

GÊNERO E TRABALHO: reflexões psicológicas sobre a experiência das mulheres ao longo da história brasileira¹

GENDER AND WORK: psychological reflections on the experience of women throughout Brazilian history

Beatriz Souza Ricardo²

Edilene Peres Barcelo de Souza Moreira³

Gabriela Aparecida da Silva⁴

Daniele Almeida Santos⁵

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar, por meio de uma perspectiva psicológica, a experiência das mulheres no mercado de trabalho ao longo da história brasileira, considerando aspectos psicossociais, culturais e econômicos envolvidos. A pesquisa se trata de uma revisão narrativa, sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e a contribuição da psicologia enquanto ciência para apoio psicológico e entendimento de sua jornada, que devido à desigualdade perpetuada ao longo da história, resulta em prejuízos psicológicos, culturais e econômicos significativos para o gênero feminino.

Palavras-chave: Mulher; Trabalho; Femenino; Saúde Mental.

ABSTRACT

This work aims to analyze, through a psychological perspective, the experience of women in the labor market throughout Brazilian history, considering the psychosocial, cultural and economic aspects involved. The research is a narrative review of the insertion of women in the labor market and the contribution of psychology as a science for psychological support and understanding of their journey, which due to the inequality perpetuated throughout history, results in significant psychological, cultural and economic losses for the female gender.

Keywords: Woman; Work; Feminine; Mental health.

1 Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Inhumas FacMais, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia, no segundo semestre de 2024.

2 Acadêmica do 10º Período do curso de Psicologia pela Universidade de Inhumas (UNIMAIS).

E-mail: beatriz.ricardo@aluno.facmais.edu.br

3 Acadêmica do 10º Período do curso de Psicologia pela Universidade de Inhumas (UNIMAIS). E-mail: edilene@aluno.facmais.edu.br

4 Acadêmica do 10º Período do curso de Psicologia pela Universidade de Inhumas (UNIMAIS). E-mail: gabrielaaparecidasilva@aluno.facmais.edu.br

5 Professora-Orientadora). Especialista em. Docente da Faculdade de Inhumas. E-mail: danielealmeida@facmais.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho propõe-se a investigar como aconteceu a inserção da mulher no mercado de trabalho, as lutas que as mesmas enfrentam sobre a desigualdade de gênero e os impactos psicológicos que podem surgir ao passar por essas experiências.

De acordo com Fernandes (2013), ao analisar a história da inserção da mulher no mercado de trabalho, nota-se que elas sempre precisaram trabalhar, porém, aos olhos da sociedade não era vista como uma profissão, os serviços de casa eram vistos como um papel direcionado apenas para as mulheres, além de ser esposa e mãe, e aos poucos elas adentraram e conquistaram seus direitos. Embora as mulheres tenham aprendido muito com o tempo, conquistaram e reconheceram seu espaço que antes era somente do público masculino, a desigualdade salarial não acompanhou a evolução, até na atualidade observa-se essa discrepância salarial e a luta para tal direito.

Costa (2018), aponta através de estudos que a mulher faz o dobro do trabalho doméstico do que o homem, sendo assim, a mulher possui duas jornadas de trabalho, podendo ter até três casos ela esteja em uma universidade. Observa-se que as mulheres estão vivenciando uma realidade de multitarefas, e conciliar essas jornadas de trabalho no dia a dia não é uma tarefa fácil, ainda mais quando algumas delas estão fora de controle, isso pode acarretar estresse, pressão constante, ansiedade, depressão e etc.

Portanto, além da mulher trabalhar em cargos que geram muitas responsabilidades, ela também se preocupa com tarefas tradicionais como o de ser esposa, mãe ou estudante. E essas experiências vivenciadas por elas podem gerar grandes consequências psicológicas principalmente o ter que dar conta de tudo.

Sendo assim, o atual artigo refere-se a uma revisão narrativa, onde será utilizado artigos científicos, livros e revistas que buscam analisar dados mediante pesquisa de textos clássicos referentes ao tema proposto, composto por dados específicos avaliados a partir da descrição do mesmo, os bancos de dados utilizados para a construção desse trabalho foram o Google Acadêmico, Scielo, a partir de palavras chaves como: gênero, feminino, mercado de trabalho, desigualdade de gênero e saúde mental. Gênero e Mercado de Trabalho, Saúde Mental das Mulheres Trabalhadoras, Desigualdade de Gênero no Ambiente Corporativo, Psicodinâmica e Trabalho Feminino e Impacto Psicológico do Trabalho na Mulher, esses são alguns descritores utilizados para a coleta de dados. A estrutura da pesquisa está dividida em 3 (três) capítulos. O capítulo 1 apresenta a introdução ao tema, justificativa do estudo e a metodologia. O capítulo 2 até o 5 discute o referencial teórico sobre as reflexões psicológicas com as experiências das mulheres ao longo da história brasileira. O capítulo 6 traz as conclusões e recomendações.

2 COMPREENDENDO O GÊNERO

Quando pesquisamos “O que é gênero?” no google, o dicionário de Oxford Languages and Google define gênero em dois tópicos, o primeiro diz que gênero é tipo, classe ou espécie, já o segundo tópico diz que gênero é um conjunto de objetos ou seres que têm a mesma origem ou aqueles que acham que são ligados pela semelhança de uma ou mais particularidades. Porém para os olhos culturais e sociais quando se fala em gênero pensa-se que são comportamentos, particularidades e

papéis adequados que a sociedade estabelece para os homens e mulheres, como relata Grossi (1998).

Na perspectiva de Nicholson (2000), o gênero foi elaborado e é utilizado por muitos como uma oposição ao sexo, ou seja, ao longo dos anos para a sociedade gênero está relacionado ao o que é biologicamente estabelecido. Dessa forma ele era utilizado para fazer uma construção social onde há uma distinção entre homem e mulher e também houve uma separação do “corpo masculino” do “corpo feminino”.

Nessa perspectiva, Grossi (1998) afirma que os papéis de gênero são como os papéis de teatro, pois há uma representação assim como os personagens de teatro. Por muito tempo a cultura trouxe que o papel do homem é de ser o provedor da casa e o papel da mulher estava ligado aos afazeres domésticos e criação dos filhos, nota-se que, havia de certa forma uma interpretação de papéis. No entanto, com o passar do tempo a cultura que traz um pensamento coletivo foi se transformando e as mulheres passaram também a serem protagonistas dentro do mercado de trabalho.

Carloto (2001), sustenta que a desigualdade de gênero ou divisão sexual do trabalho como a própria autora fala, influencia muito no sociocultural, ao mesmo tempo em que a mulher conquistou o direito de trabalhar, ainda há “tarefas femininas” e “tarefas masculinas” dentro das indústrias e não podemos esquecer também da desigualdade salarial.

Segundo os estudos de Saraiva e Irigaray (2009), existe uma importância do gênero dentro do ambiente de trabalho, pois ele promove inclusão, diversidade e igualdade, mas para ter um ambiente assim as empresas precisam ter uma cultura empresarial que favorece esse âmbito de igualdade, a autora traz diversos relatos de profissionais e dos gestores da empresa promovendo uma equidade.

2.1 GÊNERO E SEXO

Ao analisar o que é gênero aos olhares da cultura brasileira, nota-se muitas falas ligadas ao sexo, ou seja, gênero está ligado ao o que é biologicamente dado, o que é feminino e o que é masculino, assim como ressalta Salvaro, Galvane e Mariano (2016) quando citam Nicholson (2000). Ao longo dos anos esse estereótipo dado pela cultura tem ganhado força passando de geração para geração.

Partindo desse pressuposto de que cultura é aprendida, em outras palavras, é um conhecimento empírico, de senso comum, que passa de geração para geração, ou seja, o gênero é uma construção social, assim para cada grupo diferente de pessoas gênero terá um significado. (Macêdo; Macedo, 2004). Assim como no Ocidente, lá muitos relacionam gênero com sexualidade. (Grossi, 1998). Há muitos estudos que comprovam que gênero não reflete ao biológico, como aponta o trecho abaixo:

O organismo dos seres vivos apresenta características estruturais e funcionais peculiares e distintivas entre os machos e as fêmeas. Gilbert, Hallet e Eldridge (1994), citados por Nogueira (2001), dizem que para classificar os indivíduos segundo a anatomia humana utiliza-se o termo sexo. Assim, um indivíduo é macho ou fêmea de acordo com os cromossomos expressos em seus órgãos genitais. Stoller (1993), citado por Oliveira e Knöner (2005), porém, procurou provar por meio de suas investigações que as características de gênero não são garantidas pela biologia, uma vez que muitos sujeitos apresentam características femininas ou masculinas em dissonância com sua anatomia. Já a palavra gênero designa, segundo o senso comum, qualquer categoria, classe, grupo ou família que apresente determinadas características comuns. Por exemplo, os filmes podem classificar-se de acordo com suas

características em românticos, policiais, comédias, de ação, dramas, etc. Da mesma maneira, existem vários gêneros musicais: rock, samba, clássico, romântico. A palavra gênero, na arte, pode ainda designar estilos distintos: gênero dramático, gênero literário. (OLIVEIRA e KNÖNER, 2005). A partir de 1975, porém, o termo gênero passou a ser utilizado nos estudos cujo objetivo era compreender as formas de distinção que as diferenças sexuais induzem em uma sociedade. Assim, gênero passou a constituir uma entidade moral, política e cultural, ou seja, uma construção ideológica, em contraposição a sexo, que se mantém como uma especificidade anatômica (Oliveira; Knöner, 2005, *apud* Praun, 2011, p. 56).

Dessa forma, podemos quebrar a percepção do senso comum ligando sexualidade ao gênero, porque a formulação ideológica, que gênero está ligado ao sexo e foi construído para que defendesse os comportamentos sociais de mulheres e homens em determinadas culturas, como defende Grossi (1998).

2.2 PAPÉIS DE GÊNERO E IDENTIDADE DE GÊNERO

Previamente, foi explicado que os papéis de gênero são semelhantes aos papéis de teatro, dessa forma a cultura considera que papéis de gênero é tudo aquilo que está ligado ao sexo biológico (femenino e masculino). Então desde de sempre a mulher está associada a docilidade e a afetividade (“sexo frágil”) e o homem está associado a racionalidade e a agressividade (“provedor”) (Lago *et al*, 2008, *apud*, Praun, 2011).

