

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

REINALDO VINICIUS MORAIS PEREIRA

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO ESTATAL: uma análise
do trabalho das mulheres nas Forças de Segurança Pública do Estado do Maranhão no ano de
2025

São Luís
2026

REINALDO VINICIUS MORAIS PEREIRA

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO ESTATAL: uma análise do trabalho das mulheres nas Forças de Segurança Pública do Estado do Maranhão no ano de 2025

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão como requisito para obtenção do grau de mestre em Políticas Públicas.

Orientadora: Prof.^a Dra. Juliana Carvalho Miranda Teixeira.

São Luís
2026

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Pereira, Reinaldo Vinicius Moraes.

A divisão sexual do trabalho no setor público estatal :
uma análise do trabalho das mulheres nas Forças de
Segurança Pública do Estado do Maranhão no ano de 2025 /
Reinaldo Vinicius Moraes Pereira. - 2026.

150 f.

Orientador(a): Juliana Carvalho Miranda Teixeira.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Políticas Públicas/ccso, Universidade Federal do Maranhão,
São Luís, 2026.

1. Gênero. 2. Divisão Sexual do Trabalho. 3. Forças
de Segurança Pública. 4. Maranhão. I. Teixeira, Juliana
Carvalho Miranda. II. Título.

REINALDO VINICIUS MORAIS PEREIRA

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO ESTATAL: uma análise do trabalho das mulheres nas Forças de Segurança Pública do Estado do Maranhão no ano de 2025

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão como requisito para obtenção do grau de mestre em Políticas Públicas.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Juliana Carvalho Miranda Teixeira
Doutora em Políticas Públicas
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dra. Carla Cecília Serrão Silva
Doutora em Políticas Públicas
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dra. Silvane Magali Vale Nascimento
Doutora em Políticas Públicas
Universidade Federal do Maranhão

Dedico este trabalho à minha mãe, Antônia Graciele Neves Moraes Pereira; às minhas avós, Edilene Neves Moraes e Maria da Luz Pereira; à minha tia, Edneilma Neves Moraes; as minhas bisavós, Marinildes Neves e Lucia Pereira; e à minha avó Leonor Gomes de Jesus dos Prazeres, que vive comigo em memória. Eu sou porque vocês foram e são

AGRADECIMENTOS

O percurso para chegar até este momento foi marcado pela presença de pessoas especiais que contribuíram e me apoiaram para que este sonho se tornasse possível. Desse modo, agradeço à minha família, em especial, à minha mãe Antônia Graciele e à minha irmã Renata Gabriele, por todo o amor e cuidado.

Agradeço aos meus amigos da Turma de Mestrado em Políticas Públicas do convênio UFMA/EGMA pelo tempo convívio, pelas amizades construídas e pelos momentos de confraternização que tornaram a trajetória mais preciosa ainda. Sendo assim, agradeço, com muito carinho: Adriana Dutra, Alberto Filho, Alexandre Mineiro, Ana Beatriz, Camila Cruz, Catarina Bogéa, Daniel Barros, Diego Mesquita, Eduardo Oliveira, Eucicley Freitas, Flávia dos Anjos, Hugo Mendes, Izabel Rocha, João Miguel, Joseane Souza, Karen Fernandes, Klailson Robert, Laire Pimentel, Letícia Pinheiro, Letícia Maria, Luana Pereira, Márcia Regina, Raíssa Guimarães, Raquel Melo, Rubson Barros, Sandro Ribeiro, Talita Albuquerque e Thamires Botentuit.

Aos professores que acompanharam, orientaram e contribuíram para que a turma tivesse êxito. Desse modo, agradeço às professoras Lília Penha, Valéria Almada e Juliana Teixeira; aos professores Ribamar Silva e Guillermo Alfredo; ainda, às professoras Cleonice Araújo e Cacilda Cavalcante e ao professor Flávio Farias.

Em especial, agradeço à minha orientadora, a professora Juliana Teixeira, pelas contribuições e direcionamentos durante a realização da pesquisa e a elaboração desta dissertação.

Agradeço à Universidade Federal do Maranhão, por meio da coordenação do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas (PPGPP/UFMA), pelo excelente desenvolvimento do curso. Desse modo, agradeço à professora Valéria Almada, coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas; à professora Lília Penha, coordenadora da Turma Especial de Mestrado em Políticas Públicas UFMA/EGMA; e à Andreza de Souza Veras, secretária da Turma Especial de Mestrado UFMA/EGMA.

