

A TRIPLA JORNADA: UMA ANÁLISE JURÍDICO-SOCIAL DA TRIPLA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER

Vitória de Oliveira Lima¹
Jacqueline Grangeiro dos Santos²
Telê Raimundo Campos do Nascimento Júnior³
Consuelo Pinheiro de Farias⁴

RESUMO: O presente artigo analisa a evolução histórica do papel da mulher na sociedade brasileira, destacando as desigualdades legais, sociais e culturais que consolidaram a estrutura patriarcal ao longo dos séculos. A condição feminina foi historicamente marcada pela subordinação no espaço doméstico e pela exclusão do mercado de trabalho formal, cenário reforçado por dispositivos legais como o Código Civil de 1916, que exigia autorização do marido para que a mulher exercesse uma profissão, situação superada apenas com a promulgação da Constituição Federal de 1988. A tripla jornada — trabalho remunerado, doméstico e emocional — surge como expressão dessa sobrecarga estrutural, apontada por teóricas que identificam a opressão das mulheres como elemento fundante do capitalismo moderno. Argumenta-se que a divisão entre produção e reprodução social sustentou a marginalização feminina, especialmente ao transferir o cuidado e o trabalho doméstico para a esfera do não reconhecimento econômico. Ainda que legislações recentes, como o Código Civil de 2002 e a Lei nº 14.611/2023, representem avanços na igualdade formal, estudos apontam que a desigualdade de gênero permanece presente na organização social e simbólica do trabalho. Assim, o artigo defende que a superação dessas disparidades exige, além de reformas legais, transformações culturais profundas, políticas públicas intersetoriais e o reconhecimento do trabalho doméstico como elemento essencial à economia e à equidade de gênero.

8467

Palavras-chave: Mulher. Mercado de Trabalho. Direito do Trabalho. Gênero. Desigualdade.

INTRODUÇÃO

A inserção da mulher na dinâmica social brasileira passou por um processo histórico de marginalização institucionalizada, resultando em múltiplas formas de desigualdade que se manifestam até os dias atuais.

Desde os primórdios da civilização, as mulheres foram historicamente relegadas a uma posição subalterna, confinadas a papéis socialmente construídos que as limitavam às funções domésticas e ao cuidado dos filhos. Essa dinâmica de opressão estrutural negava-lhes o direito

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Norte – UNINORTE.

² Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Norte – UNINORTE.

³ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Norte – UNINORTE.

⁴ Professora Orientadora, Consuelo Pinheiro de Farias, Advogada, Graduada em Direito (UNINORTE), Especialista em Direito Civil e Direito Processo Civil (CIESA), Técnica em Segurança do Trabalho (IFAM) e Professora do Centro Universitário do Norte (UNINORTE/SER).

de exercer autonomia sobre suas trajetórias pessoais e profissionais, impedindo-as de buscar realização no campo laboral e de alcançar independência financeira e social.

No entanto atualmente, muitas mulheres se encontram em uma jornada tripla de trabalho, sendo uma circunstância em que a mulher desempenha diversas funções simultaneamente, abrangendo o trabalho externo, as tarefas domésticas e o cuidado da família, além de reservar tempo para suas próprias atividades ou momentos de lazer. Essa sobrecarga pode afetar negativamente a saúde física e mental das mulheres, limitar suas oportunidades de crescimento no mercado de trabalho e interferir de maneira significativa em sua vida pessoal e familiar.

Nesse contexto, a presente pesquisa justifica-se pela necessidade de aprofundar o entendimento sobre os mecanismos que perpetuam a opressão feminina, com vistas à superação de estruturas patriarcais que ainda configuram as relações sociais, políticas e econômicas.

Como o Direito do Trabalho brasileiro tem tratado o impacto da tripla jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres no século XXI, considerando os desafios decorrentes da conciliação entre trabalho formal, tarefas domésticas e responsabilidades familiares, e quais são as implicações legais e sociais dessa realidade na promoção da igualdade de gênero?

O objetivo geral deste trabalho é analisar como o Direito do Trabalho brasileiro trata a tripla jornada de trabalho das mulheres, considerando o impacto dessa sobrecarga em sua saúde, bem-estar e desenvolvimento profissional.

