabilidade do trabalho produtivo na esfera pública, visto que seu papel cultural era provedor do lar. Já às mulheres brancas eram determinados os cuidados das pessoas e da casa dentro da esfera privada, fundamentando-se no argumento de que o lar era o espaço afetivo-laboral da mulher. Mulheres negras transitavam na subalternidade de ambas as esferas: exerciam o trabalho reprodutivo gratuito da própria família, o trabalho remunerado doméstico e de cuidado das famílias brancas burguesas, mas também sempre trabalharam no espaço produtivo em contratos precários, na informalidade ou na escravidão (DUARTE, PEREIRA, NICOLI, 2021).

Segundo Moema de Castro Guedes e Clara Araújo (2010), foi dentro dessa falaciosa dicotomia ocidental entre o público e o privado que a divisão sexual do trabalho se fundamentou. Nessa visão, os homens são observados como provedores e as mulheres como sendo naturalmente cuidadoras. Durante um bom período de tempo, as mulheres sofreram limitações de toda ordem, especialmente em detrimento de suas atribuições sociais. Assim, para os homens, especialmente os brancos, era naturalizado apropriar-se do espaço público como protagonista das relações sociais.

Porém, segundo Moema de Castro Guedes e Clara Araújo (2010), com a chegada das revoluções culturais, os movimentos sociais feministas atingiram grandes proporções no século XX, o que trouxe novas configurações da ordem social ocidental, que fragilizaram a falaciosa dicotomia supramencionada, desestabilizando as responsabilidades laborais atribuídas como naturais a ambos os gêneros.

Destaca-se, como nos informa Aysla Sabine (2021), que os arranjos familiares descritos pelas duas primeiras ondas feministas correspondiam ao modo de vida de um grupo específico de mulheres ocidentais: brancas, burguesas, cisheteronormativas, sem deficiência.

² “O conceito de matrigestão pautado no feminismo decolonial de Oyèronké Oyèwúmi, bem como pelo Mulherismo Africano difere-se de uma divisão social do trabalho genericada, na medida em que esta gestão da potência da comunidade pode ser exercida por mulheres negras e por homens negros, o que extravasa o universalismo do patriarcado do feminismo ‘ocidental’” (SABINE, 2021, p. 104)

Para mulheres negras, o trabalho produtivo não era uma escolha ou algum tipo de libertação do espaço reprodutivo, pois “o trabalho precário das mulheres negras pobres regulava o bem estar individual das mulheres brancas burguesas” (SABINE, 2021, p. 58) “O matriarcado da miséria é feito de exclusão, racismo e sexismo, herdados da colonização dos corpos e subjetividades femininas negras” (SABINE, 2021, p. 59)

Portanto, a divisão laboral no espaço reprodutivo é interseccionada por raça e classe, o que define lugar de subalternidade feminino, especialmente o feminino negro, no mercado de trabalho, como veremos a seguir.

2.3 Divisão sexual do trabalho e interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade deve ser estudado partindo do pressuposto de que o termo não é novo, mas que no decorrer dos anos, especialmente na década de 1970 ao ano 2000, tem tomado maior espaço dentro dos debates sociais. O termo é fruto direto das novas formas de sociabilidade e interdependência das relações. Deve ser pesquisado a partir da literatura inglesa e mais recentemente da literatura francesa, que criaram o conceito, a partir da interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe, segundo estudos da jurista Kimberlé W. Crenshaw (1989).

Assim, a interseccionalidade pode ser conceituada como sendo o estudo da sobreposição ou da intersecção relacionado à identidade de ordem social, bem como está vinculada a sistemas relacionados a histórico de opressão, de dominação ou de discriminação. Esse conceito, surge a partir de estudo sociológico, que se tornaram mais latentes nos anos 60, início da década de 70, estando em contínuo envolvimento como movimento feminista interracial.

O uso indiscriminado do termo, a ponto de se tornar um *hit concept* (DORLIN, 2012) se deve ao sucesso proveniente da segunda metade dos anos 2000 (HIRATA, 2014). A sua origem de fato está atrelada aos anos 1970, começando com o nome de *Black Feminism* (COMBAHEE RIVER COLLECTIVE, 2008; DAVIS, 1981; COLLINS, 1990; DORLIN, 2007), envolvendo críticas severas ao movimento feminista branco, dos EUA de classe média e heteronormativo, que já se tornara forte nesses anos.

O conceito que envolve a interseccionalidade começou a ser difundido de forma mais concreta a partir do desenvolvimento dos países anglo-saxônicos, pautados na herança oriunda do *Black Feminism*, a partir dos anos 1990. Segundo a pesquisadora

Kimberlé W. Crenshaw (1989), o conceito de interseccionalidade se desenvolveu dentro de um quadro interdisciplinar, em conjunto com outras pesquisadoras de origem inglesa, estadunidenses, canadenses e alemãs.

É importante destacar que Kimberlé W. Crenshaw (1989), em suas pesquisas, focaliza nas intersecções da raça e do gênero. As vertentes que abordam as questões sociais periféricas, de classe ou sobre sexualidade, são abordadas em seus estudos de forma parcial. Segundo a autora, suas pesquisas e vivências visam poder contribuir para as experiências de mulheres negras (CRESHAW, 1989, p. 54).

A interseccionalidade é um conceito que deve ser amplamente estudado, traçado nas propostas que nasceram da sua evolução, que se baseiam nas múltiplas fontes de identidade, mesmo que, segundo Helena Hirata (2014), não possuam a pretensão de propor uma nova teoria unívoca que consiga acoplar todas as opressões. Essa visão introduzida por Kimberlé W. Crenshaw (1989), propõe a subdivisão de duas categorias:

- Interseccionalidade Cultural: estão abarcadas aqui, segundo Helena Hirata (2014), posição das mulheres pretas na intersecção da raça e do gênero e as consequências sobre a experiência da violência conjugal e do estupro, e as formas de resposta a tais violências.
- Interseccionalidade Política: as políticas feministas, sobretudo as do feminismo negro, e as políticas antirracistas que têm como consequência a marginalização da questão da violência em relação às mulheres negras (CRENSHAW, 1989).

O presente trabalho se pauta no método da interseccionalidade, que tem como objetivo realizar uma apreensão a respeito das complexidades relacionadas à identidade e à desigualdade social, utilizando um enfoque integrado. A interseccionalidade refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos, relacionados a gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. Seu enfoque está relacionado ao reconhecimento de um sistema múltiplo de opressões, e que se baseia na dicotomia de gênero, além de fundamentar sua interação na produção e na reprodução de desigualdades de ordem social (BILGE, 2009).

Dessa maneira, na tentativa de minimizar as desigualdades sociais advindas do gênero no mercado de trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro criou regras para

que o trabalho feminino fosse protegido, a exemplo das normas do Capítulo III da CLT intitulado “Da proteção do trabalho da mulher”.

Contudo, mesmo após a positivação destas normas laborais, o lugar de subalternidade da mulher no espaço reprodutivo e produtivo permanece inalterado. Entende-se que, apesar de tais normas da CLT se apresentarem como protetivas, elas ainda se baseiam em estereótipos de gênero que mantêm a mulher no espectro da precariedade na esfera produtiva e na exaustão invisibilizada na esfera reprodutiva. Assim, enfatiza-se cargos de chefia e liderança no mercado de trabalho tornam-se majoritariamente masculinos, conforme será melhor explorado na próxima seção.

2.4 Discriminação de gênero na CLT

Em face da Constituição da República de 1988, pôde-se estabelecer, pela primeira vez, que os deveres e responsabilidades decorrentes da sociedade conjugal, consoante a redação do seu art. 226³, cabem igualmente a ambos os cônjuges. Conseqüentemente, houve também a alteração do paradigma de gênero no Direito do Trabalho. Assim, buscou-se positivar na CLT direitos e deveres igualitários entre homens e mulheres no ambiente laboral.

Cabe enfatizar que antes da Constituição atual, já existiam regras que regulamentavam o trabalho feminino, que se iniciaram a partir da Constituição de 1934, a exemplo do artigo 121⁴, que previa a proibição de diferença salarial baseado no sexo, proibia o trabalho da mulher na indústria insalubre e garantia à trabalhadora gestante assistência de ordem médica e sanitária.