À Fundação Escola de Governo do Maranhão (EGMA), pelo incentivo à qualificação profissional dos servidores do estado. Agradeço à professora Leuzinete Pereira da Silva, Presidente da Fundação EGMA e uma das maiores entusiastas da Turma Especial de Mestrado UFMA/EGMA. À equipe da Fundação EGMA, em especial, à Amanda Dutra e Márcia Tereza, que sempre estiveram presente garantindo o excelente desenvolvimento do curso de mestrado.

Agradeço à Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Maranhão (FAPEMA) pelo incentivo para a realização deste trabalho.

À professora Vera Lúcia Bezerra Santos, minha orientadora durante o Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar (CFO BM), por ter me apresentado o universo da pesquisa de gênero e segurança pública, o que me incentivou ainda mais a ingressar no mestrado.

Agradeço ao Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA), à Polícia Militar do Maranhão (PMMA) e à Polícia Civil do Maranhão pelas informações prestadas. Agradeço, em especial, às bombeiras militares, às policiais militares e às delegadas de polícia que contribuíram com os seus discursos, os quais foram fundamentais para o debate e a interpretação da divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado do Maranhão, como dimensão singular do fenômeno estudado.

“Não serei livre enquanto alguma mulher for prisioneira, mesmo que as correntes dela sejam diferentes das minhas.”

(Audre Lorde)

RESUMO

Esta dissertação tem como objeto a análise do fenômeno da divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo e como ele se exprime no trabalho das mulheres que ocupam altos cargos nas Forças de Segurança Pública do Maranhão. O estudo partiu da compreensão de que a divisão sexual do trabalho destina prioritariamente os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva; que essas esferas estão intimamente relacionadas no capitalismo pela necessidade da reprodução da força de trabalho, a qual é indispensável para o desenvolvimento do trabalho assalariado e para a obtenção de lucro; e que as mulheres configuram a mão de obra sem a qual o trabalho reprodutor da força de trabalho não seria possível. O objeto de estudo foi analisado a partir de uma abordagem qualitativa, adotando-se a lógica dedutiva para capturar e racionalizar sua complexidade. As técnicas de pesquisa empregadas foram a bibliográfica e a documental, bem como a pesquisa empírica, que consistiu na aplicação de um questionário às policiais militares, bombeiras militares e delegadas participantes. O estudo evidenciou a persistência da divisão sexual do trabalho nas Forças de Segurança Pública do Maranhão, marcada pela baixa participação feminina na PMMA (7,57%), no CBMMA (8,61%) e na PCMA (22,68%). As profissionais enfrentam desafios relacionados à desconfiança em suas capacidades de trabalho, a restrições na participação em decisões de comando, a discriminação e à percepção de que seriam “frágeis”. Também encontram dificuldades para ter suas sugestões consideradas nos processos decisórios institucionais. A análise revelou ainda que a dupla jornada impacta as trajetórias profissionais: 64,7% das participantes têm filhos, em sua maioria demandando cuidados diários, pelos quais elas são as principais responsáveis. Quanto ao trabalho doméstico, 53% delegam essas tarefas a outras mulheres, revelando novas configurações da divisão sexual do trabalho. Conclui-se que ainda há um longo caminho para a efetivação da igualdade de gênero nesse espaço de trabalho, que reproduz a lógica da divisão sexual do trabalho presente na estrutura do Estado brasileiro.

Palavras-chave: gênero; divisão sexual do trabalho; forças de segurança pública; Maranhão.

ABSTRACT

This dissertation analyzes the phenomenon of the sexual division of labor in contemporary capitalism and how it manifests in the work of women holding high-ranking positions in the Public Security Forces of Maranhão. The study is based on the understanding that the sexual division of labor primarily assigns men to the productive sphere and women to the reproductive sphere; that these spheres are closely related in capitalism due to the need to reproduce the labor force, which is indispensable for the development of wage labor and profit-making; and that women constitute the workforce without which the reproductive work of the labor force would not be possible. The object of study was analyzed through a qualitative approach, adopting deductive logic to capture and rationalize its complexity. The research techniques employed were bibliographical and documentary research, as well as empirical research, which consisted of administering a questionnaire to the participating female military police officers, military firefighters, and civil police delegates. The study demonstrated the persistence of the sexual division of labor in the Public Security Forces of Maranhão, marked by low female participation in the PMMA (7.57%), CBMMA (8.61%), and PCMA (22.68%). These professionals face challenges related to distrust in their work capabilities, restrictions on participating in command decisions, discrimination, and the perception that they are "fragile." They also encounter difficulties in having their suggestions considered in institutional decision-making processes. Furthermore, the analysis revealed that the double burden impacts professional trajectories: 64.7% of the participants have children, most of whom require daily care, for which the mothers are primarily responsible. Regarding domestic work, 53% delegate these tasks to other women, revealing new configurations of the sexual division of labor. It is concluded that there is still a long way to go toward achieving gender equality in this workplace, which reproduces the logic of the sexual division of labor present in the structure of the Brazilian State.