Pesquisas como as de Praun (2011) apontam que os papéis de gênero têm sido utilizado como um rótulo, principalmente para as mulheres. Desde muito nova as mulheres são ensinadas a cuidar do “lar”, quando crianças as brincadeiras são direcionadas a esse cuidado, logo que se questionava sobre outra brincadeira, como o futebol, a famosa frase surgia “Não pode, essa brincadeira é de menino”. Ou quando as meninas possuíam “maus” comportamentos outra frase surgia “Não é assim que moça se comporta/Tenha comportamento de mocinha”. Ocorre também em relação a cores “Essa cor é de menina ou Essa cor é de menino”. O objetivo desta reflexão não é desmoralizar ou menosprezar as potencialidades do homem, mas sim trazer pressuposto de um pensamento e comportamento cultural que os deixam impedidos de desenvolver outras habilidades as quais as mulheres fazem com maestria.

Quando falamos de identidade de gênero, estamos referindo ao que o indivíduo se considera, escolhe ser, diferente do papel de gênero. Segundo Grossi (1998), enquanto o papel de gênero está ligado ao biológico e o que a cultura determina, a identidade está ligada à construção dos sentimentos individuais de identidade. Dentro da nossa sociedade temos lésbicas, gays, bi, trans, queer/questionando, intersexo, assexuais/arromânticas/âgenero, pan/pôli, não-binárias, heterossexuas e mais. Um psicólogo norte-americano, Robert Stoller (1978) citado por Grossi (1998) diz o seguinte: “mais fácil mudar o sexo biológico do que o gênero de uma pessoa”. Pois em sua visão a criança aprenderá a ser menino ou menina até os três anos de idade, onde ocorre a passagem da aquisição da linguagem e do complexo de Édipo. É neste período que começa a constituição do simbólico, porque a fala é um aliado fundamental entre o indivíduo e sua cultura.

Dessa forma Grossi (1998) define identidade de gênero citando Stoller (1978):

Para Stoller (1978), todo indivíduo tem um núcleo de identidade de gênero, que é um conjunto de convicções pelas quais se considera socialmente o que é masculino ou feminino. Este núcleo não se modifica ao longo da vida psíquica de cada sujeito, mas podemos associar novos papéis a esta "massa

de convicções". Este núcleo de nossa identidade de gênero se constrói em nossa socialização a partir do momento da rotulação do bebê como menina ou menino. Isto se dá no momento de nascer ou mesmo antes, com as novas tecnologias de detectar o sexo do bebê, quando se atribui um nome à criança e esta passa a ser tratada imediatamente como menino ou menina. A partir deste assinalamento de sexo, socialmente se esperarão da criança comportamentos condizentes a ele. [...] (Grossi, 1998, p. 8).

Podemos dizer então que a identidade de gênero é o que desejamos ser, é o papel que queremos fazer na sociedade como indivíduo, é como nos identificamos. Ela não está ligada ao nosso biológico, mas sim em nossas crenças, culturas, sentimentos, entre outros.

2.3 DESIGUALDADE DE GÊNERO

Como foi mencionado, apesar das conquistas ao longo da história da mulher ainda existe muita desigualdade entre esses gêneros (masculino e feminino). Podemos observar essa desigualdade em vários âmbitos diferentes, como nas escolas, ruas, universidades, organizações e até mesmo dentro da própria casa. Nesta pesquisa será aprofundado a desigualdade no âmbito empresarial.

Como as mulheres podem possuir até triplas jornadas de trabalho (serviço doméstico, trabalho, estudos), muitas empresas ou chefes dessas empresas acham que as mulheres não se dedicam o bastante para as organizações, assim elas sempre estão em desvantagem em relação ao sexo masculino, como relata Macêdo e Macedo (2004) quando citam Bruschini (1994).

De acordo com Macêdo e Macedo (2004), ao citar Morgan (1996), relata que muitas empresas são denominadas por culturas e valores, e muitos desses valores que são escolhidos pelo seus pioneiros são relacionados ao sexo, que acaba distorcendo o âmbito organizacional, priorizam um só sexo, alimentando a cultura patriarcal. Deste modo, as empresas são motivadas a seguir estruturas de oportunidades que são idealizadas para facilitar a entrada dos homens em posições de influência e poder, dificultando para as mulheres, nota-se que não houve apenas uma desigualdade, mas também uma exclusão e isso ocorre muito.

Neste artigo escrito por Macêdo e Macedo (2004), mostra algumas falas tanto masculinas quanto femininas, de uma determinada organização, através desse trabalho em campo percebe-se que é natural entre eles (os homens) falas de igualdade, nas quais todos têm o mesmo direito, porém na prática é totalmente diferente.

Ao analisar os estudos, percebe-se que nossa cultura ainda está muito alienada, muitas ainda possuem a visão de que o homem possui o papel de chefe da casa e sendo assim ele precisa ter uma renda salarial maior, o que se torna desconexo com a quantidade de mãe solteiras ou solo as quais estão inserida no mercado de trabalho e mesmo uma mulher ocupando o mesmo cargo que o dele, e a visão que nossa cultura, nossa sociedade impõe para a mulher é que ela precisa ser reprodutora e ter o cuidado com os membros da casa e a própria casa, isso pode ser comprovado pelo estudo de Macêdo e Macedo (2004) quando ele fala “[...] Elas continuam encontrando dificuldades para ocupar cargos de chefia e ganham menos do que os seus colegas, em quase toda ocupação.”

Apesar das lutas vencidas pelos movimentos feministas, ainda há desigualdade presente em toda parte e a presença da mulher no mercado de trabalho vem só aumentando no decorrer dos anos, como mostra o estudo que Salvaro, Galvane e

Mariano (2016), cita realizado por Barbosa (2014) que no Brasil “[...] a taxa de participação das mulheres, entre 15 e 64 anos de idade, aumentou de 51,2% em 1992 para 59,0% em 2012”. E a sociedade com seus pensamentos enraizados acaba facilitando para essa desigualdade, seja por imporem tarefas, como defende Macêdo e Macedo (2004), “[...] fica evidente que a existência da divisão sexual do trabalho, ou seja, tarefas consideradas masculinas ou femininas, que dividiram as ações de homens e mulheres na sociedade. [...]” seja pela divisão do trabalho, e os mesmos autores comprovam esse fato quando dizem “[...] Um trabalho definido como masculino ou feminino envolve representações e práticas sociais construídas, moldadas por aspectos históricos, sociais, culturais e conjunturais. [...]”. Vem sendo uma batalha para mudar essa concepção que muitos empregam, existe um caminho que conduzirá para que isso aconteça.

3 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Atualmente podemos notar a presença da mulher em vários campos de atuação no mercado de trabalho, porém nem sempre foi assim. Essa inserção começou de fato nos anos 1914 - 1918 e 1939 - 1945, quando iniciou as Guerras Mundiais (I e II). Quando houve muita morte de soldados e os que voltaram com vida estavam mutilados, dessa forma as mulheres assumiram a posição do homem no mercado de trabalho. Elas sentiram-se na obrigação de ajudar em casa deixando os afazeres domésticos e seus filhos. Os trabalhos feitos por elas naquela época eram: dar aulas de piano, fazer doces por encomenda, bordado, arranjo de flores, costurar roupas, afazeres domésticos, entre outros.

Há alguns relatos no qual afirmam que as mulheres começaram a trabalhar bem antes da guerra, porém aos olhos da sociedade esses serviços eram vistos como afazeres comuns de uma mulher.

O trabalho da mulher esteve presente em todas as épocas e lugares, na verdade elas sempre trabalharam, embora elas nem sempre exercessem “profissões”. (PERROT, 2005) A visão de mulher da classe média vigente no século XIX em nosso país era a de “Senhora do lar”, aquela cuja função é dever era cuidar do marido, dos filhos, parentes, e manter a casa em plena ordenança (Costa, 2018, p. 435).

Além das guerras, outro fator que impulsionou a mulher para o mercado de trabalho foi a revolução industrial, como a burguesia tinha o interesse em reunir muito dinheiro na mão de obra feminina auxiliando nesse plano, pois o salário das mesmas seriam inferiores ao da mão de obra masculina.

[...] a Revolução Industrial abriu caminho para uma participação massiva das mulheres na força de trabalho. A condição de inferioridade, que já vinha sendo atribuída à mulher, foi um dos principais objetos de interesse da burguesia, ávida em acumular riquezas. A passividade e a submissão da mulher dentro do mundo doméstico, desenvolvidas durante uma longa história de opressão, foram utilizadas para impor a elas o pagamento de salários inferiores aos dos homens e jornadas de trabalho excessivas e insalubres, o que ainda hoje acontece (Macêdo; Macedo, 2004, p. 68).

Sendo assim, a mão de obra se tornou um meio lucrativo e o trabalho feminino ficou visto como trabalho provisório, onde não podiam escolher a área que fosse trabalhar e a remuneração era baixa, mas o capital aproveitava esse momento para ter que substituir operários perdidos na crise, ou seja, o trabalho do homem estava ligado

a cargos de poder enquanto as mulheres eram submetidas a trabalho subalterno, como afirma Amaral (2012) quando cita Paoli (1985) e Corrêa (2004).

Como podemos observar, a inserção da mulher no mercado de trabalho está relacionada a fatores demográficos, econômicos, culturais e sociais. Ao longo da história a mulher vem lutando para ocupar espaços com igualdade, que sejam dignos delas, onde não são julgadas, comparadas ou sendo apenas uma peça para se obter lucros, um lugar onde elas podem ser mulheres.

3.1 CONTRIBUIÇÕES DOS MOVIMENTOS FEMINISTAS PARA OS AVANÇOS DA MULHER

Segundo Siqueira e Bussinguer (2020), os movimentos feministas parte de um olhar cuidadoso em relação a mulher dentro de um espaço de exclusão e opressão, esses movimentos têm como objetivo mudar esses espaços e habituá-las onde não se sintam inferiores ao sexo masculino. “Em outras palavras, o feminismo questiona o papel atribuído à mulher na sociedade como naturalmente inferior ao homem e limitada ao espaço privado, colocando em xeque as características ditas femininas relativas à passividade, ao cuidado e à domesticidade como um todo.” (Siqueira; Bussinguer 2020).

No Brasil o movimento teve início por meio de mulheres, como Nísia Floresta Brasileira Augusta, que começou introduzindo ideias do feminismo ao traduzir uma obra literária inglesa de Mary Wollstonecraft, ela também contribui também na luta pelo direito de trabalhar e estudar (Siqueira; Bussinguer 2020). A maior parte das feministas eram as trabalhadoras operárias e elas foram fundamentais para o movimento feminista no Brasil, como afirma Siqueira e Bussinguer (2020) ao citar Zuleika Alvin (1983), pois muitas participaram das greves que ocorrerem nos anos de 1900.