Contudo, algumas dessas regras, apesar de se apresentarem como protetivas, podem legitimar juridicamente a família patriarcal, a exemplo da proibição do trabalho noturno da mulher⁵, bem como da licença parental desigual, o que contribui para que a mulher fique confinada no espaço reprodutivo.

³ Art. 226, § 5º, da Constituição da República: “Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (BRASIL, 1988).

⁴ Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil (BRASIL, 1934)

⁵ Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.

Estas normas⁶ permanecem presentes na CLT, com a proibição de emprego da mulher em serviço que demande força muscular a vinte quilos para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional, concessão de intervalo de quinze minutos antes do início da prestação de labor extraordinário, licença a maternidade, regras de amamentação, dentre as normas que constam no capítulo destinado ao trabalho da mulher (TAVEIRA, 2017).

Nesse sentido, entende-se que a regulamentação jurídica da atividade laboral produtiva da mulher não poderia impedir o que era visto como sua função principal: a maternidade. Dessa maneira, percebe-se que não se tinha uma proteção integral do trabalho feminino, porque tais normas colaboraram para a manutenção da divisão sexual do trabalho.

Portanto, diante desta acumulação de atividades laborais produtivas e reprodutivas, mulheres não conseguem ocupar cargos de gerência e direção, pois não poderiam executar tais tarefas de forma contínua. Verifica-se que trabalhadoras, na maioria das vezes, alcançam cargos de poder como forma de substituição e em tempos específicos, em período de férias dos homens, por exemplo (TAVEIRA, 2017).

Na década de 1980, com a construção social dos direitos femininos nas relações de trabalho, acreditava-se que seria possível conquistar a igualdade de gênero nas atividades laborais. Contudo, o que se observa é uma persistente divisão sexual do trabalho, permitindo que, ainda nos dias atuais, as mulheres sejam discriminadas em face do gênero, ocupando um lugar de subalternidade nas relações profissionais (CRENSHAW, 1989).

Essa divisão sexual do trabalho tem o objetivo de anular ou de conseguir, de alguma forma, prejudicar o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em pé de

Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do [art. 372](#):

- a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia;
- b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem;
- c) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bars, e estabelecimentos congêneres;
- d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção.

⁶ Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

igualdade, dos direitos humanos ou mesmo das liberdades e garantias individuais das mulheres. Essa pretensão se manifesta nos campos da política, da economia, do social, da cultural ou, ainda, em qualquer atividade que ocorra nos âmbitos da autonomia pública ou privada. Nesse sentido, cabe mencionar que

[...] a discriminação não se coaduna com os preceitos do Estado Democrático de Direito. Mas uma análise mais acurada faz concluir que situações há em que, sem negar tais preceitos, mostra-se necessária a prática da discriminação. Não é preciso muito esforço lógico para se chegar à conclusão de que só há separação se considerados mais de um objeto de análise. Impossível é separar o uno, já que o uno pressupõe a indivisibilidade. Considerar a existência de mais de um objeto de análise é considerar a pluralidade. Estabeleceu-se, pois, a compatibilidade entre a discriminação e o Estado Democrático de Direito. Isto porque se o Estado Democrático de Direito visa à plenitude de participação, inclusive de minorias, traz em seu bojo a noção de pluralidade. Admitir a pluralidade é, portanto, admitir as diferenças. Por sua vez, admitir as diferenças é admitir que existem grupos separados. E admitir que existem grupos separados nada mais é que admitir a discriminação (GUERRA, 2006, p. 78).

O conceito de discriminação, em primeira análise, não pode ser compreendido separadamente do próprio conceito de preconceito. O preconceito é um termo utilizado de forma genérica para se referir a existência de percepções negativas que partem dos próprios indivíduos e grupos, na tentativa de expressar, de diferentes maneiras e intensidades, manifestações de juízos desfavoráveis (RIOS, 2016).

A discriminação no Brasil surge dentro de um contexto cultural inóspito ao desenvolvimento da igualdade. Ela se manifesta de diversas formas, marcado principalmente em fatores econômicos e raciais, de gênero e colonialidade. As bases da nossa cultura estão inseridas em um histórico-racial-escravocrata, que definiu uma divisão racial e sexual do trabalho na colonização, que permanece na relação de trabalho contemporâneas.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no Brasil, em 2008, informa setenta e um por cento (71%) dos entrevistados acredita que a raça tem influência na determinação das configurações desiguais das relações de trabalho no Brasil (IBGE, 2008).

Outra pesquisa feita por Ana Carolina Giuberti e Naércio Menezes-Filho (2005), a respeito da discriminação de rendimentos por gênero, comparando o Brasil e os Estados Unidos, mostrou que a evolução do salário médio de mulheres, em ambos os países, é consideravelmente menor que o dos homens. Mesmo que essa diferença tenha alcançado patamares melhores durante os anos, as mulheres ainda ganham

menos, exercendo as mesmas funções, com as mesmas responsabilidades. Foi demonstrado nesta pesquisa que, em 1981, o salário das mulheres brasileiras chegava a ser apenas sessenta e oito por cento (68%) ao equivalente ao salário dos homens. Porém, houve uma melhora significativa, quando em 1996 esse índice aumentou para oitenta por cento (80%) (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005).

Segundo Alexandre Bahia (2014), a igualdade está relacionada com o direito à isonomia de tratamento, que não apenas se dá perante o Estado, mas também entre seus pares. A igualdade, do ponto de vista do autor, não deve ser observada apenas como sendo uma igualdade material, como um contraponto à diferença, mas está relacionada com o reconhecimento daquilo que é diferente, diverso, como sendo um elemento essencial a concretização daquele direito (BAHIA, 2014).

A presença da discriminação, no entanto, não desconfigura o constitucionalismo contemporâneo, embora o princípio da igualdade seja um dos pilares deste constitucionalismo.

Segundo Raquel Diniz Guerra (2006), ao se afirmar que a discriminação é um conceito compatível com os preceitos do Estado Democrático de Direito, não se demonstra, igualmente, que as manifestações discriminatórias também o sejam. A autora exemplifica a questão demonstrando duas situações, hipotéticas, onde se verificam manifestações discriminatórias:

- **Situação 1** – suponhamos que fosse editada uma lei que determinasse que indivíduos altos pudessem efetuar contratos de compra e venda, ao passo que aos indivíduos de baixa estatura fosse vedado o direito. Nesse primeiro caso, a autora demonstra como manifesta a discriminação e a afronta ao princípio da isonomia.
- **Situação 2** - uma lei que estabelecesse que somente a indivíduos de estatura igual ou superior a um metro e oitenta centímetros fosse possível o desempenho da função de guarda de honra das cerimônias militares. Nesse segundo caso, apesar de discriminar indivíduos de baixa estatura, não se configura afronta ao princípio da isonomia.

Segundo Antônio Bandeira de Mello (1999), essa situação se enquadra na hipótese de desequiparações permitidas. Este conceito trazido pelo autor, consiste na realidade, no respaldo e justificativa que os tratamentos discriminatórios possuem

dentro da seara do direito. São situações, em que a discriminação ocorre já munida de embasamento, pautado em uma razão jurídica.

Diante das hipóteses apresentadas, é notório que apenas uma dessas discriminações é aceita no ambiente jurídico atual, à luz do constitucionalismo contemporâneo. Para tanto, existe um exame jurídico da legitimidade das discriminações. Este exame, segundo Antônio Bandeira de Mello (1999), compreende tanto âmbito judicial, quanto o administrativo, tendo ambas as decisões como objeto de análise.

Desse modo, a pretensão é adequar as normas válidas dentro do caso concreto, para que, desse modo, possa se alcançar a legitimidade jurídica da discriminação, conforme as funções laborais a serem exercidas (MELLO, 1999). Nesse sentido, cabe destacar:

Os Estados Unidos da América trazem um bom exemplo desta tentativa de adequar a legislação discriminatória ao fato concreto. É o caso da *business necessity*, parâmetro estabelecido pela Suprema Corte para avaliar a legitimidade ou não de práticas discriminatórias. Enquadram-se na *business necessity* as situações em que a discriminação faz-se inevitável nas relações de emprego, quando a natureza da atividade ou do negócio pode justificar sua prática. Pela lógica do *business necessity* norte-americana, uma discriminação que negasse emprego de piloto de avião a um portador de deficiência visual seria legítima. Ainda nela apoiada, legítima também seria a proteção da ordem econômica e financeira para hipossuficientes como as micro e pequenas empresas (GERDAN, 1983, p. 87).