8468

Os objetivos específicos compreendem: (i) investigar a evolução histórica da divisão sexual do trabalho e a construção social dos papéis de gênero, com foco na atribuição das tarefas domésticas e de cuidado às mulheres; (ii) analisar a legislação trabalhista e civil brasileira, identificando as lacunas e as contradições que perpetuam a desigualdade de gênero no âmbito do trabalho e da família; (iii) examinar como a tripla jornada afeta a saúde mental e física das mulheres, fazendo uma conexão com as leis atuais de proteção ao trabalhador; e, por fim, (iv) analisar como a carga de trabalho afeta o crescimento profissional das mulheres, levando em conta os obstáculos à ascensão na carreira e a disparidade salarial.

A metodologia utilizada consistiu em pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa, fundamentada em obras de autoras feministas, legislação brasileira e dados estatísticos de órgãos oficiais. O recorte teórico está baseado nas contribuições de Silvia Federici, Angela Davis, Joan Scott, Heleieth Saffioti, entre outras.

No presente artigo, tem-se o segundo capítulo onde trata da evolução histórica do papel da mulher na sociedade, abordando as restrições legais impostas, como a necessidade de autorização do marido para trabalhar, e os avanços legislativos que culminaram na Constituição de 1988 e no Código Civil de 2002.

O terceiro capítulo analisa os papéis de gênero e o trabalho externo, demonstrando como a inserção das mulheres no mercado formal não rompeu com a lógica de exploração e responsabilização exclusiva pelo trabalho doméstico.

No subtópico 3.1, são discutidas as implicações da violência doméstica e a conquista do direito ao divórcio como forma de expressão da autonomia.

O subcapítulo 3.2 aprofunda a reflexão sobre a autonomia feminina, destacando a importância das condições materiais e simbólicas, e sugerindo políticas estruturantes para sua efetiva concretização.

O capítulo quatro, e seu subtópico, examinam a desigualdade no mercado de trabalho, com ênfase nas estatísticas salariais, na ocupação de cargos de poder e nas barreiras invisíveis que impedem a ascensão das mulheres. A análise é sustentada por dados atuais do IBGE, DIEESE, IPEA e Unesco, e reforçada por fundamentos teóricos críticos ao modelo capitalista patriarcal.

8469

Essas análises visam contribuir para o debate acadêmico e institucional sobre a necessidade de políticas públicas interseccionais, culturalmente sensíveis e economicamente redistributivas, como base para a transformação da realidade das mulheres brasileiras.

2 A Evolução Histórica do Papel da Mulher na Sociedade

A evolução histórica do papel da mulher na sociedade brasileira é marcada por uma sucessão de restrições legais, exclusões sociais e desigualdades institucionais que consolidaram, ao longo dos séculos, um modelo patriarcal de organização social. Essa estrutura relegou a mulher a papéis subalternos e invisibilizados, tanto na esfera doméstica quanto na esfera pública.

O conceito de "tríplice jornada da mulher" emerge desse histórico de opressão, refletindo a sobrecarga de responsabilidades atribuídas às mulheres: o trabalho remunerado, o trabalho doméstico não remunerado e os cuidados emocionais e reprodutivos (Ávila; Portes, 2013, p. 734).

Conforme destaca Federici (2017), “a caça às bruxas foi tão importante para o desenvolvimento do capitalismo quanto a expropriação do campesinato e a colonização do

Novo Mundo” (p. 23). Em sua obra *Calibã e a bruxa*, a autora demonstra que a opressão das mulheres não foi um subproduto da formação do capitalismo, mas sim um de seus elementos estruturais, e a perseguição sistemática às mulheres, especialmente nos séculos XVII e XVIII, através dos tribunais da Inquisição, visava controlar o corpo feminino e sufocar os movimentos de resistência que ameaçavam a hegemonia do Estado e da Igreja.

Federici (2017) observa que “a imposição do trabalho assalariado e a separação entre o espaço público e privado empurraram as mulheres para a esfera doméstica”, onde seu trabalho passou a ser desvalorizado e invisibilizado (p. 90). Essa divisão sexual do trabalho é a base do que se compreende atualmente como tripla jornada, uma vez que, mesmo inseridas no mercado formal, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e pelos cuidados familiares.

No Brasil, a legislação também contribuiu historicamente para a perpetuação da desigualdade. O Código Civil de 1916, em seu art. 242, estabelecia que:

Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251): (revogado)
[...]
VII. Exercer profissão (art. 233, nº IV). (revogado)

Esse dispositivo legal vigorou até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que garantiu, em seu art. 5º, I, a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, e, em seu art. 226, §3º, a isonomia nas relações conjugais (Brasil, 1988).