O primeiro movimento do feminismo no Brasil, procurou inserir a mulher no processo político e nas decisões da sociedade nas quais as mesmas pertenciam, como relata Siqueira e Bussinguer (2020), esse movimento teve início no século XX. Outro marco importante citado pelos mesmos autores ao ressaltar Teles (1999), ocorreu quando Bertha Lutz fundou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino no ano de 1920, com o intuito de oferecer educação para as mulheres, técnicas para elas se inserirem no mercado de trabalho, direito à maternidade principalmente para as mulheres trabalhadoras, entre outros atos.

Em 1949 uma autora chamada Simone de Beauvoir que faz parte do movimento feminista publicou uma obra literária chamada o “Segundo Sexo”, onde ela fala sobre o desenvolvimento psicológico em relação ao que a mulher vive em sociedade e sobre o surgimento das opressões com as mulheres. No ano 1963 outra obra literária “Mística Feminina”, escrita por Betty Fridman, nesta obra ela rever o que a Simone de Beauvoir escreveu no “Segundo Sexo” e acrescenta a opressão em relação a sociedade industrial, a partir dessas obras os movimentos sociais se expandiram muito mais, como afirma Alves e Alves (2013).

A segunda ação feita pelo movimento feminista, foi a busca pela igualdade entre o homem e a mulher tanto em relação ao comportamento sexual, quanto ao mercado de trabalho, essa luta ocorreu em 1970 (Siqueira; Bussinguer, 2020). Dez anos depois (1980), elas começaram a inserir pautas relacionadas a mulheres negras, como aponta Siqueira e Bussinguer (2020) quando citam Teles 1993 “Na década de 1980, no Brasil, as pautas da mulher negra também passam a integrar o movimento feminista (Teles, 1993, p. 92), buscando, a partir da percepção das diferenças no

tocante às reivindicações das mulheres brancas e negras, políticas públicas que as considerassem, evitando, assim, que apenas a mulher branca, especialmente a pertencente às classes média e alta, tivesse seus direitos reconhecidos.”

Segundo Alves e Alves (2013), no ano de 1984 surgiu o Conselho Nacional da Condição da Mulher, que promoveu uma campanha para que a mulher fosse incluída nos direitos da Carta Constitucional, essa campanha foi um sucesso e hoje a mulher está inclusa nos direitos da Carta Constitucional.

Em 2003 a força do movimento feminista impulsionou a criação da SPM (Secretária Especial de Políticas para Mulheres), esse é um órgão que está inserido na Presidência da República, que tem como objetivo promover igualdade entre o homem e a mulher, com esse órgão o Brasil conseguiu subir no ranque de países que participam de políticas relacionadas a igualdade de gênero. (Pedro; Guedes 2010).

Três anos depois criaram a Lei Maria da Penha, considerada também um marco muito importante, pois em uma pesquisa citada por Pedro e Guedes (2010), realizada pela “Fundação Perseu Abramo em 2001, 43% das mulheres já sofreram ou sofrem algum tipo de violência” e vem lutando por ela desde 1990 como ressalta Alves e Alves (2013). Essa lei também pode abranger para a sociedade que a violência vai além das agressões físicas como aponta Pedro e Guedes:

A criação da Lei Maria da Penha (11.240/06), possibilitou o esclarecimento perante a definição do que seria violência. Até então, entendia-se por violência, apenas agressões que deixassem marcas visíveis como hematomas ou feridas. Nesta Lei discorre sobre as diversas formas da violência: caráter físico, psicológico, sexual, moral ou patrimonial. É, portanto, uma lei na qual a compreensão da violência refere-se a tudo aquilo que fere a integridade da pessoa (Pedro; Guedes, 2010, p. 8).

O terceiro ato que o movimento feminista lutou foi dedicada a diversidade, ou seja, nessa ação não está incluído só as mulheres mas todas as vítimas que sofrem por injustiça, opressão e desigualdade, como podemos observar no trecho de Siqueira e Bussinguer (2020):

Foram inseridas, especialmente na academia, questões relativas à masculinidade, aos homossexuais, transexuais, bissexuais, assexuados, enfim, toda a Teoria Queer cuja maior expoente teórica é Judith Butler. A ideia de gênero, portanto, vem sendo completamente revisada neste período do movimento feminista, trazendo uma perspectiva mais fluida e incluindo outras minorias oprimidas não necessariamente mulheres, mas vítimas da mesma opressão imposta e/ou originada no patriarcado (Siqueira; Bussinguer, 2017, *apud* Siqueira; Bussinguer, 2020, p. 9).

Esses foram alguns marcos importantes ao longo da história do movimento feminista, concerteza deve ter vários outros, pois esse movimento está em luta a mais de 200 anos como ressalta Siqueira e Bussinguer (2020), podemos observar que teve várias conquistas, como o direito do voto, acesso a educação, direitos trabalhistas, etc. O movimento feminista ainda é um movimento que luta pelos seus ideais na atualidade, acolhendo aqueles que querem justiça, igualdade, segurança, etc.

A cultura instruiu que as mulheres deviam ignorar e reprimir alguns comportamentos e pensamentos, que estão ligados ao animus da mulher. O animus está ligado a personalidade masculina dentro da mulher ou seja sua manifestação é inconsciente enquanto a anima é consciente, a partir desse raciocínio, todas as qualidades masculinas como a lógica, racionalidade, a força de vontade personificam a psique da mulher, assim como explica Jung (1964)

Ao realizar uma análise dos movimentos feministas, é possível perceber que houve uma mobilização onde elas expressaram uma necessidade de mostrar os aspectos do animus. Segundo Jung (1964) os arquétipos podem ser demonstrados de forma coletiva, como decorreu nos movimentos feministas em relação ao arquétipo do animus. Dessa forma ao reivindicar seus direitos e desmistificar os estereótipos de gênero, a mulher está usando seu animus de forma positiva, para uma alcançar seus objetivos e direitos como afirma Jung (1964):

[...],o lado positivo do animus pode personificar um espírito de iniciativa, coragem, honestidade e, na sua forma mais elevada, de grande profundidade espiritual. Através do animus a mulher pode tornar-se consciente dos processos básicos de desenvolvimento da sua posição objetiva, tanto cultural quanto pessoal, e encontrar, assim, o seu caminho para uma atitude intensamente espiritual em relação à vida [...] (Jung, 1964, p. 191).

3.2 DESAFIOS QUE AS MULHERES ENFRENTAM NO MERCADO DE TRABALHO

Como podemos observar a desigualdade entre homens e mulheres está presente na história a séculos, e os desafios que as mulheres enfrentam dentro do mercado de trabalho estão associadas a essa desigualdade. Um dos desafios que as mulheres enfrentam é a maternidade. Cembranel, Floriano e Cardoso (2020, p. 60) diz o seguinte sobre a maternidade: “As mulheres são entendidas como profissionais e cuidadoras do lar. Essa sobrecarga de intelectual e de trabalho aumenta com a maternidade e com a imagem de mulher perfeita vendida pela sociedade e pela mídia. [...]” Entende-se que a criança precisa de uma atenção especial a mais, e as mulheres além de se preocupar com o(s) filho(s), precisam se preocupar com o trabalho e os afazeres domésticos. Essas mulheres entendem que a maternidade será um impacto em suas carreiras profissionais, com isso, surgem vários sentimentos em torno dessa mudança como a vulnerabilidade (Cembranel, Floriano e Cardoso 2020). Esses sentimentos podem surgir por pensarem em deixar seus filhos ou por pensarem que a empresa dificultará sua evolução profissional, o que acontece muito.

Outro desafio que não pode deixar de ser discutido é a famosa ambição profissional, há muitos cargos principalmente de chefia que precisa de uma atenção melindrosa, quando existe um cargo onde os concorrentes são de sexo oposto, as mulheres precisam ser superiores em relação ao homem, para poder suprir as “responsabilidade” que as mesmas possuem, como enfatiza os autores Cembranel, Floriano e Cardoso (2020). Além dessa preocupação as mulheres também precisam se preocupar com a aparência, aqui elas precisam se preocupar com a aparência física, vestir-se bem, estar maquiada, unhas feitas (Cembranel; Floriano; Cardoso, 2020), já os homens não precisam se atentar muito a essa questão, pois muitas organizações deixam subentendido que elas precisam ter uma boa aparência. Do mesmo modo que as mulheres precisam se preocupar com a aparência que transmitem, elas também se preocupam com a ascensão, porque ao serem escolhidas, surgem vários julgamentos, como apontam Cembranel, Floriano e Cardoso (2020, p. 62) “Colegas, geralmente, fazem associação de promoções no trabalho aos atributos físicos das mulheres e aos casos amorosos com os chefes. Isso acaba desmerecendo a atuação dessas profissionais. [...]” Observa-se que as mulheres estão sempre pisando em ovos, além de estar se preocupando com o lar, filhos, estudos, elas também precisam se preocupar com a aparência.

Desde o início a inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido acompanhada pela discriminação, tanto em relação na qualidade de ocupação que tem sido produzida dentro do trabalho formal e informal quanto em relação á desigualdade salarial entre homens e mulheres. Ikeda (2000) citado por Pereira, Santos e Borges (2005) em relação há uma pesquisa sobre a desigualdade da remuneração entre homens e mulheres, mostra que até nos dias de hoje, mesmo a mulher ocupando o mesmo cargo que o homem o salário da mesma é inferior, tem caso onde o nível da escolaridade da mulher é mais alto que o do homem porém eles possui uma remuneração mais alta que as mulheres, como acentua Cembranel, Floriano e Cardoso (2020) quando citam Hryniewicz e Vianna (2018); Queiroz, Gonçalves e Kruger (2017); Fiuza-Moura (2015).

Vale ressaltar que quando a mulher está em cargo de chefia, há muitos homens que possui dificuldade em aceitar delegações da mesma, como se nota nas falas em uma pesquisa que Cembranel, Floriano e Cardoso (2020) produziu com mulheres de uma determinada organização:

“Não mais, no início sim, mas faltava um pouco de posicionamento da minha parte também quando entendi isso, mudei e as coisas começaram a fluir melhor” (Édina)

“Em alguns momentos sim. Lidamos diariamente com pessoas e expectativas diferentes. [...] Não basta você ser mulher e fazer igual, quando se é mulher precisamos fazer mais do que os demais e “provar” que somos merecedoras, tarefa difícil no início, até te respeitarem e darem créditos a você!” (Graziela)

“Machismo foi e é um grande obstáculo. Inúmeras vezes houveram piadinhas e comentários machistas, assim como, o poder da fala muitas vezes foi interrompido”(Caroline) (Cembranel; *et al*, 2020, p. 63).