A doutrina de Antônio Bandeira de Mello (1999) assevera que existem duas formas de discriminação, bem delineadas: a discriminação lícita e a discriminação ilícita. A discriminação lícita, de forma bastante resumida, se conceitua pautada no princípio de não ferir o princípio da isonomia, que é admitida pelo constitucionalismo contemporâneo.

A primeira forma de discriminação, a forma repudiável, chamada ilícita, regularmente é utilizada como sinônimo de preconceito. Vale dizer que o uso é adequado, pois a própria palavra preconceito faz alusão a uma postura temerária de se proceder sob a ótica de um julgamento negativo que viola direitos fundamentais. Este tipo de parecer apressado é justamente o que entra em confronto direto com o constitucionalismo contemporâneo, onde se exige um exame da legitimidade das discriminações (GUERRA, 2006).

Contudo, a discriminação de gênero gerada pelas normas de proteção do trabalho da mulher na CLT é mais complexa, pois viola o princípio da isonomia, mas

está inserido em uma lei, que é considerada constitucional. Como ressalta Roselene Aparecida Taveira (2017):

O problema desses argumentos e legislações, aparentemente preocupados com a proteção da mulher, é que eles legitimam a sua posição de inferioridade na afirmação social, na política, no mercado de trabalho e traduzem um sistema de exploração que em algum momento histórico se apropriou desse discurso para fundamentar e legitimar formas de opressão.

Conforme Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes (2006), o direito que transforma é o mesmo direito que conserva. É compreensível que a sociedade evolui e, assim, cabe ao direito acompanhar tal movimento, sob pena da perda da legitimidade e por consequência, o poder da transformação social. Em síntese, sustenta-se a condição de subalternidade feminina, mantida pela divisão sexual do trabalho, foi também legitimada por normas da CLT, o que impede que mulheres ocupem cargos de liderança, como veremos a seguir.

3 TEORIA DO TETO E PAREDE DE VIDRO NO SETOR PRIVADO

As mulheres, como líderes dentro das organizações, fizeram grandes avanços na última década, segundo Maria Eliana Labra (1989). Contudo, ainda enfrentam muitos desafios, principalmente quando se trata de ocupação de cargos de liderança.

Dito isso, é importante ressaltar que há mais líderes femininas agora do que em qualquer outro período da história. Segundo Lisa Mainiero e Sherry Sullivan (2006), estudos já demonstram alterações na percepção de mulheres em posições de poder, de modo que a liderança masculina não é mais considerada como sendo mais eficaz do que a liderança de mulheres.

Porém, segundo Antônio Carvalho Neto et al (2014), apesar desses avanços, ainda existe uma lacuna entre homens e mulheres, um abismo em relação ao seu significado dentro da sociedade. Por exemplo, as mulheres ainda estão sub-representadas na liderança médica do que os homens. Outro exemplo são os resultados de estudo realizado por Christine Percheski (2008), que mostram que as mulheres ainda estão sub-representadas na profissão de engenharia. As descobertas da literatura concluem que a indústria de engenharia é um ambiente de trabalho patriarcal (com predominância masculina), onde as engenheiras sentem que seu valor percebido não é necessariamente comparável ao dos homens. Assim, ao longo dos anos, as mulheres foram apenas uma pequena minoria nos altos escalões da gestão empresarial.

Segundo Helena Hirata e Daniéle Kergoat (2007) é possível observar algumas mudanças e avanços atualmente, visto que a vida das mulheres mudou visivelmente nos últimos cinquenta anos. As mulheres encontraram-se em cargos de negócios, instituições educacionais e cargos públicos que nunca teriam sonhado em ocupar na década de 1950. Não obstante, após várias décadas de mudanças econômicas, políticas, sociais e jurídicas, as mulheres não são de forma alguma parceiras iguais aos homens nos mais altos níveis de negócios e profissões.

Muitas mulheres que tentaram subir a escada corporativa atingiram o teto de vidro e foram desviadas do caminho quando buscavam fazer a sua própria carreira. Segundo Eva Jonathan e Taissa da Silva (2007), na maior parte da literatura relevante, a teoria do teto de vidro tende a ser concebida como sendo a barreira formada por fatores qualitativos que impedem as mulheres de alcançar posições hierárquicas de topo no mercado de trabalho (BONETTI, 2011).

Ao longo dos últimos vinte e cinco anos, estudos demonstraram que em todos os setores há relação de gênero e sucesso profissional com o objetivo de lançar luz sobre a questão da teoria do teto de vidro. Para Cristina Castaño (1999) é possível identificar que muitas mulheres buscam arranjos de emprego contingentes e alternativos, porque esses empregos as ajudam a equilibrar o trabalho produtivo com outras obrigações decorrentes do trabalho reprodutivo.

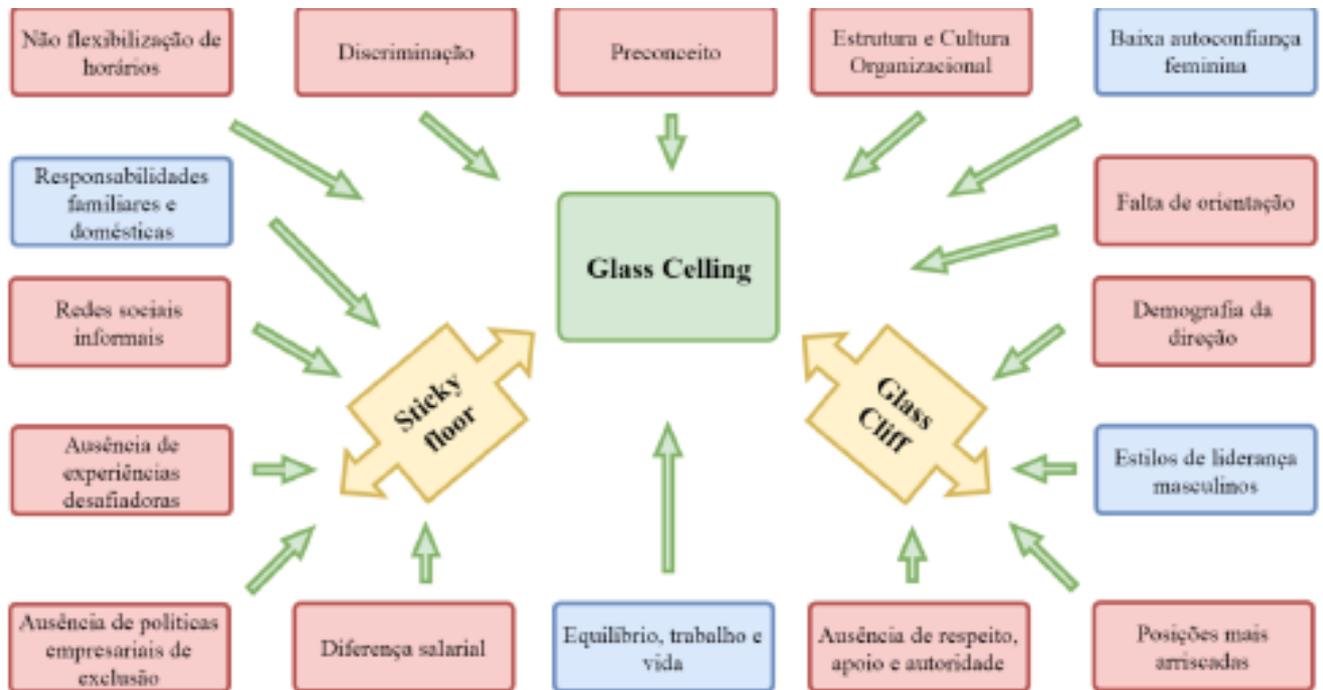
O estudo de Cristina Carrasco (2001) sobre o impacto da estrutura familiar no avanço da carreira gerencial revelou que os homens são promovidos, porque são percebidos como tendo que cumprir o "papel tradicional do pai". Fatores baseados em gênero relacionados diretamente à motivação, poder, liderança, *networking* e habilidades interpessoais são relevantes para a falta de ascensão profissional das mulheres. Devido à falta de modelos femininos em cargos de liderança de nível sênior, a escassez de mulheres executivas foi identificada como um fator que contribui para o teto de vidro ou como resultado dele.