A questão patrimonial também reflete a histórica desigualdade de gênero, pois sob o regime de comunhão universal de bens, cabia ao marido a administração dos bens do casal. Somente com a entrada em vigor do Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406/2002), a mulher passou a ter os mesmos direitos que o homem na gestão patrimonial, conforme reafirmado pelo Superior Tribunal de Justiça em julgados como o REsp 646259/RS e o REsp 1251000/MG.

A herança cultural patriarcal também é abordada por Federici (2019), ao destacar que o capitalismo se sustenta em um modelo de “patriarcado do salário”, em que a exploração da mulher é mantida mesmo com sua inserção no mercado de trabalho. Segundo a autora, “a divisão entre o trabalho produtivo⁵ e o reprodutivo⁶ sustentou a marginalização das mulheres e consolidou a desigualdade estrutural” (Federici, 2019, p. 67).

⁵ Trabalho produtivo: conjunto de atividades voltadas à geração de bens e serviços comercializáveis no mercado, que resultam em valor econômico direto e são formalmente reconhecidas e remuneradas, são trabalhos onde é tradicionalmente associado ao espaço público e ao emprego formal.

⁶ Trabalho reprodutivo: refere-se às atividades essenciais para a manutenção da vida e do cotidiano, como cuidados com filhos, idosos, tarefas domésticas e apoio emocional, sendo um trabalho em grande parte, não remunerado, invisibilizado e historicamente atribuído às mulheres.

A partir da década de 1940, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a prever dispositivos específicos para a proteção da mulher trabalhadora, como a estabilidade no emprego em caso de gravidez e a licença-maternidade. No entanto, apenas recentemente, com a edição da Lei nº 14.611/2023, avançou-se na garantia de igualdade salarial entre homens e mulheres. A legislação também foi aprimorada por medidas como o Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008) e o Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016), que reconhecem a necessidade de conciliar trabalho e maternidade.

Apesar desses avanços, estudiosas como Morais (2012) e Saffioti (2013) apontam que a sobrecarga feminina persiste, especialmente entre as mulheres das classes populares. Conforme enfatiza Saffioti (2013), “a divisão sexual do trabalho não é apenas um problema econômico, mas também ideológico e cultural” (p. 81).

Morais (2012) complementa que o sistema capitalista perpetua uma lógica que explora a força de trabalho da mulher em três dimensões: “como trabalhadora, como mãe e como cuidadora” (p. 53).

Assim, a análise histórica do papel da mulher revela não apenas um avanço legislativo e institucional, mas também a persistência de estruturas patriarcais. É fundamental que se avance para além do reconhecimento legal e se promova uma efetiva transformação cultural, que valorize o trabalho doméstico, promova a divisão equitativa das tarefas familiares e assegure às mulheres condições reais de igualdade.

8471

3 Papéis de Gênero, Trabalho e Autonomia Feminina na Sociedade Contemporânea

A inserção da mulher no mercado de trabalho externo representou um marco simbólico e prático na luta por igualdade de gênero, rompendo parcialmente com os limites impostos pelo modelo patriarcal, no entanto, essa conquista não significou a eliminação das desigualdades, mas sim sua reconfiguração.

As mulheres passaram a acumular funções sem que houvesse redistribuição equitativa das responsabilidades domésticas. Como afirma Federici (2019), “a opressão das mulheres não termina com sua entrada no trabalho assalariado, pois a base da desigualdade se desloca para novas formas de exploração dentro e fora do lar” (p. 46).

Esse fenômeno, caracterizado por uma sobreposição de responsabilidades, é o que se convencionou chamar de tripla jornada: a mulher atua no trabalho formal, é responsável pelo

trabalho doméstico não remunerado e ainda sustenta uma carga emocional relacionada à manutenção das relações familiares.

Saffioti (2013) destaca que “as mulheres continuam sendo socialmente responsabilizadas pelos cuidados com os filhos e com o lar, mesmo quando são provedoras do sustento” (p. 91), revelando a persistência de um modelo de gênero excludente e desigual.

Do ponto de vista estrutural, o sistema capitalista depende da exploração do trabalho feminino gratuito ou mal remunerado. Silvia Federici (2017) é categórica ao afirmar que “o trabalho não remunerado da mulher é condição fundamental para a produção capitalista, pois ele garante a existência de uma força de trabalho reprodutiva sem custos para o capital” (p. 32). Esse trabalho de cuidado, como cozinhar, limpar, criar filhos, manter laços afetivos, é essencial para a reprodução da força de trabalho que sustenta o sistema econômico, mas permanece invisível nos cálculos do PIB e desvalorizado socialmente.