Compreende-se que, muitas mulheres se encontram na sombra do homem. Aqui o arquétipo da sombra foi utilizado para apontar o lado inconsciente da persona dessas mulheres, onde algumas delas ainda reprimem impulsos, ações, desejos, emoções, traços de caráter, que são vistos pela sociedade como algo que é errado, que é inaceitável. Assim como aponta Bonfatti, *et al* (2021) ao citar Sanford (1988) e Bonfatti (2000):

Segundo Sanford (1988), a expressão Sombra estabelecida pela Psicologia Analítica aponta para a região obscura, ameaçadora e indesejada da personalidade humana. Trata-se de uma predisposição da consciência em rastrear uma imagem, a fim de que as particularidades que não se encaixam, segundo o que se deseja, tornem-se recusadas formando assim a Sombra. Nesse sentido, a Sombra como constituinte da totalidade da personalidade contém aquilo que julgamos ser inaceitável e desagradável em nós mesmos e de difícil assimilação (BONFATTI, 2000). Assimilação essa que, como se verá mais adiante, de grande importância para o crescimento psíquico (Bonfatti,*et al*, 2021, p. 6).

Dessa forma, as mulheres criam uma persona na qual elas são aceitas por serem assim, para manter o ambiente mais harmonioso ou apenas para evitar o desgaste emocional e físico. Embora a persona e a sombra se complementam, elas ainda são consideradas elementos opostos, pois a persona representa o que a consciência nos permite mostrar o “eu social”, o ser que de adequa e adaptar, já a sombra é o oposto, é o que o inconsciente não permite mostrar, pois é errado aos olhos da sociedade (Bonfatti, *et al*, 2021).

Apesar da evolução, das conquistas que as mulheres alcançaram e das várias leis que as protegem no âmbito profissional, houve muitos avanços nos estudos e a

consolidação do capitalismo, ainda há essa desigualdade de gênero que dificulta a “vida” da mulher dentro do mercado de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES DA PSICOLOGIA SOBRE O FEMININO

Discorrer sobre o feminino antes de tudo é preciso ter coragem e dados a serem mostrados, visto que na maioria das vezes é tido como um assunto ultrapassado e um discurso contra o masculino o que não é de fato verdade, o que se pretende mostrar antes de mais nada é como a mulher é direcionada para o cuidar do outro, antes mesmo de cuidar de si mostrar também como homens são poupados dessas responsabilidades.

O cuidado é assim explorado e expropriado das mulheres em pelo menos dois sentidos: de um lado, persiste em nosso país a divisão desigual do trabalho doméstico e do cuidado com os filhos, pesando estes, em grande parte, nos ombros das mulheres (Zanello, 2020, p. 12).

Como método de pesquisa utilizado para colaborar para análise de dados qualitativos temos o método Psicodinâmica do Trabalho esse método tem como premissa analisar aspectos emocionais originadas do trabalho, método esse que vai além do que o método da Psicopatologia do trabalho já aborda que são os malefícios causados pela rotina e cobranças que esse trabalho exige, sendo que a Psicodinâmica do Trabalho, investiga não apenas os danos mentais, tal como abrange a construção do ser social a partir do ato.

É por esse motivo que o trabalho dificilmente pode ser considerado como um elemento neutro perante a saúde mental (Dejours, 1999). Trabalhar não é apenas produzir, é construir-se a si próprio, é transformar-se e criar a sua identidade, por exemplo, via psicodinâmica do reconhecimento (Areosa, 2019, p. 13).

Tendo dito, vale discorrer como as mulheres estão se constituindo no meio do trabalhista, visto que é crescente a participação dessas no mercado de trabalho formal ou informal, no entanto a categoria as quais as mulheres mais ocupam espaço é educação e saúde o que na sociedade surge o pensamento o qual não é preciso ter tanto conhecimento científico ou técnico.

Sendo assim, vale investigar como essa identidade do feminino foi e está sendo construída tendo em vista que a identidade é constituída por fatores que vão sendo perpetuados ao longo da história, se fazendo psicologicamente “normal” e socialmente aceito e esperado.

De acordo com Berger e Luckmann (1966/2000), o mundo da vida cotidiana se origina no pensamento e nas ações de homens e mulheres comuns e se apresenta como uma realidade interpretada subjetivamente e dotada de sentido para os mesmos de uma maneira que vai se tornando coerente. Essa realidade já surge constituída e objetivada na linguagem como intersubjetividade, a qual marca o rumo da vida das pessoas dando sentido aos objetos e acontecimentos deste mundo. A identidade também, enquanto categoria psico sócio-histórica, surge, desenvolve-se e se transforma na realidade da vida cotidiana. As mudanças nas situações sociais, na história de vida e nas relações sociais determinam um processo contínuo na compreensão de si mesmo (Pereira, *et al*, 2017, p. 2).

A Psicologia assim como outras ciências contribui para entender como o feminino é visto e como é essa construção. Entre as várias linhas de abordagem que falam sobre o feminino trabalharemos sobre as considerações da psicologia analítica de Jung, Gestalt, psicanálise.

Inicialmente abordaremos os conceitos da Psicologia Analítica de Jung que aborda temas sobre como os arquétipos desenvolvidos no decorrer da evolução dos seres humanos são perpetuados no inconsciente coletivo.

De acordo com Menezes (2003) culturalmente esses arquétipos são representados dependendo de qual parte um determinado povo tem sua consciência desenvolvida. No ocidente os povos têm mais desenvolvido a consciência racional (mundo externo) enquanto no oriente é a intuição (sentimento, mundo natural) que é mais desenvolvido, Menezes ressalta que nem um é superior ao outro e sim se complementam, no entanto o oriente consegue perceber a importância de ambos, enquanto o ocidente valoriza o externo, racional, dividindo o mundo em dois esquecendo de olhar a alma.

Carl Gustav Jung fundador da Psicologia analítica trabalha com o conceito de inconsciente coletivo que segundo Jung são conhecimentos universais compartilhados, Jung descreve os arquétipos sendo imagens inatas, que estão com os seres humanos desde o momento do nascimento e não adquiridas partindo da experiência individual. Jung descreve o feminino representado por arquétipos como a mãe, amante, deusa, caçadora entre outros arquétipos.

O arquétipo de Grande mãe ou Grande Deusa é um dos mais profundos, tendo em consideração as diversas maneiras como ele é representado nas diferentes culturas, ora vista como cuidadora, divina, figura que exerce autoridade e tudo que envolve fertilidade. Na antiguidade endeusada, pois acreditavam que a mulher sendo a única capaz de gerar vida e alimentar do leite materno sua cria era comparada a terra, essa época era governada pelo matriarcado.

De acordo com Whitmont (1991 *apud* Menezes, 2003), a Grande Deusa ou Grande mãe era vista como uma figura poderosa que representava muitas coisas importantes; a senhora das estrelas, a beleza da natureza, o útero gerador da terra, que dá início e sustento de tudo, ou seja, provedora de todas as necessidades. Dessa maneira acreditavam que eram guiados e protegidos pela Grande Mãe. Na psicologia Analítica de Jung acredita-se que pensamentos e sentimentos são guiados por uma força maior a qual muitas vezes não se tem plena consciência disso, assim como os antigos viam a Grande Mãe como uma figura que orienta e protege seres humanos, psicologia analítica acredita que seres humanos têm uma esfera interna, chamado inconsciente pessoal e inconsciente coletivo, que inúmeras vezes influencia, conduzindo emoções e decisões de forma que passam despercebidas conscientemente.

Mas de acordo com Menezes (2003), a sociedade era dividida em pequenos clãs que em que as mulheres eram irmãs entre si e mãe de todas as crianças e os homens que pertenciam àquele clã eram tidos como irmãos de leite e sangue, mulheres para terem relações sexuais tinham que procurar homens de outros clãs, não existia, no entanto, a figura paterna os filhos eram vindas das mães e tidas como pertencentes ao mundo espiritual, homens eram responsáveis pela caça e enquanto isso mulheres eram responsáveis pelos cuidados com a agricultura, no decorrer do tempo começaram a plantar as sementes perto da tribo e mulheres associaram a fecundidade com a fertilidade, com tal experiência e observação obtiveram conhecimento sobre os frutos, flores, vegetais.

Hoje, estamos de acordo em pensar que agricultura é uma invenção feminina. O homem, ocupado em perseguir os animais na caça, e mais tarde em levar os rebanhos para o pasto, quase sempre estava ausente. A mulher pelo contrário, seguro de sua tradição de coletora, tinha a oportunidade de observar os fenômenos naturais da sementeira e da germinação. Era normal que ela tentasse reproduzi-los artificialmente (...) e mais impressionante foi ficando o poder feminino (Badinter, 1986 apud Menezes, 2003).

As mulheres ao fazer essa associação da fecundidade com a fertilidade viram a importância do homem nesse processo, rituais foram feitos para que a convivência entre mulheres, homens e natureza continuassem sendo harmoniosas, dentre esses rituais, Menezes 2003, relata que era realizado o ritual de procriação o qual era realizado no ato sexual no campo arado onde a mulher representava a deusa recebendo sêmen no útero assimilando a terra quando recebe a semente, a união entre homens e mulheres acontecia de maneira extática transcendendo, tendo a experiência verdadeira da natureza amorosa do mundo experimentando seus corpos como templos da deusa. Nesta época da história do homem, ficou, portanto, marcado que o princípio masculino age e o princípio feminino geral (Waiblinger, 1997 apud Menezes, 2003). Os seres humanos enxergavam o feminino como sendo primordial e início de tudo que havia vida, o ego de homens e mulheres se relacionavam com o inconsciente de modo que não havia separação entre eles.

Desse modo, na abordagem da psicologia analítica, compreende que homens e mulheres exerciam papéis fundamentais e diferentes, não sendo um mais importante que o outro, mas que se complementam, no entanto, a importância do feminino foi caindo em descrédito, no momento em que se percebeu que a fecundação não dependia apenas da mulher e com isso a linha patriarcal se desenvolveu conscientemente resultando na dominância dos valores masculino na maioria das vezes desvalorizando a representação do arquétipo feminino e do inconsciente, dificultando a construção de identidade de homens e mulheres, favorecendo o ego masculino consciente e reprimindo o ego feminino inconsciente.

A linha patriarcal do desenvolvimento da consciência leva a uma condição na qual os valores masculino-patriarcais são dominantes, valores esses frequentemente concebidos em oposição direta aos do Feminino arquetípico e do inconsciente. Este desenvolvimento, dirigido pelo cânone cultural arquetipicamente condicionado e impresso no desenvolvimento de cada criança nas culturas ocidentais, leva à separação entre consciência e inconsciente, à evolução do sistema consciente independente com um ego masculino como seu centro, à supressão do inconsciente e à sua maior repressão possível do campo de visão do ego (Neumann, 2000, p. 31).