Quando se busca fazer a análise a respeito das mulheres em cargos de chefia, é possível se identificar que existe uma representatividade mínima, de acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2003, p. 17):

No mundo inteiro, as mulheres ocupam menos de 3% dos altos cargos executivos das grandes empresas, apenas 11% dos cargos no parlamento e representam somente 1% das lideranças sindicais, embora constituam 40% da população sindicalizada. No Brasil, considerando apenas as maiores empresas estabelecidas no país, as mulheres ocupam apenas 9% dos cargos de direção.

Assim, para compreender a teoria do teto de vidro, é necessário identificar quais são os fatores que estão relacionados com esse fenômeno, visto que a teoria é apenas o resultado de uma série de fatores que a antecedem e podem ser resumidos em:

Figura 1 – Fatores e focos de estudos que interferem no *Glass Ceiling*



Fonte: CARNEIRO, FRARE E GOMES (2019)

A figura acima é uma ilustração a respeito da Teoria do Teto de Vidro, ou também conhecida como “Glass Ceiling”, que possui influências em relação ao “sticky floor”, bem como em relação aos fatores que estão presentes nas extremidades. Cabe mencionar que, todos os fatores supramencionados, relacionados com a teoria do teto de vidro, bem como os demais fatores em azul, são a representação de como tais questões apontadas podem interferir na vida da mulher em relação ao seu desenvolvimento no trabalho produtivo. Os painéis que estão em rosa, no entanto, representam os principais agentes que interferem no trabalho produtivo da mulher, como sendo as próprias empresas, a sociedade e a cultura machista ainda enraizada.

Estudos de Antônio Guimarães (2008) descobriram que o sexismo está associado à avaliação negativa de um alvo feminino individual competindo por um papel de organização estereotipada masculina, na medida em que uma mulher representa uma ameaça para o protagonismo profissional masculino.

O sexismo hostil servirá para reforçar o teto de vidro para manter a mulher em seu (assim chamado) lugar de direito. Nancy Folbre (2006) reconheceu que as mulheres estão em desvantagem e que precisam interagir mais umas com as outras para obter orientação e apoio moral. A *American Society for Training & Development*

(2006) escreveu, em sua atualização executiva, que acredita que o teto de vidro seja mais um obstáculo social do que uma barreira individual.

Conforme Marianne Ferber (2003), a autopercepção das executivas está se alterando: elas afirmam que estão muito mais confiantes em suas próprias capacidades de negócios e estão propensas a acreditar que as maiores barreiras para seu sucesso não vêm de suas próprias habilidades, mas de uma cultura patriarcal, racista e cisternonormativa. Para a autora, muitas acadêmicas feministas insistem que não há diferenças naturais entre homens e mulheres, e que a discriminação sexual é a principal razão para as diferenças entre homens e mulheres nos resultados do mercado de trabalho (FERBER, 2003).

Anita Kon (2002) apontou que quanto mais sênior uma gerente feminina se torna, mais nítido fica para esta trabalhadora que as barreiras de ascensão profissional incluem a estrutura organizacional de carreiras e promoções que excluem propositalmente mulheres. Estereótipos estritamente baseados no gênero historicamente colocaram as mulheres em um papel de cuidado e submisso, enquanto os homens são vistos como o gênero dominante e agressivo. As mulheres são frequentemente consideradas orientadas para as pessoas, enquanto os homens são orientados para as tarefas.

A autora Julie Nelson (1993) sugeriu que os estereótipos persistem no sentido de que as gerentes do sexo feminino que empregam o chamado “estilo feminino” de gestão terão problemas para ter sucesso no local de trabalho. Essas atitudes estereotipadas em relação às mulheres alimentam as chamadas da discriminação de gênero e seu resultado nos negócios e nas profissões - o efeito teto de vidro.

Nesta perspectiva, segundo Danièle Kergoat (2009), as mulheres são vistas como essencialmente diferentes dos homens no que diz respeito à necessidade de ligação com o outro e à preferência por trabalhar de forma humanística, social e inclusiva para o bem comum da organização e da sociedade. Os homens são vistos como líderes de equipe individualistas, buscadores de poder e líderes naturais.

O modelo masculinizado de sucesso profissional nas organizações enfatiza os critérios externos de posição hierárquica e remuneração, além dos benefícios visíveis associados, como carro da empresa, conta de despesas e tamanho do escritório e móveis. Em contraste, as mulheres valorizam o desafio e o conteúdo do trabalho mais do que seu status (KERGOAT, 2009). Mais mulheres do que homens veem o sucesso como algo que envolve desafios pessoais, autodesenvolvimento e o equilíbrio de

partes importantes de suas vidas, como família e trabalho. Conseqüentemente, as mulheres tendem a usar critérios internos de sucesso, em vez de critérios externos considerados importantes nas organizações. Isso tem implicações para a comunicação de ambição e gestão da motivação e recompensas.

Alguns acreditam que as diferenças, como a falta de ambição das mulheres (certamente um mito!), são simplesmente biológicas. Outras explicações são que as mulheres são socializadas para serem diferentes, já que se espera que as meninas sejam sociáveis, brinquem em silêncio, pareçam atraentes e tenham prazer em atividades “femininas”, enquanto os meninos se sujam, exploram, jogam em equipe e lutam para ser o líder. No entanto, a medição dessas características revela uma vasta sobreposição entre homens e mulheres (LAVINAS, 2000).

Segundo Antônio Guimarães (2008) quando se fala de mulheres e de suas carreiras, supostamente imagina-se que elas não planejam suas carreiras, que elas atribuem seu sucesso profissional à boa sorte e os fracassos às suas próprias deficiências, em contraste com os homens que atribuem o sucesso na carreira a si próprios e o fracasso ao azar.

Segundo Mia Hultin (2003) ao nomear novos diretores, a experiência de gestão de linha, responsabilidade operacional e orçamentária são vistas como cruciais pelos executivos-chefes. O exame das carreiras das diretorias das empresas, por exemplo, indica que a maioria das mulheres tem essa experiência, o que explica seu evidente sucesso. No entanto, muitas vezes as mulheres talentosas são canalizadas por seus chefes para empregos que lhes dão títulos que parecem importantes, mas com menor poder e salários do que seus colegas homens, e esses empregos muitas vezes impedem sua ascensão profissional.

Isso é especialmente verdade para mulheres técnicas, que são direcionadas para cargos de Recursos Humanos ou marketing, ou funções especializadas onde podem trabalhar meio período quando precisam. Segundo Mia Hultin (2003), essas mulheres possuem menor probabilidade de chegar ao topo da empresa. Uma atribuição de um ou dois anos como assistente executiva do CEO⁷ ou presidenta, segundo Mia Hultin (2003), proporcionaria oportunidades inestimáveis para esta trabalhadora aprender:

⁷ CEO é uma sigla inglesa, cujo significado é *Chief Executive Officer*, e, em português, é conhecido como Presidente ou Diretor Executivo.

- O que é e o que não é liderança eficaz,
- A política estabelecida para as atividades de negociação,
- Obter exposição a pessoas influentes dentro e fora da organização, e
- Construir redes de contatos para futuros patrocínios.

Então, mover-se para uma posição apropriada é crucial, ou a teoria das "paredes de vidro" provavelmente limitará o progresso, tanto quanto o "teto de vidro". As mulheres precisam cuidar de si mesmas para que seu portfólio de carreira esteja se desenvolvendo com os tipos certos de experiências e responsabilidades, e seus conselheiros e mentores devem ajudar as mulheres a se tornarem gerentes e diretoras de seu próprio capital de carreira (HULTIN, 2003).

3.1 Conceito e aplicação da teoria do teto de vidro

Na maioria dos países do mundo verifica-se a ausência de mulheres no topo das corporações empresariais, apesar do marketing de negócios para a diversidade. Apesar do fato de que as mulheres tomam decisões de compra importantes como consumidoras e, s lideraram seus países como presidentas e primeiras-ministras, elas ainda continuam ausentes em cargos de poder nas empresas do setor privado.