Trata-se do chamado trabalho reprodutivo, mencionado anteriormente, que, embora não gere mercadorias ou lucro direto, é indispensável para a manutenção da vida e o funcionamento contínuo da sociedade, pois ele garante que os trabalhadores estejam alimentados, saudáveis, emocionalmente amparados e aptos para exercerem suas funções no mercado formal, entretanto, por ser realizado majoritariamente no ambiente doméstico, sem remuneração e tradicionalmente atribuído às mulheres, esse trabalho é sistematicamente excluído das métricas econômicas convencionais e raramente reconhecido como um componente estruturante da economia capitalista. A naturalização dessa divisão reforça desigualdades de gênero e perpetua a ideia de que essas tarefas são obrigações femininas, e não atividades com valor social e econômico real.

Federici (2019) ainda reforça: “sem o trabalho invisível das mulheres, o capitalismo colapsaria” (p. 109). Sua crítica é compartilhada por autores como Nancy Fraser, que observa que a economia capitalista promove uma separação entre produção e reprodução, relegando às mulheres a esfera da reprodução social sem o devido reconhecimento. Fraser (2017) sustenta que “o capitalismo desconsidera a base social e humana da produção, e essa base tem gênero: é feminina” (p. 32).

Além disso, o modelo de exploração é legitimado por convenções culturais, religiosas e institucionais. Saffioti (2013) analisa que “a mulher é explorada em múltiplos níveis: pela família, pelo Estado, pela religião e pela estrutura de produção capitalista, que se beneficia da

sua mão de obra gratuita” (p. 47). Essa constatação impõe um desafio: como transformar uma estrutura que se beneficia justamente da desigualdade para funcionar?

Entende-se que, o caminho passa pela visibilização e valorização do trabalho doméstico e de cuidado como atividades produtivas e fundamentais à sociedade, devendo ter ajuda de políticas públicas que promovam licenças parentais igualitárias, ampliação da rede de creches e programas de redistribuição do trabalho doméstico são estratégias urgentes e eficazes. A luta feminista, portanto, deve incorporar uma crítica à organização do trabalho e ao modelo econômico vigente, sob pena de manter as mulheres em um ciclo contínuo de subordinação.

Por fim, é imprescindível que o Estado assuma uma postura ativa na reconfiguração das relações de gênero, reconhecendo o impacto sistêmico da desigualdade e implementando políticas que promovam a justiça redistributiva e o reconhecimento social. Como afirma Hirata (2002), “não basta incluir as mulheres no mundo do trabalho; é preciso transformar o próprio mundo do trabalho” (p. 25).

3.1 A Violência doméstica no Cotidiano das Mulheres e o Poder do Divórcio

A violência doméstica é uma das manifestações mais cruéis da desigualdade de gênero, pois ela não se limita à agressão física, mas assume também formas psicológicas, patrimoniais, morais e sexuais, todas elas sustentadas por uma estrutura de poder que ainda privilegia a autoridade masculina no âmbito privado.

Essa realidade é agravada pela dependência econômica, que priva muitas mulheres da possibilidade de ruptura com o agressor. Como observa Moraes (2012), “a ausência de autonomia financeira impede muitas mulheres de romper com ciclos de violência, perpetuando relações abusivas baseadas no medo e na subordinação” (p. 53).

Embora a promulgação da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) tenha representado um marco no enfrentamento da violência contra a mulher no Brasil, a efetividade dessa legislação encontra sérios obstáculos práticos. Saffioti (2013) ressalta que “a legislação é necessária, mas insuficiente quando desacompanhada de políticas públicas eficazes de educação e geração de renda” (p. 104).

Isso reforça a compreensão de que o combate à violência doméstica deve ir além da punição, abrangendo a criação de condições materiais e simbólicas para a reconstrução da vida da vítima.

Do ponto de vista sociológico, Pierre Bourdieu (2002) argumenta que a dominação masculina se naturaliza por meio de disposições incorporadas que operam até mesmo sem coerção direta, mantendo as mulheres em posições de submissão. Para ele, “a violência simbólica é aquela que se exerce com a cumplicidade tácita de ambos os lados” (Bourdieu, 2002, p. 11), e isso explica, em parte, a dificuldade de romper com relações abusivas mesmo quando há aparente liberdade formal.