Fazer as pazes entre feminino e masculino dando a devida importância aos valores que cada um representa é necessário para um desenvolvimento mais completo da consciência.

Tendo como propósito a constituição histórica do feminino, na busca incessante de entender como as relações sociais, culturais e familiares ditaram a experiência das mulheres ao longo do tempo, tendo como norteador essa perspectiva será percorrido como a psicologia da Gestalt analisa e compreende essa trajetória.

A psicologia Gestalt é uma abordagem criada partindo de reflexões de Friederich Perls, Laura Perls, Paul Goodman e Ralph Hefferline, sua estruturação tem como conjectura de reflexões filosóficas do humanismo, existencialismo, fenomenologia, teorias de base a psicologia da gestalt, teoria de campo de Lewin e teoria orgânica de Goldstein.

Na perspectiva da abordagem gestáltica, o indivíduo é compreendido como um ser inerentemente relacional, singular e criativo, com aberturas e potencialidades inesgotáveis. É um sujeito que está sempre em movimento, em incessante busca de realizar seu potencial. Portanto, é considerado um ser transitório, em estado provisório, que está em permanente construção, na medida em que se constrói, se desconstrói e se reconstrói continuamente e a cada momento, com base nas relações que estabelece com o meio externo. Essas relações acompanham os movimentos de perene inacabamento e de interminável reconstrução que caracterizam o devir humano em sua busca de realização (Santos, *et al*, 2020, p. 13).

Gestalt-terapia tem como foco o aqui e agora oferecendo reflexões sobre a vivência feminina, tendo em consideração aspectos como a percepção de si, a relação com o outro e as complexas dinâmicas emocionais. A mulher ao decorrer do processo histórico foi se constituindo como um ser inferior cognitivamente, fisicamente e de acordo com a teologia como responsável por espalhar o pecado. (passagem da bíblia quando se refere a Adão e Eva no Paraíso, sendo Eva responsável por seduzir Adão a comer o fruto proibido.) Dito isso, entende-se que a mulher não é confiável devendo ser submissa ao marido, levando-a a crer que casar, servir o marido e filhos e afazeres domésticos era seu destino e o que a fazia como um ser predestinado a satisfação sexual e da convivência harmoniosa no matrimônio. A jornalista graduada em ciências sociais e mestrandia em educação escreve que: “Uma mulher que carrega a culpa do pecado, o dever de satisfazer o marido e de dar-lhe filhos, não tem espaço para desfrutar do prazer.”

Beauvoir diz que ninguém nasce mulher, se torna uma enfatizando que a identidade feminina não é reduzidamente dada pela biologia, mas sim uma construção social que se constitui ao longo dos discursos e vivências dessas, desmistificando de que gênero é algo natural.

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que se qualificam de feminino (Beauvoir, 2016, p.11).

Ao reduzir a mulher em sua função reprodutiva ao utilizar o termo “fêmea” induz de modo insultuoso a condição de ser mulher, enquanto o termo “macho” conota poder, valor e autoridade. Essa diferença acentuada de como isso é discorrido nos discursos e atitudes demonstra como é a hierarquia de gênero o qual a masculinidade é associada a adjetivos favoráveis e desejáveis, enquanto a feminilidade é desvalorizada.

Ao analisar essa ótica da construção do ser pela psicologia da Gestalt evidencia a construção dos seres humanos de modo interdependente com seu contexto dinâmico, afirmando assim que os organismos não existem isoladamente, comportamentos, instintos são moldados das vivências externas essa visão holística se trata de entender como cada parte interage dentro de um mesmo sistema, desse modo como pode a mulher se desenvolver de modo igualitário com os homens? Visto que a sua construção foi dependente e superficial não sendo capaz de contemplar a mulher em sua completude.

Hoje nos é possível compreender por que, nos requisitos contra a mulher, dos gregos aos nossos dias, se encontram tantos traços comuns; sua condição permaneceu a mesma através de mudanças superficiais e define

isso que se chama o “caráter” da mulher: esta “chafurda na imanência”, é prudente e mesquinha, tem espírito de contradição, não tem o senso da verdade nem da exatidão, carece de moralidade, é baixamente utilitária, mentirosa, comediantes interesseira... Há em todas estas afirmações uma verdade. Só que as condutas que se denunciam não são ditadas à mulher pelos seus hormônios nem prefiguradas nos compartimentos de seu cérebro: são marcadas pela sua situação (Beauvoir, 2016, p. 407).

O processo de crescer em psicoterapia na psicologia da Gestalt diz respeito a caminhar cada vez mais na direção daquilo que a pessoa realmente é, ampliando seu senso de congruência interna e externa fortalecendo a identidade com base na autenticidade, ou seja, fale e se comporte dentro do que acredita e satisfaz seus valores, não sendo possível ser autêntico sendo guiado por construções psicossociais as quais inferioriza.

O comportamento humano e as atitudes dele decorrentes nascem e funcionam dentro de uma relação efetiva e afetiva organismo-ambiente. As pessoas não adoecem sem motivo. Existem movimentos que elas percebem nitidamente no seu confronto com a realidade (Ponciano, 2017, p. 229).

Ao discorrer sobre as obras de Simone de Beauvoir fazendo uma analogia com a psicologia da Gestalt fica evidente que ser autêntico é antes de tudo ser resistente, no que diz ao feminino ser mulher isso ainda se torna mais desafiador e necessário para que haja uma transformação pessoal e social.

A psicanálise principalmente nas obras de Freud, oferece uma visão complexa sobre a construção da identidade feminina e a experiência da mulher versus identidade masculina e experiência do homem. Freud explora essas questões cheias de detalhes, possuindo a necessidade cuidadosa para serem compreendidos adequadamente, para Freud a construção da masculinidade e feminilidade não dependem apenas de processos sociais, mas de processos anatômicos, o fato do homem ter pênis e a mulher não ter, terá uma importância crucial de como homens e mulheres irão se comportar e como se dará o desenvolvimento psíquico para ambos, quando o menino percebe que a menina não tem pênis e isso acontece por volta dos 3 anos de idade, quando se dá o desenvolvimento da fase fálica, ali na sua mentalidade infantil o menino acredita que a menina foi castrada por brincar com seu órgão, ideia essa que segundo Freud se dá pelo fato do pai chamar atenção do menino por ficar mexendo em seu órgão. As meninas percebem a falta desse órgão, no entanto imaginam que esse órgão ainda irá se desenvolver, pois ela percebe e começa a tocar em seu clitóris e sente uma sensação de prazer.

Segundo Freud ao perceber que o menino tem pênis desenvolvido e ela não, isso lhe proporciona um sentimento de inferioridade, incompletude e inveja. Nesse momento a menina sente raiva da mãe por acreditar que isso é culpa dela, visto que a mãe possui características iguais às suas, importante ressaltar que a inveja sentida pela menina não diz de fato da falta do órgão da completude que esse órgão proporciona aos meninos.

Para Freud há três possibilidades para que as meninas se desenvolvam a partir dessa inveja do órgão do menino, primeira pode ser a aversão à sexualidade e a masculinidade por se sentir inferior, abandona sua sexualidade e tudo que remete a características masculinas se tornando uma pessoa fria e passiva na sexualidade, segunda possibilidade Freud denomina de complexo de masculinidade, segundo ele mulheres que vão para esse viés foram mulheres que não conseguiram superar a

inveja do pênis e começam a imitar comportamentos e características masculinas buscando inconformadamente uma igualdade entre homens e mulheres, terceira possibilidade é a feminilidade que se dá quando essa mulher aceita sua condição de que não tem pênis e superará essa sensação de ser incompleta vendo o homem não como um rival e assumindo e valorizando características únicas da feminilidade que é conceber e gerar filhos.

1) Inibição sexual: a menina, que até então havia vivido buscando o prazer no clitóris e orientava seus desejos sexuais para a figura materna, diante da inveja do pênis, inibe sua capacidade deste gozo fálico: renuncia a toda a satisfação masturbatória do clitóris, rejeita seu amor pela mãe fálica e, com isto, boa parte de suas aspirações sexuais. O que é traumático, neste caso, é a descoberta da mãe castrada, um modelo de mulher considerado impossível de ser amado, e, portanto, incapaz de funcionar como modelo de identificação imaginária.

2) Complexo de masculinidade: a menina recusa-se a reconhecer a castração da mãe e, com obstinada rebeldia, ela exagera a masculinidade: mantém sua atividade clitoridiana e busca refúgio na identificação imaginária com a mãe fálica ou com o pai – esta é a saída que pode resultar na frigidez para Freud.

3) Feminilidade normal: diante da castração da mãe, a menina renuncia ao amor desta e se volta para o pai, talvez para conseguir dele o pênis que a mãe lhe havia negado. Sabemos que o pai não consegue suplantar totalmente as marcas deixadas pelo amor materno, ou seja, na feminilidade normal, resquícios de uma posição masculina convivem com a feminina. Dito de outro modo, o gozo fálico se mantém, e é acrescido do gozo vaginal (Grant, 2004, p. 29-30).

Outra contribuição importante para entendermos como a psicanálise discorre sobre a construção da identidade feminina e da identidade masculina é dada quando Freud aborda o que ele chama de Complexo de Édipo e para uma melhor ilustração de sua teoria Freud utiliza a lenda grega do Rei Édipo.

O mito de Édipo:

Édipo é filho de Laio e Jocasta, rei e rainha da cidade de Tebas. Ambos receberam uma profecia do oráculo de Delfos sobre o destino do filho deles. **A profecia anunciou que Édipo matará o próprio pai e desposará a mãe.** Em choque, Laio e Jocasta entregam a criança para um servo para que ele a mate. O servo fica com pena da criança, deixando-a pendurada pelo pé em uma árvore. Logo ela é encontrada por um camponês, que a leva para Corinto, e lá ela é adotada por Pólibo e Mérope, rei e rainha dessa cidade. Édipo cresce então acreditando ser filho biológico deles.