O "teto de vidro" é um conceito da década de 1980 que descreve uma barreira invisível que bloqueia o acesso das mulheres ao topo da empresa - elas podem ver onde querem chegar e podem ver seus colegas do sexo masculino progredindo.

Assim, segundo Mia Hultin (2003), a teoria do teto de vidro pode ser conceituada como a caracterização das barreiras às quais as mulheres estão sendo submetidas dentro do ambiente de trabalho, impedindo sua progressão para cargos de liderança. Nesse sentido, a teoria é uma referência ao impedimento que existe às mulheres para que possam ascender a cargos diretivos de um modo geral.

As mulheres são impedidas de avançar em suas carreiras e o termo "vidro" é usado porque o "teto" nem sempre é óbvio. As barreiras geralmente incluem desigualdade salarial para o mesmo trabalho, discriminação em promoções, assédio sexual no local de trabalho e falta de políticas para manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O teto de vidro foi descrito pelo senador Robert Dole em 1991 como "barreiras artificiais baseadas em tendências atitudinais ou organizacionais que impedem indivíduos qualificados de progredir em sua organização para posições de nível de gestão sênior" (GANGULY; RAO; DUTTA, 2017, p. 46).

Assim, onde a cultura é dominada por homens, significa dizer que as mulheres precisam despende muita energia para compreender e agir de maneira adequada em seus empregos, sem modelos femininos e apoio social. Frequentemente, procuram deixar seus pares e superiores do sexo masculino confortáveis com sua presença, para reduzir o atrito de ter um estilo e vozes diferentes.

Este é um esforço que não existe para os seus pares masculinos. Segundo Mia Hultin (2003), uma das barreiras mais resistentes para as mulheres nas empresas tem sido a rede de “velhos meninos”, um agrupamento social informal de quem está no poder, que limita o acesso àqueles que são semelhantes a si mesmos por origem, posição ou características pessoais. Embora as mulheres possam alcançar cargos de chefia, elas não conseguem necessariamente entrar nesta rede, ficando excluídas do apoio social, informação e oportunidades. Esse fechamento social não afeta apenas as mulheres, mas também aqueles trabalhadores de outros grupos minoritários.

3.2 Teoria do céu de chumbo

Como já foi mencionado, acredita-se que existe uma discriminação de gênero perpetuada pelas próprias normas trabalhistas, que refletem parâmetros de uma sociedade culturalmente patriarcal e machista (TAVEIRA, 2017). Roselene Aparecida Taveira (2017) aponta que, muitas vezes, a CLT utiliza-se do estereótipo biológico para inserir a mulher em uma posição de “sexo frágil” e de incapacidade intelectual.

As estruturas das grandes corporações também refletem os mesmos estereótipos de gênero, pois criam-se argumentos biológicos, falaciosos e sexistas, para impedir que mulheres ocupem postos estratégicos, a exemplo de cargos relacionados à direção de desenvolvimento de produtos, ou vinculados à área de finanças.

Nesse sentido, pesquisadoras francesas elaboraram uma nova metáfora, especificamente para o âmbito acadêmico, que está relacionada à teoria do teto de vidro: a teoria do céu de chumbo (MARRY, 2008). Essa metáfora visa instigar, demonstrar e evidenciar, como o campo da ciência profissional está perpassado por alguns instrumentos institucionais sexistas, bem como por culturas disciplinares, que fomentam a discriminação de gênero.

O céu de chumbo é a soma de discriminações, de pequenas diferenças de “partida”, no âmbito material e simbólico (as citações, as medalhas, os prêmios, as presidências dos fóruns e congressos) que se traduzem por grandes discrepâncias ao longo de diversos anos de carreira (MARRY; JONAS, 2008).

A teoria da parede e teto de vidro afirmam a existência de uma barreira invisível que se interpõe na trajetória da mulher para que esta ascenda aos mais elevados cargos de trabalho de empresas. Já a teoria do céu de chumbo denuncia uma violência da sub-representação feminina no âmbito acadêmico. Sendo assim, compreende-se que se trata de uma violência epistêmica.

Assim, as diferentes metáforas que têm em comum a demonstração de que existe uma necessidade de aprimoramento, em relação aos reais ganhos e reais barreiras impostas às mulheres dentro do ambiente de trabalho.

Para Paola Campellin (2008), ao se referir a um “céu de chumbo”, entende-se como sendo algo mais pesado, resistente a corrosão e altamente maleável. Dessa maneira, é a metáfora utilizada para que possa complementar os óbices de vidro imputáveis as mulheres no âmbito profissional, com a ideia de que não são tão invisíveis ou artificiais como demonstrado pelo teto de vidro.

No que concerne à aplicabilidade da teoria do teto de vidro, esta apresenta-se como forma de identificar os critérios utilizados na seletividade que acabam por ser apresentados na composição das carreiras de comando, sendo colocadas em evidência para que ocorra uma distância do gênero feminino com cargos de liderança e poder.

Assim, quando comprovado o nexos causal entre a teoria da parede e teto de vidro com a subalternização do trabalho feminino, torna-se possível a verificação da discriminação que ocorre em face do gênero e quais são os argumentos utilizados para que a mulher não consiga ascender aos cargos de poder, havendo dessa maneira, mantendo a divisão sexual do trabalho.

Paula Camila Veiga Ferreira (2020) entende que a efetividade da luta contra a hierarquia de gênero e o sexismo em favor da autoafirmação das mulheres perpassa pela justiça de reconhecimento, uma vez que se torna uma luta por representatividade discursiva em todos os espaços e instâncias decisórias, como comunitárias ou governamentais, rompendo com a estrutura binária e hegemônica, ao passar por uma transposição precipuamente epistemológica.

Segundo Paula Camila Veiga Ferreira (2020) mais do que um afunilamento quanto à projeção de cargos, os obstáculos enfrentados em razão de gênero alastram-se para todos os demais níveis de escalonamento empresariais, configurando o verdadeiro “labirinto organizacional”. A autora ainda sustenta a ideia de que para que as mulheres alcancem cargos de comando em grandes instituições, ocorrerá a imputação das atribuições privadas (domésticas) a outras mulheres, agregando outros marcos de subalternidade do gênero, dentre eles o de raça e o de classe.

Em síntese, sustenta-se que a condição de subalternidade feminina gerada pela divisão sexual do trabalho é o que impede as mulheres ocuparem cargos de liderança. Assim, tais barreiras impostas por papéis binários de gênero, invisibilizadas como um teto de vidro, determinam socialmente a inadequação profissional de uma mulher para situações de comando.

Diante do exposto, conforme Paola Cappellin (2008), ao identificar a densa confluência de mecanismos que impedem a configuração da igualdade de oportunidades para a ascensão das mulheres em cargos de gerência e gestão, compreende-se que tais teorias, teto de vidro e céu de chumbo, podem ocorrer de formas variadas, criando barreiras a partir de valores e atitudes que ensejam agressões morais e físicas, com repercussões econômicas e culturais. Assim, no próximo capítulo, serão demonstrados os dados estatísticos que comprovam a distinção do gênero nas relações de emprego e, principalmente, nos cargos de liderança e poder.

4 DADOS ESTATÍSTICOS QUE COMPROVEM A DISTINÇÃO DA MULHER NOS CARGOS DE PODER

No presente capítulo, são analisados dados estatísticos que comprovam a existência de uma discriminação interseccional de gênero em relação ao papel da mulher dentro do ambiente laboral, especialmente em relação à ocupação de cargos de poder.

4.1 Dados de distinção homem-mulher, gênero-raça, gênero-raça-classe.

No ano de 2018, segundo dados obtidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o rendimento médio das mulheres ocupadas, que estavam na faixa etária de vinte e cinco a quarenta e nove anos, era de cerca de dois mil e cinquenta reais, o que correspondia ao equivalente a 79,5% (setenta e nove e meio por cento) do salário do que é percebido por trabalhadores homens que ocupam os mesmos cargos.