A possibilidade de dissolução do vínculo conjugal, historicamente negada ou dificultada, é um avanço jurídico importante, tendo em vista que a Emenda Constitucional nº 66/2010, ao suprimir a exigência de prazos mínimos para o divórcio, reforçou o princípio da liberdade individual e da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Beuren (2006) afirma que “o divórcio representa não apenas a ruptura formal de um vínculo jurídico, mas a reafirmação da dignidade e da autodeterminação da mulher enquanto cidadã” (p. 101).

No entanto, o divórcio como conquista legal não elimina os desafios reais e persistentes que envolvem essa escolha. A autonomia plena da mulher pós-divórcio esbarra em barreiras concretas, como a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, a ausência de políticas habitacionais inclusivas, e a insuficiência de creches e redes de apoio.

Scott (1995) nos ajuda a compreender que a desigualdade de gênero não reside apenas nas leis ou nos eventos visíveis, mas na forma como o poder é estruturado e reproduzido cotidianamente. “Gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (Scott, 1995, p. 16).

8474

Na atualidade, a construção de um cenário mais equitativo exige ações intersetoriais e políticas públicas sensíveis às especificidades de gênero, como a criação de programas de moradia prioritária para mulheres vítimas de violência, acesso à qualificação profissional e incentivos fiscais para empresas que contratam mulheres em situação de vulnerabilidade. Sem a articulação entre o jurídico, o econômico e o simbólico, a autonomia permanecerá como promessa distante para milhares de brasileiras.

3.2 Autonomia Feminina e Condições Materiais

A noção de autonomia feminina, muitas vezes celebrada sob o viés jurídico-formal, não pode ser compreendida de maneira dissociada das condições materiais e simbólicas que estruturam a vida das mulheres.

É insuficiente afirmar que uma mulher é autônoma apenas porque a legislação lhe garante igualdade de direitos se, na prática, ela não dispõe dos recursos necessários para exercer essa liberdade. Gil (2008) aponta com precisão que “contextos de vulnerabilidade limitam a aplicação plena dos direitos sociais, especialmente entre as mulheres” (p. 144), destacando o abismo entre a norma e a realidade.

Essa análise encontra respaldo na teoria das capacidades proposta por Amartya Sen (2010), segundo a qual liberdade e autonomia não se reduzem à ausência de proibições legais, mas à real capacidade das pessoas de realizarem escolhas e levarem vidas que considerem valiosas. Aplicada à realidade das mulheres brasileiras, essa teoria escancara a insuficiência de políticas públicas que ignorem as interseccionalidades entre gênero, classe e raça.

A autonomia, portanto, precisa ser promovida como um processo coletivo e estruturante, e não como um mérito individual, pois a falsa ideia de empoderamento baseada exclusivamente na força de vontade ignora o peso das opressões históricas.

Angela Davis (2016) adverte que “as mulheres mais afetadas pelas formas contemporâneas de opressão são aquelas situadas nos cruzamentos entre múltiplos sistemas de dominação” (p. 50), como o patriarcado, o racismo e o capitalismo.

Nesse sentido, a garantia de acesso à educação de qualidade, emprego digno, transporte seguro e rede de proteção institucional são condições elementares para a construção da autonomia. A socióloga Naila Kabeer (1999) define empoderamento feminino como o processo pelo qual as mulheres tomam posse de escolhas estratégicas para suas vidas, as quais antes lhes eram negadas. Esse processo não ocorre no vácuo: ele depende do acesso a recursos materiais e simbólicos, como renda, tempo e reconhecimento social.

Portanto, uma visão política pública verdadeiramente transformadora deve compreender que a autonomia não é um produto final, mas um caminho progressivo, impulsionado por medidas concretas e sustentáveis, como incentivos para creches comunitárias, fomento ao empreendedorismo feminino periférico, ações afirmativas no mercado de trabalho e programas de redistribuição de renda são apenas alguns exemplos de iniciativas eficazes. Além disso, a promoção de espaços de escuta e fortalecimento da autoestima feminina deve integrar as ações de base, considerando que o simbólico também limita, ou potencializa, o alcance da autonomia.

Por fim, conclui-se que embora os marcos legais representem avanços inegáveis, eles precisam ser acompanhados de investimentos estruturais e mudanças culturais profundas, pois

a superação da desigualdade de gênero exige um enfrentamento multidimensional que uma Estado, mercado e sociedade civil na construção de um novo paradigma: mais justo, inclusivo e centrado na equidade.