→ **O cumprimento da profecia**

Anos depois, Édipo vai ao oráculo de Delfos e recebe a mesma profecia que seus pais receberam: ele será o responsável por matar o próprio pai e desposar a própria mãe. Para fugir de seu destino, Édipo sai de Corinto e se muda para Tebas. Mal sabe ele que está indo ao encontro da concretização da profecia. No caminho, ele encontra Laio e um servo, ambos indo ao oráculo de Delfos, pois Laio está preocupado com alguns presságios de que a profecia estava para se concretizar. Laio e seu servo se desentendem com Édipo, agredindo-o para que ele abrisse caminho para que eles pudessem passar. Édipo fica enfurecido com a agressão e assassina Laio e seu servo. **Sem saber, Édipo mata o próprio pai.**

→ **O enigma da esfinge**

Quando Édipo chega a Tebas, encontra a cidade sendo atacada pela esfinge, um ser monstruoso que apresenta um enigma a todos os viajantes que chegam lá. Os que não sabem a resposta do enigma são mortos por ela.

Édipo consegue desvendar o enigma da esfinge, e esta, envergonhada, comete suicídio ao lançar-se em um precipício. A população de Tebas fica profundamente grata por Édipo libertar a cidade daquele monstro, e, em gratidão, oferece a ele o trono da cidade e a mão da rainha Jocasta em casamento. Édipo aceita tanto o trono quanto o casamento, tornando-se rei de Tebas e marido de sua própria mãe, tendo com ela quatro filhos, chamados Etéocles, Ismênia, Antígona e Polinices.

→O destino de Édipo e Jocasta

Anos depois, uma praga atinge Tebas, e Édipo procura ajuda de adivinhos para conseguir livrar sua cidade desse mal. Um adivinho chamado Tirésias desvenda a verdade a Édipo e conta que este é **o responsável pela tragédia que afeta seu reino**.

Assim, Édipo e Jocasta entendem o que aconteceu. Jocasta, em profundo desespero, tira a própria vida. Édipo ordena que ela receba um funeral digno, abdica o trono de Tebas e passa a vagar como um mendigo (História do Mundo, 2023).

Freud reconhece que a vivência do complexo de Édipo é experienciado de maneira diferente por meninos e meninas, sendo que para os meninos a rivalidade com o pai e uma atração pela mãe são principais, mas ao temer ser castrado por esse pai o menino introjeta e identifica-se com a figura paterna internalizando os valores sociais, enquanto para as meninas já entra no complexo de Édipo castrada e há uma duplicidade de sentimentos, ora de rivalidade com a mãe ora de desejo de afeto pelo pai. Freud chama de complexo de Édipo feminino, inicialmente uma identificação com a mãe vendo-a como um exemplo a ser seguido e é essencial para sua construção do feminino internalizando normas e expectativas sociais.

Ele abandonaria seus objetos de amor parental em nome do narcisismo pela parte ameaçada do corpo, ou seja, em prol da manutenção de seu órgão sexual. A menina, por sua vez, já entraria castrada no complexo de Édipo e o que provocaria a instauração de seu superego seria a angústia advinda da perda do amor parental. Ao perceber que não possui um pênis, por uma equação simbólica, igualaria o pênis a um bebê, passando a desejar ter um bebê com seu pai. Como este desejo jamais se realiza, aos poucos ela o abandonaria, mas reteria, em seu inconsciente, tanto o desejo original (ter um pênis) quanto o deslocado (ter um bebê), ambos necessários para que futuramente assumira seu papel de mulher. A menina já entraria castrada no complexo de Édipo porque acredita que chegou a possuir um pênis (disposição masculina inicial), em função de o clitóris funcionar como o órgão masculino (Moraes e Junior, 2010, p. 792).

Para a menina em relação à figura paterna ao perceber que esse desejo não poderá ser concretizado faz-se um uma troca objetual desejando ter um bebê com seu pai e ao perceber que ambos não poderiam ser concretizados ela oculta em seu inconsciente, porém esses desejos são necessários para que futuramente, segundo Freud, a menina assumira seu papel de mulher.

A teoria de Freud sobre o complexo de castração desempenhou um papel importante na formulação das críticas dos movimentos feministas à psicanálise. Mesmo sua teoria não sendo bem recebida, ela ofereceu um espaço próprio para a

mulher, o que gerou desconforto no meio psicanalítico quanto na sociedade ocidental, por enfatizar que a mulher já entra “castrada” no complexo de Édipo e tem inveja do pênis, segundo as feministas Freud ao fazer essa afirmação desvaloriza a experiência feminina e faz a manutenção de uma ideia de que o masculino é o normal a ser atingido, perpetuando a identidade feminina como sendo incompleta e deixando a singularidade e complexidade da experiência feminina inferiorizada (Moraes e Junior, 2010).

Corrêa e Klipan (2021), em sua pesquisa responde duas perguntas na tentativa de relacionar o conhecimento psicanalítico freudiano e do feminismo de segunda onda “É possível ser psicanalista e feminista ao mesmo tempo? Como a psicanálise poderia teorizar o feminino sem negativá-lo?” Os autores tiveram como norteadora a estudiosa Julia Kristeva que aborda a concepção da feminilidade especialmente em sua análise Édipo biface.

[...] nas concepções de Kristeva (2007) a feminilidade é: “Plural, complexa e multifacetada, a feminilidade é vivida como um processo de renascimento infinito. [...] capacidade de voltar facilmente à infância e de se privar de um ser para se mirar no Ser”. Ainda, há ligação do feminino com a religância materna e a um Édipo renovado, o Édipo biface, que por sua vez, pressupõe capacidade de sublimação. A criação de um feminino pela sublimação implica a criação de um lugar de existência feminina não pautada pela falta (pela lógica da castração) (Corrêa e Klipan, 2021, p. 2).

O que se percebe é que a teoria psicanalítica de Freud mesmo não sendo bem-aceita por grupos feministas contribuiu para que esse movimento ganhasse força como citado nos parágrafos acima contribuindo para que estudiosos pudessem realizar uma análise comparando sua teoria com a teoria de outros psicanalistas deixando entendido que é sim possível ser psicanalista e feminista.

5 IMPACTOS E PREJUÍZOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS ÀS MULHERES DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Souza (2018), a experiência de trabalho das mulheres no mercado de trabalho pode trazer impactos ou prejuízos psicológicos significativos. Embora tenhamos visto um progresso considerável em termos de igualdade de gênero nos últimos anos, ainda existem desafios enfrentados pelas mulheres que podem afetar sua saúde mental e bem-estar.

Um dos principais fatores que contribui para esses impactos é o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal. As mulheres muitas vezes enfrentam a pressão de equilibrar suas responsabilidades profissionais com as demandas da vida doméstica e familiar. Essa sobrecarga de trabalho pode levar à exaustão física e mental, causando estresse, ansiedade e até mesmo depressão.

Além disso, as mulheres muitas vezes enfrentam discriminação e preconceito no local de trabalho, além de dificuldades em receber promoções, salários desiguais e oportunidades limitadas de desenvolvimento profissional são apenas alguns exemplos de como o patriarcado ainda persiste nas organizações. Esses fatores podem afetar negativamente a autoestima e a confiança das mulheres, gerando sentimentos de inferioridade, insegurança e desvalorização.

Outro aspecto importante é o assédio sexual no ambiente de trabalho. Infelizmente, esse é um problema enfrentado por muitas mulheres, e pode ter consequências devastadoras para sua saúde mental. O medo constante, a ansiedade e a sensação de perda de controle podem desencadear problemas como transtorno

de estresse pós-traumático, que é um transtorno mental que pode se desenvolver após a pessoa ter passado por uma experiência traumática, como um acidente grave, abuso, guerra, desastres naturais, ou situações de violência, pode também aumentar os riscos de depressão e dificuldades de relacionamento, como relata Lima (2024).

Além desses fatores, é importante mencionar também a invisibilidade e subjugação de ideias das mulheres em espaços profissionais. Muitas vezes suas opiniões e contribuições são ignoradas ou menosprezadas, o que pode levar a sentimentos de desvalorização e frustração.

Para Vilela (2016), é fundamental que as empresas e a sociedade em geral reconheçam e abordem questões de desigualdade de gênero, promovendo ambientes de trabalho saudáveis e igualitários. A implementação de políticas efetivas de igualdade de gênero, programas de apoio psicológico e a criação de espaços seguros para denúncias são algumas medidas que podem ajudar a mitigar os impactos psicológicos negativos da experiência de trabalho das mulheres.

É necessário quebrar os estereótipos de gênero e promover uma cultura de inclusão, respeito e equidade no mundo corporativo. Somente assim será possível garantir que as mulheres tenham uma experiência de trabalho positiva e saudável, sem os prejuízos psicológicos que atualmente enfrentam.

5.1 DESIGUALDADE DE GÊNERO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE MENTAL

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho manifesta-se de várias formas, desde a disparidade salarial até a falta de representatividade em cargos de liderança. Essas desigualdades geram um ambiente hostil que pode resultar em altos níveis de estresse, ansiedade e depressão entre as mulheres.

Segundo Biroli e Miguel (2015), "A desigualdade de gênero no mercado de trabalho perpetua um ambiente tóxico, onde as mulheres enfrentam barreiras adicionais que podem levar ao esgotamento psicológico, afetando não apenas seu desempenho, mas também sua saúde mental a longo prazo".

Essa realidade é especialmente aguda em setores tradicionalmente dominados por homens, onde as mulheres muitas vezes precisam lidar com a pressão constante para provar sua competência. A falta de reconhecimento e a subvalorização do trabalho feminino podem levar a um desgaste emocional significativo, resultando em baixa autoestima e aumento da vulnerabilidade a transtornos mentais.

5.2 ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Santos e Lima (2020), destacam que o assédio moral é outra questão crítica que afeta de maneira desproporcional as mulheres no ambiente de trabalho. Esse tipo de comportamento abusivo inclui atitudes como humilhação, isolamento e intimidação, frequentemente dirigido às mulheres por colegas ou superiores. Estudos mostram que o assédio moral está diretamente ligado ao desenvolvimento de problemas psicológicos graves, como depressão e transtornos de ansiedade, desencadeando sintomas como, alteração de humor, pensamentos acelerados, isolamentos sociais, desânimo, sentimento de incapacidade, desinteresse, irritabilidade, angústia, insegurança, medo, entre outros.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma das formas mais perniciosas de violência psicológica enfrentada pelas mulheres. Essa prática inclui comportamentos como humilhação, intimidação, isolamento e depreciação, que são frequentemente direcionados de maneira desproporcional às mulheres. Esse tipo de

violência psicológica gera uma série de consequências para a saúde mental, que podem se manifestar na forma de ansiedade, depressão, estresse crônico, e, em casos mais graves, levar ao desenvolvimento de transtornos psicossomáticos.

O impacto do assédio moral é agravado pela cultura organizacional que, em muitos casos, negligencia ou até mesmo encoraja essas práticas por meio da impunidade dos agressores e da falta de políticas efetivas de combate a esse tipo de comportamento. Essa negligência não só perpétua o ciclo de violência psicológica, mas também reforça a desigualdade de gênero dentro das organizações.