Quando se passa a considerar a raça, a proporção de rendimento médio da mulher branca em relação ao homem branco é de 76,2% (setenta e seis vírgula dois por cento) do que ele recebe para desempenhar a mesma função. Em relação as mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio apresentaram os menores níveis de ocupação – menos de 50% em 2019 –, ao passo que, entre as mulheres brancas, a proporção foi de 62,6%. Para aquelas sem a presença de crianças nesta faixa etária, os percentuais foram de, respectivamente, 63,0% e 72,8%. A desigualdade salarial é menor quando se compara o rendimento médio da mulher branca e de um homem de cor preta ou parda, que segundo o instituto corresponde a oitenta vírgula um por cento (80,1%). (IBGE, 2018)

Observa-se aqui no grupo etário dos vinte e cinco aos quarenta e nove anos, quando se fala a respeito do valor médio da hora trabalhada pelas mulheres, chega-se a um valor de treze reais, ou noventa e um por cento e meio (91,5%) do equivalente a hora trabalhada pelos homens, cerca de quatorze reais e vinte centavos. Caso fosse desconsiderado o tempo em que as mulheres se dedicam aos afazeres domésticos e de cuidado gratuito, as mulheres trabalhariam em média cerca de quatro a oito horas semanais a menos do que os homens.

Observa-se que a participação das mulheres é exponencialmente maior entre os trabalhadores dos serviços domésticos em geral, noventa e cinco por cento (95%), entre professoras do ensino fundamental, cerca de oitenta e quatro por cento (84%), entre trabalhadoras de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos, cerca de setenta e quatro vírgula nove por cento (74,9%), entre trabalhadoras de centrais de atendimento, cerca de setenta e dois vírgula dois por cento (72,2%).

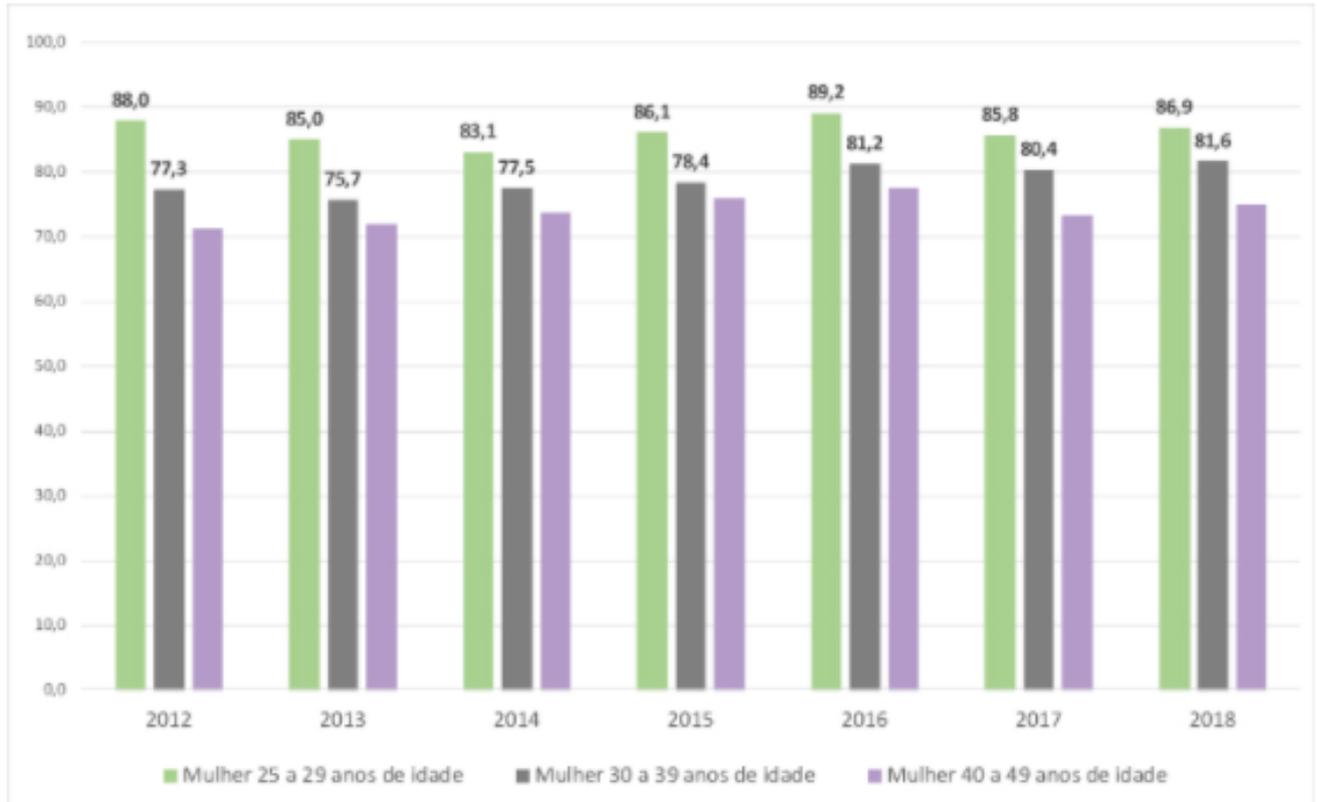
Em relação à direção e gerência, a participação feminina é de cerca de quarenta e um vírgula oito por cento (41,8%) no mercado de trabalho, que corresponde a um rendimento ainda desigual aos homens. De quatro mil, quatrocentos e trinta e cinco reais, valor este correspondente à setenta e um vírgula três por cento (71,3%) está percebida a remuneração aos homens, que ocupam os mesmos cargos, com níveis de escolaridades até mesmo inferiores aos das mulheres.

Cabe mencionar que nas ocupações que necessitam de um nível instrucional maior, está concentrado o maior nível de desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres. Por exemplo, uma professora do ensino fundamental, recebe média 90,5% do rendimento dos homens. Porém, em relação aos professores de universidades e do ensino superior de modo geral, as mulheres percebem uma remuneração de apenas quarenta e nove, vírgula oito por cento (49,8%) da remuneração dos homens e seu rendimento equivalia a oitenta e dois, vírgula seis por cento (82,6%) do recebido pelos homens.

A profissão de médico especialista e advogado, por exemplo, em relação à participação feminina, seria algo em torno de cinquenta e dois por cento (52%), e também estaria aqui concentrado a maior diferença em relação aos rendimentos de homens e mulheres, que respectivamente teria os percentuais de setenta e um vírgula oito por cento (71,8%) e setenta e dois, vírgula seis por cento (72,6%). Onde se observa o menor nível de desigualdade de rendimento é no campo das forças armadas, policiais, bombeiros e militares, visto que a pesquisa demonstrou que o rendimento das mulheres em média equivale a cem vírgula sete por cento (100,7%) do rendimento dos homens.

No gráfico abaixo, é possível observar o rendimento médio habitual de todos os trabalhos exercidos por mulheres em relação ao trabalho exercido por homens, entre vinte e cinco a quarenta e nove anos de idade no Brasil – 4º trimestre 2012-2018.