4 Desigualdade no Mercado de Trabalho e Políticas Públicas

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma das expressões mais persistentes do sistema patriarcal moderno, pois apesar da ampliação da participação feminina em diversas áreas profissionais, a presença das mulheres ainda é desproporcionalmente marcada por obstáculos estruturais que comprometem sua ascensão, remuneração e reconhecimento. Essas desigualdades se expressam em estatísticas alarmantes e requerem políticas públicas específicas para enfrentá-las.

A socióloga Silvia Federici, em sua obra *O Patriarcado do Salário* (2019), aponta que o próprio conceito de salário foi construído dentro de uma lógica patriarcal, que exclui as mulheres do pleno reconhecimento pelo seu trabalho.

Para a autora, “o salário não representa apenas a compensação pelo trabalho, mas também cria uma dinâmica de poder entre os gêneros, onde a atividade das mulheres, mesmo quando remunerada, é vista como inferior” (FEDERICI, 2019, p. 23). Essa visão aprofunda a desigualdade de gênero ao reforçar estigmas sobre a capacidade produtiva feminina e contribuir para sua marginalização no mercado de trabalho.

8476

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), as mulheres brasileiras ganham, em média, 22% menos que os homens para a realização das mesmas funções. Essa diferença é ainda maior quando se trata de mulheres negras, que recebem apenas 46% da média salarial dos homens brancos. Além disso, elas estão mais frequentemente inseridas em ocupações informais e precárias, com menos direitos e menor estabilidade.

No setor público e privado, a concentração feminina nos cargos de base também é evidente. Um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2022) mostrou que mulheres são maioria entre os profissionais com ensino superior, mas minoria nos cargos de diretoria e alta gestão. Esse dado revela que a meritocracia, frequentemente utilizada como justificativa para desigualdades salariais, não se sustenta diante da análise estrutural das relações de trabalho.

Morais (2012) complementa a análise ao afirmar que “as mulheres se encontram em um ciclo contínuo de exploração, onde suas atividades domésticas, invisíveis e não pagas, fundamentam a economia, enquanto seus empregos fora de casa são desvalorizados pelo

mercado" (p. 68). Essa realidade revela que a desigualdade estatística não é apenas numérica, mas resultado de uma estrutura simbólica de exclusão histórica.

4.1 Diferença Salarial Entre Gêneros e Posições de Poder: Barreiras Invisíveis

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho manifesta-se de forma aguda quando observamos os dados sobre remuneração e acesso a posições de liderança. A diferença salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno isolado ou pontual, mas resultado de uma estrutura histórica que desvaloriza o trabalho feminino e perpetua relações assimétricas de poder.

Segundo o Women in Work Index da PwC (2022), o Brasil ocupa a 27^a posição entre os 33 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) avaliados em termos de participação e remuneração feminina. Esse índice considera fatores como taxa de emprego, igualdade salarial e presença feminina em cargos de chefia.

Em 2021, dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) demonstraram que mulheres brasileiras, mesmo ocupando funções equivalentes às dos homens, recebiam em média 20% menos, especialmente em setores de alta rentabilidade como o financeiro e o tecnológico.

8477

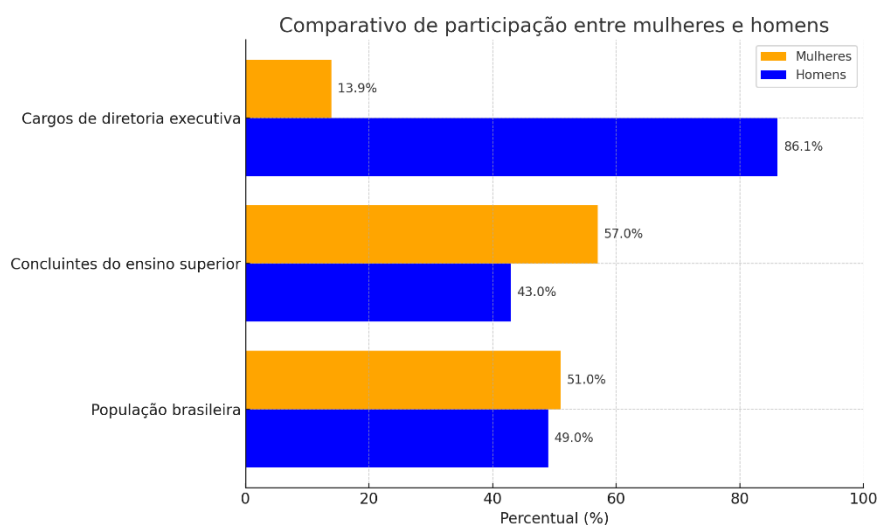
Essa disparidade salarial não pode ser explicada apenas por variáveis como formação acadêmica ou experiência profissional, e segundo estudos os do IBGE (2023) mostram que mulheres com o mesmo nível de escolaridade e jornada semanal ainda ganham menos que seus colegas homens. Quando se adicionam os marcadores de raça e maternidade, o cenário se torna ainda mais crítico: mães negras, por exemplo, figuram entre os grupos mais vulneráveis à informalidade e ao subemprego (Ipea, 2022).