Causando efeitos que podem comprometer o desempenho profissional e reduzir a qualidade de vida das mulheres, criando um ciclo vicioso onde o ambiente de trabalho se torna uma fonte constante de sofrimento e desgaste emocional.

A intersecção entre o assédio moral e as desigualdades de gênero no mercado de trabalho ressalta a importância de prevenção e suporte. É necessário que as organizações implementem mecanismos de denúncia eficazes e promovam uma cultura de respeito e igualdade. Além disso, é de extrema importância estar oferecendo o suporte psicológico às vítimas para mitigar os danos causados por essas práticas abusivas, ajudando-as a recuperar sua saúde mental e autoestima.

5.3 O "TETO DE VIDRO" E A PRESSÃO SOBRE MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA

O termo "teto de vidro" é uma metáfora amplamente utilizada para descrever as barreiras invisíveis que impedem a ascensão de mulheres e minorias a posições de liderança dentro de organizações, apesar de terem qualificação e competência para alcançar tais cargos. Essas barreiras, embora não sejam explícitas ou oficialmente reconhecidas, são suficientemente poderosas para restringir o progresso profissional desses grupos.

A origem do termo "teto de vidro" remonta ao final dos anos 1970. A expressão é frequentemente atribuída a Marilyn Loden, uma gerente de recursos humanos, que a utilizou pela primeira vez em 1978 durante um painel sobre diversidade de gênero. Durante sua fala, Loden criticou a visão predominante de que as mulheres precisavam mudar seu comportamento para se ajustarem ao ambiente corporativo. Ela destacou que, na realidade, existiam barreiras estruturais, ou um "teto de vidro", que limitavam o avanço das mulheres nas organizações, independentemente de suas habilidades ou realizações. Em suas próprias palavras, Loden explicou:

Eu estava em um painel sobre mulheres na gestão. Eles continuavam falando sobre o que as mulheres precisavam fazer para se 'encaixar', mas ninguém falava sobre o que a organização precisava fazer para permitir o avanço das mulheres. Então, usei o termo para descrever essas barreiras invisíveis (Loden, 2017, p.18).

Outra figura importante associada ao desenvolvimento do conceito é Gay Bryant, uma editora de revistas voltadas para mulheres profissionais. Em 1984, Bryant mencionou o conceito em uma entrevista, afirmando que "as mulheres atingem um ponto em suas carreiras onde o caminho para o topo é bloqueado por barreiras invisíveis" (Bryant 1984). Esta declaração ajudou a solidificar o uso do termo no discurso sobre desigualdade de

O termo "teto de vidro" ganhou maior visibilidade em 1986, quando o Wall Street Journal publicou um relatório intitulado "The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs." O artigo

trouxe a discussão para o mainstream, popularizando o conceito e estabelecendo-o como uma metáfora crítica para a análise das desigualdades estruturais que afetam mulheres e minorias no mercado de trabalho.

Embora as mulheres tenham avançado consideravelmente em termos de participação no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam o chamado "teto de vidro" - uma barreira invisível que impede o acesso a posições de poder e liderança. A existência dessa barreira gera frustração e um sentimento de impotência, além de aumentar a carga de estresse e ansiedade.

De acordo com Barreto, Ryan e Schmitt (2009), a existência do 'teto de vidro' reflete as barreiras invisíveis que limitam o avanço das mulheres no mercado de trabalho, gerando frustrações e impactos psicológicos significativos. Mulheres em posições de liderança frequentemente enfrentam uma pressão exacerbada para comprovar sua competência, o que pode resultar em altos níveis de estresse e prejuízos para a saúde mental.

5.4 SÍNDROME DE BURNOUT E ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

A síndrome de burnout, caracterizada por um estado de esgotamento físico e emocional, é particularmente prevalente entre mulheres que ocupam cargos de alta responsabilidade ou que se encontram em ambientes de trabalho altamente exigentes. A combinação de responsabilidades profissionais, domésticas e sociais frequentemente imposta às mulheres contribui para um esgotamento contínuo.

Hryniewicz e Vianna (2018, p.21), discutem como "Mulheres em cargos de liderança muitas vezes enfrentam uma pressão exacerbada para provar sua competência, o que pode resultar em altos níveis de estresse e impactos negativos em sua saúde mental". Esse esgotamento não só afeta a saúde mental das mulheres, mas também compromete sua capacidade de desempenho no trabalho, criando um ciclo vicioso de estresse e exaustão.

Os impactos e prejuízos psicológicos causados às mulheres no mercado de trabalho são amplos e multifacetados. Eles refletem a persistência da desigualdade de gênero e a falta de suporte adequado para enfrentar os desafios específicos que as mulheres enfrentam em suas carreiras. É crucial que as empresas adotem políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero, oferecendo suporte psicológico e criando ambientes de trabalho mais inclusivos e saudáveis para todas as mulheres.

Segundo, Rudman e Glick (2008), a psicologia desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, atuando em diferentes níveis para apoiar as mulheres e ajudar as empresas a criarem ambientes mais inclusivos. Alguns dos principais aspectos da atuação da psicologia incluem:

Identificação e intervenção em estereótipos e preconceitos: Psicólogos organizacionais podem ajudar a identificar estereótipos de gênero que perpetuam desigualdades no ambiente de trabalho e propor intervenções para lidar com esses vieses, tanto em níveis individuais quanto institucionais (Rudman e Glick 2008).

Promoção de políticas de saúde mental: Oferecer suporte psicológico às mulheres é crucial, pois muitas enfrentam dificuldades específicas relacionadas ao ambiente de trabalho, como a dupla jornada (trabalho profissional e responsabilidades familiares), assédio ou discriminação. Programas de bem-estar e suporte emocional podem ajudar a reduzir o estresse e aumentar a satisfação e produtividade (Rudman e Glick 2008).

Desenvolvimento de programas de inclusão: A psicologia organizacional

também pode contribuir para o desenho e implementação de programas de diversidade e inclusão, promovendo a conscientização sobre as necessidades específicas das mulheres no ambiente corporativo e facilitando o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa (Rudman e Glick 2008).

Suporte em processos de liderança: As mulheres muitas vezes encontram barreiras no desenvolvimento de suas carreiras, como o “teto de vidro” (glass ceiling). Psicólogos podem oferecer programas de mentoria e desenvolvimento de liderança que ajudam as mulheres a superarem esses desafios (Rudman e Glick 2008).

Avaliação e acompanhamento de ambientes de trabalho saudáveis: A psicologia organizacional pode aplicar metodologias de avaliação de clima organizacional para garantir que as empresas estejam adotando práticas que promovam um ambiente de trabalho justo, saudável e seguro para todas as funcionárias (Rudman e Glick 2008).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho tem como objetivo analisar, por meio de uma perspectiva psicológica, a experiência das mulheres no mercado de trabalho ao longo da história brasileira, considerando aspectos psicossociais, culturais e econômicos envolvidos.

A pesquisa alcançou seus objetivos ao comprovar que, de acordo com Del Priore (2009), a análise da relação entre gênero e trabalho ao longo da história brasileira revela a complexidade das dinâmicas sociais, culturais e psicológicas que moldaram a experiência das mulheres. Durante séculos, a inserção feminina no mercado de trabalho foi marcada por exclusões e desigualdades de gênero profundamente enraizadas, associadas a uma visão patriarcal que naturaliza o papel das mulheres como cuidadoras domésticas. A experiência laboral das mulheres sempre foi influenciada por múltiplos fatores, como classe social, raça e a localização geográfica, que ampliaram as disparidades em suas oportunidades e condições de trabalho.

No contexto psicológico, as mulheres enfrentaram, ao longo dos séculos, impactos emocionais e subjetivos decorrentes da discriminação de gênero no ambiente de trabalho, como a sobrecarga de jornadas duplas, a desvalorização de suas habilidades e a invisibilidade de suas contribuições. Estes aspectos promoveram um cenário de perpetuação de desigualdades e fragilização de identidades, segundo Hirata (2014).

A luta das mulheres pela inserção no mercado de trabalho ao longo da história representa um marco essencial na busca por igualdade e justiça social. Apesar dos avanços obtidos com a conquista de direitos e o acesso crescente a diversas profissões, a desigualdade de gênero ainda persiste, evidenciada pela disparidade salarial, barreiras de ascensão em cargos de liderança e preconceitos culturais. A presença feminina no mercado de trabalho é fundamental para a economia e o desenvolvimento social, mas para alcançar uma igualdade plena é necessário um esforço contínuo em políticas públicas, educação e mudanças nas estruturas organizacionais e culturais. Assim, o combate à discriminação e a promoção da equidade são essenciais para garantir que as próximas gerações possam trabalhar em um ambiente verdadeiramente justo e inclusivo.

Contudo, as lutas feministas por igualdade de direitos e reconhecimento vêm, de forma significativa, abrindo espaço para transformações. A legislação brasileira, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988,

marcou avanços importantes, mas os desafios permanecem. A persistência de barreiras estruturais e simbólicas, como a disparidade salarial e a sub-representação das mulheres em cargos de liderança, revela que a igualdade no ambiente de trabalho ainda está distante. Bruschini (2007).

Corrêa e Bertolin (2009), relata que a psicologia, com sua capacidade de observar as dinâmicas individuais e coletivas, desempenha um papel crucial ao apontar os impactos psicológicos dessas desigualdades, promovendo a criação de estratégias que visem o empoderamento feminino e a transformação das relações de gênero no mercado de trabalho. O reconhecimento das necessidades emocionais e sociais das mulheres no trabalho e a promoção de políticas inclusivas são passos essenciais para a construção de um ambiente laboral mais justo e equitativo.

A presença feminina no mercado de trabalho é indispensável e traz uma série de qualidades essenciais para o desenvolvimento das organizações e da sociedade. As mulheres, ao longo de sua trajetória, demonstraram resiliência, capacidade de adaptação e empatia, características que enriquecem os ambientes profissionais e impulsionam a inovação e a colaboração. A diversidade de perspectivas, frequentemente trazida por elas, é um diferencial para enfrentar desafios com criatividade e sensibilidade. Além disso, as mulheres têm contribuído significativamente para o crescimento econômico e a transformação social, quebrando estereótipos e abrindo caminhos para futuras gerações. Valorizar e promover o feminino no ambiente profissional é não apenas justo, mas também estratégico para qualquer organização comprometida com o progresso sustentável e inclusivo.