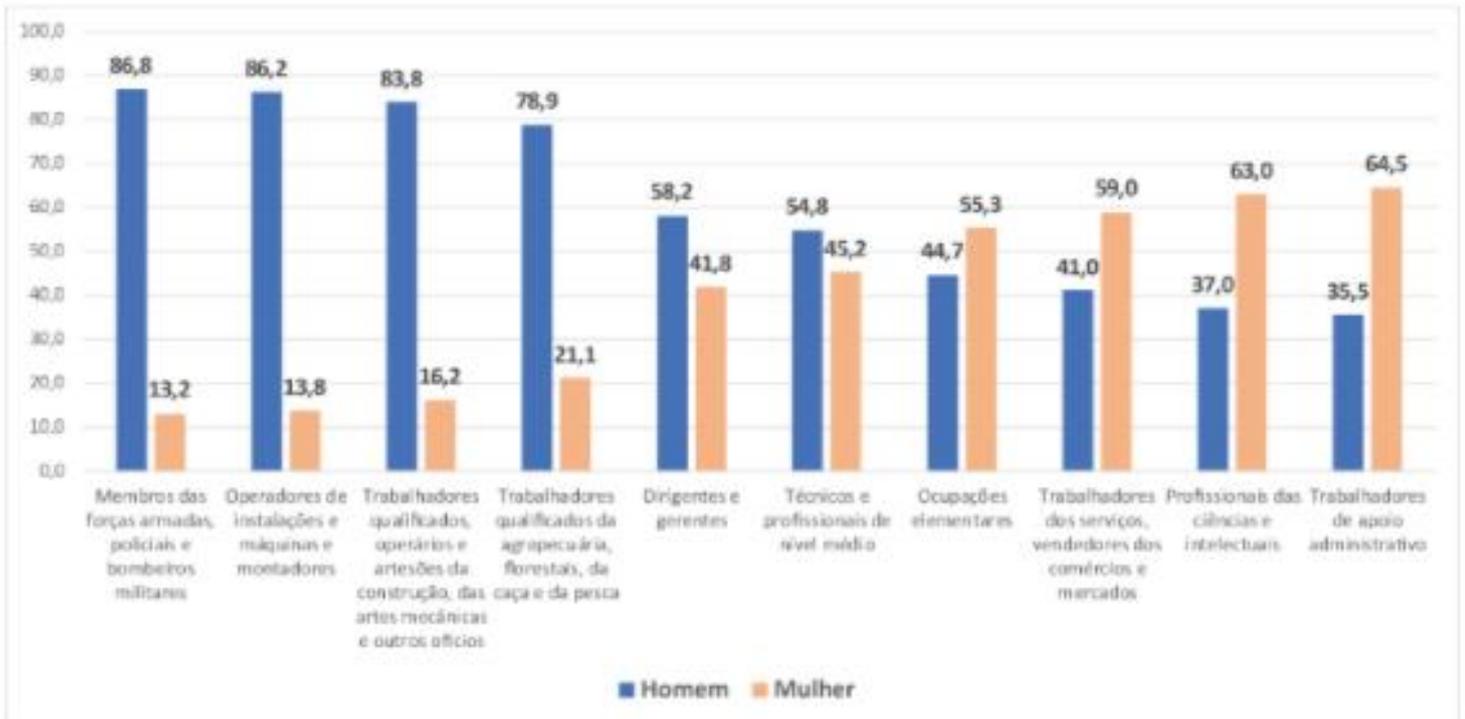
Gráfico 1 - Razão (%) do rendimento médio habitual de todos os trabalhos de mulheres em relação ao de homens de 25 a 49 anos de idade ocupados da semana de referência, segundo os grupos de idade - Brasil – 4º trimestre 2012-2018



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

O gráfico acima demonstra que existe uma tendência de queda em relação ao rendimento da mulher conforme o aumento de sua idade. Por exemplo, no ano de 2018, percebe-se que a mulher que estava na faixa etária de vinte e cinco a vinte e nove anos, conseguia perceber oitenta e seis vírgula nove por cento (86,9%) do rendimento médio relacionado aos homens; as que estavam na faixa dos trinta aos trinta e nove anos, no entanto, percebiam somente oitenta e um vírgula seis por cento (81,6%), e as que estavam na faixa de quarenta aos quarenta e nove anos, somente percebiam cerca de setenta vírgula nove por cento (70,9%).

Gráfico 2 - Distribuição percentual (%) da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por grupamentos ocupacionais do trabalho principal, segundo o sexo - Brasil - 4º trimestre – 2018



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Também se atentou que a participação das mulheres em relação ao mercado de trabalho é maior em relação ao apoio administrativo, e dentro da ciência, conforme demonstrado acima. As mulheres aparecem com sessenta e quatro vírgula cinco por cento (64,5%) dos cargos de apoio administrativo, ou seja, estão presentes nos ambientes de gestão e gerência em número maior que os homens, contudo em cargos inferiores e com menor valor do que os homens. Mais uma vez, é possível observar este teto de vidro existente para que dificulte a ascensão da mulher nesses postos.

Tabela 1 - Rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por sexo, segundo os grupamentos ocupacionais, participação de mulheres na ocupação e razão (%) do rendimento de mulheres em relação ao de homens - Brasil - 4º trimestre -2018

Grupamentos ocupacionais	Rendimento médio habitual do trabalho principal (R\$)		Participação de mulheres na população ocupada (%)	Percentual de horas trabalhadas na semana de referência pela mulheres em relação a de homens (%)	Razão do rendimento médio habitual de mulheres em relação ao de homens (%)
	Homem	Mulher			
Total	2.491	1.978	45,6	88,4	79,4
Diretores e gerentes	6.216	4.435	41,8	95,5	71,3
Profissionais das ciências e intelectuais	5.890	3.819	63,0	90,3	64,8
Técnicos e profissionais de nível médio	3.320	2.386	45,2	95,4	71,9
Trabalhadores de apoio administrativo	2.071	1.785	64,5	97,2	86,2
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.958	1.295	59,0	88,0	66,2
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.397	999	21,1	82,6	71,5
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	1.752	1.150	16,2	83,0	65,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.895	1.303	13,8	92,3	68,8
Ocupações elementares	1.060	951	55,3	86,1	89,8
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5.301	5.338	13,2	89,8	100,7

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Os dados supramencionados demonstram que existe uma relação, não apenas em relação ao sexo feminino e a percepção de rendimentos dentro do mercado de trabalho, mas que também engloba o tipo de trabalho prestado e a discriminação etária, visto que conforme a mulher vai envelhecendo, as oportunidades no mercado de trabalho e a remuneração tendem a diminuir.

Como comprovado, o lugar de visibilidade da mulher no mercado de trabalho ainda aparece como um lugar subalterno e de pouco prestígio. A partir da ascensão do movimento feminista, como forma de luta de desobediência contra as intitulações feitas ao gênero feminino (VEIGA, 2020), compreende-se que a efetividade da luta contra a hierarquia de gênero e o sexismo, em favor da autoafirmação das mulheres, perpassa por um reconhecimento, uma vez que se torna uma luta por

representatividade discursiva em todos os espaços e instâncias decisórias, como comunitárias ou governamentais, rompendo com a estrutura binária e hegemônica, ao passar por uma transposição precipuamente epistemológica (VEIGA, 2020).

5 CONCLUSÃO

A teoria do teto de vidro descreve barreiras discriminatórias interseccionais de gênero que impedem que mulheres ocupem posições de poder em empresas. Assim, conforme esta teoria, o teto de vidro seria um obstáculo invisibilizado que impede que trabalhadoras, simplesmente pelo fato de serem mulheres, possam ascender a um cargo diretivo empresarial.

Desse modo, a ausência de mulheres em cargos de direção não está vinculada a nenhum tipo de incapacidade individual, mas consiste em um resultado da cultura patriarcal que impõe papéis binários de gênero, que, inclusive, são reforçados por normas discriminatórias da CLT. Dessa maneira, o que se observa é uma persistência na divisão sexual do trabalho, que permite ainda na contemporaneidade que as mulheres sejam discriminadas em face do gênero, ocupando um lugar de subalternidade nas relações de trabalho, principalmente nos cargos de gestão e liderança.

Assim, mesmo com a expansão do espaço para à mulher possa ascender dentro da perspectiva do trabalho produtivo, observa-se frequentemente a limitação que ocorre para que ela possa progredir nos ambientes corporativos, sendo ainda pautadas como menos eficazes para cargos de poder.

Dessa forma, torna-se necessário que seja quebrado o paradigma construído a partir da discriminação contra à mulher, em uma sociedade ainda machista, extinguindo as barreiras perceptíveis frente ao corpo social que nos colocam em um lugar de desvantagem, inferiorizando a capacidade individual da mulher de trabalhar em qualquer ambiente que seja este, sobretudo, no âmbito empresarial.

REFERÊNCIAS

- BAHIA, A. **Igualdade: 3 dimensões, 3 desafios**. In: CLÈVE, Clèmerson M.; FREIRE, Alexandre (Org.). **Direitos fundamentais e jurisdição constitucional: análise, crítica e contribuições**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 73-98.
- BANDEIRA DE MELO, C. A. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.
- BILGE, Sirma. "*Théorisations féministes de l'intersectionnalité*". *Diogenè*, 1 (225): 70-88. 2009.
- BOBBIO, N. **Igualdade e liberdade**, 2000, p.28.
- BONETTI, A.; ABREU, M. A. **Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil**. Brasília: IPEA, 2011.
- BRASIL. **Estatística de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2ª edição**. Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica. n. 38.
- IBGE. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf
- BRASIL. Revista Cult – 262. **Dossiê: O que é feminismo decolonial?** Edição do mês de outubro, 2020.
- BUTLER, J. P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.
- BUTLER, J. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.
- BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2003.
- BUTLER, Judith. **Corpos que importam: Os limites discursivos do “sexo”**. New York: Routledge, 1993.
- CAPPELIN, Paola. **As desigualdades impertinentes: Telhado, paredes ou céu de chumbo?**. Revista Gênero. Niterói, v. 9, n. 1, p. 89-126, 2008.
- CARNEIRO, L; B.; FRARE, A.B.; GOMES, D.G. **Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras**. XIX USP International Conference in Accounting, 2019.
- CARRASCO, C. **La sostenibilidad de la vida humana: ¿um assunto de mujeres?** Revista Mientras Tanto, Barcelona, n.82, 2001.
- CARRILHO, A. **Mulheres invisíveis, mas necessárias: a negação da feminização no trabalho da mineração**. Tese de Doutorado em Política Social da Universidade de Brasília. Brasília, 2016.