A segregação ocupacional, horizontal e vertical, é outro fator que reforça essa desigualdade, tendo em vista que as mulheres são maioria em setores historicamente associados ao cuidado e à assistência, como educação, enfermagem e serviço social, que, por sua vez, são também os menos valorizados economicamente.

Já nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), sua presença ainda é significativamente reduzida, refletindo uma divisão sexual do trabalho legitimada culturalmente (Unesco, 2019).

A isso soma-se o chamado "teto de vidro", uma metáfora para as barreiras invisíveis que impedem ou dificultam o acesso das mulheres às posições mais altas na hierarquia corporativa.

Embora as mulheres representem cerca de 51% da população brasileira e 57% dos concluintes do ensino superior (Inep, 2022), elas ocupam apenas 13,9% dos cargos de diretoria executiva em grandes empresas, sendo discrepante a diferença comparada a população masculina, conforme levantamento do IBGC (2023). Esse abismo evidencia que a exclusão não decorre de falta de qualificação, mas sim da perpetuação de um modelo de gestão excludente, conforme demonstrado no gráfico abaixo:



Saffioti (2013) salienta que “a mulher, mesmo quando conquista espaços no mercado, enfrenta mecanismos invisíveis que limitam sua ascensão ao poder” (p. 88). Esses mecanismos operam de forma sutil: ausência de redes corporativas femininas, estereótipos que associam liderança a atributos masculinos e a dupla jornada de trabalho, que restringe o tempo e a energia das mulheres para se dedicarem ao desenvolvimento de suas carreiras.

A teórica Silvia Federici (2019), ao propor o conceito de “patriarcado do salário”, explica que o sistema capitalista reforça a divisão sexual do trabalho ao remunerar de forma desigual, não apenas em termos quantitativos, mas qualitativos. Para ela, “o salário não representa apenas a compensação pelo trabalho, mas também cria uma dinâmica de poder entre os gêneros, onde a atividade das mulheres, mesmo quando remunerada, é vista como inferior” (p. 23). Essa lógica também impacta a percepção de autoridade: quando uma mulher assume um cargo de liderança, sua competência frequentemente é colocada em dúvida, enquanto a mesma posição ocupada por um homem é tida como natural.

O combate a essa desigualdade exige um reposicionamento institucional e cultural, pois não basta garantir igualdade formal por meio de leis, embora essas sejam importantes, é preciso agir sobre as estruturas simbólicas e materiais que sustentam a desigualdade. Medidas como a Lei nº 14.611/2023, que determina a igualdade salarial e critérios de transparência, são passos importantes, mas precisam ser acompanhadas de ações afirmativas nas empresas, políticas públicas de apoio à parentalidade, incentivo à equidade nos processos de recrutamento e seleção, e programas de mentoria para mulheres em ambientes corporativos.

Além disso, é necessário reconhecer o valor do trabalho reprodutivo, realizado majoritariamente pelas mulheres, e que sustenta todo o sistema econômico. Isso passa por reconfigurar a divisão sexual do trabalho doméstico e pela ampliação de serviços públicos como creches e escolas de tempo integral, que liberem o tempo das mulheres para a inserção plena e digna no mercado.

Como destaca Angela Davis (2016), “não há possibilidade de libertação das mulheres sem o desmantelamento das estruturas de dominação que operam simultaneamente no racismo, no sexismo e no capitalismo” (p. 72). Assim, garantir a igualdade salarial e o acesso às posições de poder é mais do que uma questão de justiça econômica: é um passo essencial rumo à equidade de gênero e à construção de uma sociedade verdadeiramente democrática.

8479

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo evidenciou que a trajetória histórica da mulher na sociedade brasileira foi marcada por uma complexa teia de opressões jurídicas, sociais e culturais que sustentaram um modelo patriarcal de dominação. Da limitação legal imposta pelo Código Civil de 1916 à persistência de uma estrutura econômica que desvaloriza o trabalho feminino, remunerado ou não, a mulher brasileira vem enfrentando múltiplas camadas de desigualdade. A análise histórica permitiu compreender como o capitalismo se apropriou do trabalho invisível das mulheres para sustentar suas engrenagens, como demonstrado por Federici (2017, 2019) e outras teóricas.