REFERÊNCIAS

ALVES, A. C. F.; ALVES, A. K. D. S. As trajetórias e lutas do movimento feminista no Brasil e o protagonismo social das mulheres. **Anais do IV Seminário CETROS Neodesenvolvimentismo, Trabalho e Questão Social**, 2013. Disponível em: https://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/69-17225-08072013-161937.pdf. Acesso em: 01 set. 2024

AMARAL, G. A. Os Desafios da Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí - UFG**. Jataí (GO), v. 2, n. 13, p. 1-20, 2012. Disponível em: <https://revistas.ufj.edu.br/rir/article/view/22336/19243>. Acesso em: 31 ago. 2024.

ATLOGA, C. S.; MAIA, M.; SANTOS, N. M. **Trabalho Feminino Desafios e Perspectivas no Brasil**. Curitiba/PR: Editora Appris, 2021. Acesso em 16 mar 2024.

AREOSA, J. Comentário ao artigo “A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho” – Christophe Dejourns e a Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise, [S.l.]**, v.33, n.2, p .29-41. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/26902/1/Christophe%20Dejourns%20e%20a%20Psicodin%C3%A2mica%20do%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 11 maio 2024.

AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re)análise : um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Revista Laboreal [Online], [S.l.]**, v. 15, n. 2 , 2019, posto online no dia 01 dezembro de 2019. Disponível em:

<https://journals.openedition.org/laboreal/15504#quotation>. Acesso em: 11 maio 2024.

BASTOS, A. C. B.; CUNHA, T. M. G. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: uma análise sobre a perspectiva dos dispositivos legais vigentes, para a responsabilização do empregador frente a seus funcionários. **Revista Acadêmica Online**, [S. l.], v. 10, n. 51, p. 1–17, 2024. Disponível em: <https://www.revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/111/224>. Acesso em: 20 ago. 2024.

BARRETO, M.; RYAN, M. K.; SCHMITT, M.T. **Introdução: O teto de vidro ainda é relevante no século XXI?**. Associação de Psicologia Americana. p. 3-18, 2009. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2008-18321-001>. Acesso em: 15 ago. 2024.

BIROLI, F.; MIGUEL, L. F. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 20, n. 2, p. 27–55, 2015. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24124/G%C3%AAnero%2Cra%C3%A7a%2Cclasse%3Aopress%C3%B5es%20cruzadas>. Acesso em: 20 ago. 2024.

BONFATTI, P.; BILHEIRO, F. S.; RIBEIRO, M. J.; OLIVEIRA, M. C.; PORTES, R. S.; RAMALHO, T. R. O.; REZENDE, V. C. Breves considerações sobre o conceito de sombra na psicologia de Carl Gustav Jung. **ANALECTA-Centro Universitário Academia**, Juiz de Fora-MG, v. 7, n. 2, 2021. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/ANL/article/view/3085>. Acesso em: 12 out. 2024.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos Dez Anos. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.] v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 16 out. 2024.

BUSSINGUER, E. C. A.; BERTOLIN, P. T. M.; VIEIRA, R. S. C. **Feminismo, Trabalho e Direitos Humanos: Diálogos entre Grupos de Pesquisa**. São Paulo/SP. Editora FDV Publicações, 2020. Acesso em: 16 out. 2024.

CAMPOS, F. M. ARAÚJO, T. M.; VIOLA, D. N.; OLIVEIRA, P. C. S.; SOUSA, C. C. Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça. **Cadernos Saúde Coletiva**, RJ, v. 28, n. 4, p. 579-589, out. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadsc/a/DWdMHvv3Ty8556HXRMcbTDC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 abr. 2024.

CARLOTO, C. M. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Serviço social em revista**, Londrina (PR), v. 3, n. 2, p. 201-213, 2001. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/ssrevista/n2v3.pdf#page=83>. Acesso em: 01 abr. 2024

CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciências da Administração**. [S.l.], v. 22, n. 57, p. 57-67, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/78116/45941>. Acesso em: 03 set. 2024.

CORRÊA, B. Y. T.; KLIPAN, M. L. Aproximações Entre o Movimento Feminista de Segunda Onda e a Psicanálise de Freud. **Anais de 30º Encontro Anual de Iniciação Científica e 10º Encontro Anual de Iniciação Científica Júnior**, 2021. Disponível em: <http://www.eaic.uem.br/eaic2021/anais/artigos/5107.pdf>. Acesso em 21 out. 2024.

COSTA, F. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, MG, v. 3, n. 6, p. 434-452, 2018. Disponível em: <https://smtpgw.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986/13632>. Acesso em: 19 mar. 2024.

EAGLY, A.; CARLI, L. **Mulheres e o Labirinto da Liderança**. Universidade de Havard Business Review, 2007. Disponível em: <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership?language=pt>. Acesso em: 09 out. 2024.

FERNANDES, M. A. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva da psicologia**. Gestão & Conhecimento, 2013. Disponível em: https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/Artigo01_2013.pdf. Acesso em: 19 mar. 2024.

GRANT, W. H. Frigidez feminina e a dialética do amor, desejo e gozo. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, v. 7, n. 3, p. 26–39, jul. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1415-47142004003003>. Acesso em: 20 out. 2024.

GROSSI, M. P. Identidade de gênero e sexualidade. **Revista antropologia em primeira mão**, Florianópolis (SC), v. 7, n. 2, p. 1-14, 1998. Disponível em: <https://dspace.sistemas.mpba.mp.br/bitstream/123456789/525/1/Identidade%20de%20g%C3%AAnero%20e%20sexualidade%20-%20Miriam%20Pillar%20Grossi%2C%201998.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2024.

HIRATA, Helena. Flexibilidade, trabalho e gênero. São Paulo: USP, s.d. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8061583/mod_resource/content/1/Hirata%20-%20Flexibilidade%2C%20trabalho%20e%20ge%CC%82nero.PDF. Acesso em: 16 out. 2024.

HISTÓRIA DO MUNDO. Mito de Édipo. História do Mundo, 2023. Disponível em: <https://www.historiadomundo.com.br/grega/mito-de-edipo.htm>. Acesso em 20 out. 2024.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A.. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 3, p. 331–344, jul. 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 ago. 2024.

JUNG, C. G. **O Homem e seus Símbolos**. 6ª edição. Editora Nova Fronteira. Rio de Janeiro, 1964. Acesso em 12 out 2024.

LIMA, L. À beira do burnout: mulheres se sentem mais sobrecarregadas com o excesso de trabalho. **Revista Online Exame**, [S.l.]. Publicado em 30 de março de 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/burnout-mulheres-sobrecarregadas-trabalho/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

MACÊDO, G. S.; MACEDO, K. B. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis (SC) v. 4, n. 01, p. 61-90. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v4n1/v4n1a04.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2024.

MESQUITA, A. A.; SILVA, A. S.; BEZERRA, H. R.; FONTINELE, T. P.; NEIVA, Y. P. Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. **Rev. Psicol. Saúde**, Campo Grande , v. 9, n. 1, p. 3-17, abr. 2017 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2017000100001&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 25 abr. 2024.

MORAES, G. C. N.; JUNIOR, N. E. C. Feminino e Psicanálise: Um Estudo Sobre A Literatura Psicanalítica. **Psicologia em Estudo**, Maringá-PR, v. 15, n. 4, p. 791-800, out./dez. 2010. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?cluster=15783948431070471493&hl=pt> Acesso em 20 out. 2024.

NICHOLSON, L. Interpretando o gênero. **Revista estudos feministas**, Trindade (GO), v. 8, n. 02, p. 09-41, 2000. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/ref/v08n02/v08n02a02.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2024.

PAULINO-PEREIRA, F. C.; SANTOS, L. G. A. DOS .; MENDES, S. C. C. Gênero e Identidade: Possibilidade e Contribuições para uma Cultura de não Violência e Equidade. **Psicologia & Sociedade**, [S.l.], 2017, v. 29, p. 1-10. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29172013>. Acesso em 28 mar. 2024.

PEDRO, C. B.; GUEDES, O. D. S. **As conquistas do movimento feminista como expressão do protagonismo social das mulheres**. Anais do I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas, 2010, p. 1-10. Disponível em: <https://www.mulheresprogressistas.org/AudioVideo/As%20conquistas%20do%20movimento%20feminista.pdf>. Acesso em: 01 set. 2024.

PEREIRA, R. S.; SANTOS, D. A.; BORGES.; W. **A mulher no mercado de trabalho**. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas. Universidade Federal do Maranhão. São Luís Maranhão, 2005. Disponível em: https://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/programa%C3%A7%C3%A3o/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf. Acesso em: 28 mar. 2024

PRAUN, A. G. Sexualidade, gênero e suas relações de poder . **Revista Húmus**, [S.l.], v. 1, n. 1, 1 Jan 2011. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/1641>. Acesso em: 24 ago. 2024.

PRIORE, M. D.; BASSANEZI, C. **História das Mulheres no Brasil**. 7º Edição. São Paulo/SP. Editora Contexto, 200. Acesso em: 16 ou. 2024.

SALVARO, G. I. J.; MARIANO, P. Saúde Mental de Trabalhadoras em Estudo: Contribuições ao Debate de Gênero. **Psicologia em Estudo**, Maringá (PR), v. 26, p. 44-59, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/ywHczc5rfwnzqRWBjvFQy6N/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 abr. 2024.

SANTOS, M. A.; SILVA, P. F. A. L.; NASCIMENTO, L. C.; FARINHA, M. G. Psicoterapia de abordagem gestáltica: um olhar reflexivo para o modelo terapêutico. **Psicologia Clínica**, [S.l.], v. 32, n. 2, p. 357-386, 2020. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/directbitstream/1da50c33-e27a-4ca9-bf94-94cf8304c90b/003025444.pdf>. Acesso em: 30 set. 2024.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas**, SP, v. 49, n. 3, p. 337-348, jul. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 abr. 2024.

SIQUEIRA, C. B.; BUSSINGUER, E. C. A. As Ondas do Femenino e seu Impacto no Mercado de Trabalho para a Mulher. **Revista Thesis Juris - RTJ**, SP, v. 8, n. 1, p. 145-166. 2020. Disponível em: <https://uninove.emnuvens.com.br/thesisjuris/article/view/14977/8270>. Acesso em: 31 ago. 2024.

ZANELLO, V.; FIUZA, G. COSTA, H. S. Saúde mental e gênero: facetas gendradas do sofrimento psíquico. Fractal: **Revista de Psicologia**, SP, v. 27, n. 3, p. 238-246, set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/7ZzRG6HkzvbGYj35qZXNzyP/?format=pdf&lang=p>. Acesso em: 17 mar. 2024.