CASTAÑO, C. **Economía y género. Política y Sociedad**, Madrid, v.32, p.23-42, 1999.

COLLINS, J. C. Characteristics of “Masculinized” Industries: Gay Men as a Provocative Exception to Male Privilege and Gendered Rules. **Human Resource Development Review** Vol. 14(4) 415–44, 2014.

CRENSHAW, K. “**Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**”. Revista de Estudos Feministas, v. 7, n. 12, p. 171-88. 2002.

CRENSHAW, K. **Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics**. Disponível em: < <http://politicalscience.tamu.edu/documents/faculty/Crenshaw-Demarginalizing.pdf> >. Acesso em: 09 mar 2020. 1989.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v.10, n.1, 2002, pp. 171-189.

DUARTE, A.; PEREIRA, F. S. M.; NICOLI, P. A. G. **O DESVALOR JURÍDICO DO TRABALHO REPRODUTIVO: uma crítica político-econômica do feminismo ao Direito**. Publicado em maio de 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/26023/18181>

FERBER, M.; NELSON, J. (ed.). **Feminist economics today: Beyond economic man**. Chicago: University of Chicago Press, 2003.

FERREIRA, Paula Camila Veiga. **Autoafirmação das mulheres – Perspectivas para transposição das invisibilidades organizacionais por meio de uma teoria política de justiça substancialmente igualitária**. Editora Conhecimento. Belo Horizonte, 2020.

FOLBRE, N. **Measuring care: gender, empowerment, and the care economy**. Journal of human development, Abingdon, v.7, n.2, p.183-99, 2006.

FONTOURA, N. et al. **Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal**. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, v.12, n.1, p.11-46, jun. 2010.

GANGULY, A., RAO, J., & DUTTA, S. **Glass ceiling: Virtual reality or mythical truth? A study with reference to select companies listed on BSE 30**. *The IUP Journal of Corporate Governance*, XVI (4), 46-58. 2017.

GERDAN, V. **Continental Airlines – 460 U.S. 1074**. 1983.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª edição - São Paulo: Atlas, 2008.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. **Discriminação de Rendimentos por gênero**; uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. *Econ. Aplic.*, 9(3): 369-383, jul-set 2005.

GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. **Desigualdades de gênero, família e trabalho**: mudanças e permanências no cenário brasileiro. *Revista Gênero*, v.12, p.61-79, 2011.

GUERRA, R. D. **Mulher e Discriminação**. Tese de mestrado em Direito Público da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006.

GUIMARÃES, A. **Cor e raça: raça, cor e outros conceitos analíticos**. In: PINHO, O.; SANSONE, L. (org.). *Raça: novas perspectivas antropológicas*. Salvador: ABA/UFBA, 2008. p.63-82.

GUIMARÃES, N. A. & BRITTO, M. M. A. de. **“Genre, race et trajectoires professionnelles: une comparaison São Paulo et Paris”**. In: Maruani, M., Hirata, H. & Lombardi, M. R. (orgs.). *Travail et genre: regards croisés. France Europe Amérique Latine*. Paris, La découverte, pp. 46-60. [Em português, em Oliveira Costa et al. (orgs.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro, fgv, 2008, pp. 69-87.] 2008.

GUIMARÃES, N. A. **“Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil”**. *Cadernos Pagu*, 17-18: 237-266. 2002.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. (Re)pensando a pesquisa jurídica: Teoria e Prática. 4ª edição, Belo Horizonte, Editora Del Rey, 2015.

HIRATA, H. **Gênero, Classe e Raça**: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v. 26, n. 1, 2014.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HULTIN, M. **Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Work and Occupations**, 30(1), 30-61. 2003.

JONATHAN, E. G.; SILVA, T. M. R. Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. **Psicologia e Sociedade** v. 19, n. 1, p. 77- 84, Porto Alegre, jan./abr. 2007.

KEE, H. **Glass ceiling or sticky floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap**. *Economic Record*, Richmond, v.82, n.259, p.408-427, 2006.

KERGOAT, D. **Divisão Sexual do Trabalho e relações sociais de sexo**. HIRATA, Helena et al, *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação – episódios de racismo cotidiano*. Berlim, janeiro de 2019.

KON, A. **A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho**. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v.22, n.3, p.89-106, 2002.

LABRA, M. E. (Org.). **Mulher, saúde e sociedade no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1989.

- LAVINAS, L. **Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas.** In: BALTAR DA ROCHA, M. I. (org.). Mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Editora 34/Abep; Campinas: Nepo/Unicamp; Belo Horizonte: Cedeplar/ UFMG, 2000. p. 139-160.
- LIPOVETSKY, G. **A terceira mulher: permanência e revolução no feminino.** São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.** Publicação em março de 2002. Caderno Pagu, janeiro-junho de 2006.
- MAINIERO, L; SULLIVAN, S. E. A. **The opt-out revolt: why people are leaving companies to create kaleidoscope careers.** Mountain View: Davies-Black, 2006.
- MANGANELLI, A. **A mão invisível no teto de vidro.** Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, PUCRS, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <http://tede.pucrs.br/tde_arquivos/9/TDE-2012-06-01T182634Z-3930/Public.pdf>. Acesso em: 30 set.2021.
- MARRY, C. **Mixité scolaire: abondance des débats, pénurie des recherches.** *La Découverte*, [S.I.], Travail, genre et sociétés, v. 1, n. 11, 2004.
- MARRY, C.; JONAS, I. **Chercheuses entre deux passions: l'exemple des biologistes.** *La Découverte*, [S.I.], n. 14, 2008.
- NELSON, J. **The study of Choice or the Study of Provisioning? Gender and the Definition of Economics.** In: FERBER, M.; NELSON, J. (ed.). *Beyond economic man: feminist theory and economics.* Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- NETO, A., TANURE, B., SANTOS, C. M. **Pride and prejudice beyond the glass ceiling: Brazilian female executive's psychological type.** In: *Revista de Ciências da Administração* v.16 n. 39, p. 210- 223, 2014.
- Oit-organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Doméstico.** 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>
- PERCHESKI, C. **Opting out? Cohort differences in professional women's employment rates from 1960 to 2005.** *American Sociological Review*, v.73, n. 3, p. 497-517, jun. 2008.
- RIOS, R. R. **Preconceito e Discriminação: Abordagens Psicológicas e Sociológicas e Conceito Jurídico.** XII Semana de Extensão, Pesquisa e Pós-Graduação - SEPesq Centro Universitário Ritter dos Reis. 2016.
- RODRIGUES, W. C. **Metodologia Científica.** FAETEC/IST, 2007.
- SILVA, Z. A. **Combate ao racismo, ao preconceito e à discriminação social.** Natal/RN, 2.001 Disponível em <http://www.mp.pr.gov.br/gt_racismo/artigos_doutrina/combate_racismo.pdf > acesso em: 22 set 2021.

SABINE, A. R. T. **As mulheres-mães do Direito do Trabalho: uma crítica à colonialidade de gênero das destinatárias das normas jurídicas trabalhistas de tutela da maternidade.** Publicado em dezembro de 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/36185>

TAVEIRA, R. A. **A influência do patriarcado nas leis de proteção ao trabalho da mulher.** Publicado em março de 2017. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/03/01/as-leis-de-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-o-patriarcado/>

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 16 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VIEIRA, R. S. C. **Cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero.** 2018. 233 p. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

Zanlorenssi, G.; Gomes, L. **A desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil.** 11 Fev 2021 (atualizado 21 Mar 2021 às 22h26). Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/Dados/2021/02/11/A-desigualdade-racial-e-deg%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho-no-Brasil>