Os resultados da pesquisa demonstram que a chamada tripla jornada feminina é a manifestação contemporânea de uma longa cadeia de exclusões: as mulheres não apenas acumulam trabalho formal e doméstico, mas também carregam o peso simbólico da responsabilidade emocional da família. A persistência da violência doméstica, mesmo após avanços legais como a Lei Maria da Penha, e a desigualdade salarial revelam que as conquistas

jurídicas, por si sós, não são suficientes para modificar as estruturas de poder que operam nas relações de gênero. A barreira simbólica do "teto de vidro" e a sub-representação das mulheres em cargos de liderança reforçam a necessidade urgente de mudanças profundas e integradas.

É indispensável a reformulação das políticas públicas com enfoque interseccional e a promoção de uma cultura que valorize, reconheça e redistribua o trabalho reprodutivo. A educação de base, aliada a incentivos econômicos e institucionais, deve ser utilizada como ferramenta de transformação social para romper com a herança estrutural da desigualdade de gênero.

Sugere-se, para pesquisas futuras, uma análise comparativa entre diferentes países da América Latina a respeito das políticas de equidade de gênero e sua eficácia, bem como estudos empíricos sobre os impactos de programas de redistribuição do trabalho doméstico em famílias chefiadas por mulheres. Ademais, é recomendável que futuras investigações se aprofundem nas experiências interseccionais de mulheres negras, indígenas e LGBTQIA+, cuja realidade apresenta camadas adicionais de vulnerabilidade e resistência que este trabalho apenas introduziu. Dessa forma, será possível construir uma agenda de pesquisa mais inclusiva e comprometida com a transformação social.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, R. C.; PORTES, É. A. A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 733–754, set./dez. 2013.

BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos acadêmicos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2006. 195 p.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução de Sérgio Milliet. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução de Sérgio Milliet. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 nov. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 22 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm. Acesso em 20 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016.** Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), [...], a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/13257.htm. Acesso em 20 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14611.htm. Acesso em 20 nov. 2024.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1251000/MG 2011/0084897-5.** Relator: Ministra Nancy Andrighi. Brasília, DF, DJ: 23 de agosto de 2011. Publicação em 31 de agosto de 2011. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?b=ACOR&livre=%28RESP.clas.+e+%40num%3D+%221251000%22%29+ou+%28RESP+adj+%221251000%22%29.suce.&O=JT>. Acesso em: 22 nov. 2024.

8481

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 646259/RS 2004/0032153-9.** Relator: Ministro Luis Felipe Salomão, Brasília, DF, DJ: 22 de junho de 2010. Publicação em 24 de agosto de 2010. Disponível em: [https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?i=1&b=ACOR&livre=\(\(%27RESP%27.clas.+e+@num=%27646259%27\)+ou+\(%27REsp%27+adj+%27646259%27\).suce.\)&thesaurus=JURIDICO&fr=veja](https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?i=1&b=ACOR&livre=((%27RESP%27.clas.+e+@num=%27646259%27)+ou+(%27REsp%27+adj+%27646259%27).suce.)&thesaurus=JURIDICO&fr=veja). Acesso em: 22 nov. 2024.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** São Paulo: Boitempo, 2016.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva.** São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O Patriarcado do Salário: Notas sobre Marx, gênero e feminismo.** 1. ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2019.

FRASER, Nancy. **Fortunas do feminismo.** São Paulo: Boitempo, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas Sociais**. São Paulo. Editora Atlas S.A. 2008.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça: interseccionalidades e perspectivas feministas**. São Paulo: Boitempo, 2002.

IACONELLI, Vera. **Manifesto Antimaternalista: psicanálise e políticas da reprodução**. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

IBGC. **Pesquisa IBGC analisa diversidade de gênero e raça**. IBGC, 2023.

IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

IBGE. **Quantidade de homens e mulheres**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

INEP. **Censo da Educação Superior**. Brasília: MEC, 2022.

INEP. **Mulheres representam 59% das matrículas na educação superior**. MEC, 2022.

IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: Ipea, 2022.

MORAIS, Silvana Mara. **Feminismo, Diversidade Sexual e Serviço Social**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

UNESCO. **Cracking the code: Girls' and women's education in STEM**. Paris: UNESCO, 2019.