Keywords: gender; sexual division of labor; public security forces; Maranhão.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	Comparação da participação feminina nos cargos de gestão, no emprego e na população em idade ativa, 2000-2025.....	57
Gráfico 2	Ocupações com maior segregação de gênero, utilizando os grupos menores da ISCO-08.....	60
Gráfico 3	Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas, por sexo, segundo a posição na ocupação no trabalho principal – Brasil – 2º trimestre de 2024 (%)	73
Gráfico 4	Participação de mulheres com vínculo celetista nos subsetores de atividade – Brasil 2023.....	76
Quadro 1	Políticas promovidas pelo Estado brasileiro para se alcançar a igualdade de gênero no mundo do trabalho.....	85
Gráfico 5	Distribuição percentual de servidores(as) ocupantes de cargos de Direção e Assessoramento Superiores e seus equivalentes na administração federal, por sexo, segundo o nível de função – Brasil – 2022 e 2023 (%)	94
Figura 1	Estrutura do Estado capitalista como ser social.....	99
Gráfico 6	Distribuição das participantes da pesquisa por Força de Segurança Pública - Maranhão - 4º trimestre de 2025.....	122
Gráfico 7	Cargos das mulheres participantes da pesquisa por Força de Segurança Pública - Maranhão - 4º trimestre de 2025.....	122
Gráfico 8	Perfil das mulheres participantes da pesquisa por cor/raça - Maranhão - 4º trimestre de 2025.....	124
Gráfico 9	Participantes da pesquisa com filhos (as) - Maranhão - 4º trimestre de 2025.....	125
Gráfico 10	Perfil das participantes da pesquisa, considerando o (a) principal responsável pelo trabalho doméstico - Maranhão - 4º trimestre de 2025.....	126
Gráfico 11	Considerações das mulheres das Forças de Segurança Pública do Maranhão sobre o reconhecimento de suas sugestões nos processos decisórios que refletem os rumos de sua instituição - Maranhão - 4º trimestre de 2025.....	131
Gráfico 12	Expectativas sobre a ocupação de cargos de comando máximo (Comandante-Geral/Delegada-Geral) - Maranhão - 4º trimestre de 2025.....	133

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Evolução da participação feminina na PEA brasileira e na taxa de atividade, destacando-se a proporção de mulheres empregadas na indústria, de 1872-1982.....	66
Tabela 2	Servidoras (es) militares ativas (os), total e distribuição percentual, por sexo, segundo a Força Armada – Brasil – 2024.....	95
Tabela 3	Efetivo dos aparelhos de segurança pública, organizado por sexo – Brasil 2024.....	106
Tabela 4	Ingresso de mulheres e homens no Curso de Formação de Oficiais da Academia de Polícia Militar “Gonçalves Dias”	113
Tabela 5	Caracterização do efetivo ativo da Polícia Militar do Maranhão por sexo, postos e graduações – Maranhão – 3º trimestre de 2025.....	114
Tabela 6	Ingresso de mulheres e homens no Curso de Formação de Oficiais da Academia de Bombeiros Militar “Josué Montello”	116
Tabela 7	Caracterização do efetivo ativo do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, por sexo, postos e graduações – Maranhão – 3º trimestre de 2025	117
Tabela 8	Caracterização do efetivo ativo da Polícia Civil do Maranhão por sexo e cargos – Maranhão – 3º trimestre de 2025	119

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: dimensões conceituais e configurações no capitalismo contemporâneo.....	17
2.1	O trabalho de produção e reprodução social na dinâmica da divisão sexual do trabalho.....	17
2.1.1	O trabalho doméstico como elemento estruturante da opressão feminina.....	27
2.2	Gênero e as desigualdades no mundo do trabalho capitalista.....	32
2.2.1	A opressão de gênero na perspectiva interseccional de classe e raça.....	42
2.3	Princípios organizadores e acepções da divisão sexual do trabalho.....	48
2.3.1	A atual configuração da divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho mundial....	55
3	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO BRASIL SOCIAL-LIBERAL: mercado de trabalho, Estado e desigualdades de gênero.....	63
3.1	O retrato de gênero no mundo do trabalho brasileiro: trajetória histórica e dinâmicas atuais.....	64
3.1.1	O papel do Estado social-liberal brasileiro na promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.....	78
3.2	A divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado brasileiro.....	89
3.2.1	A especificidade do trabalho feminino nas Forças Estaduais de Segurança Pública.....	98
4	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO ESTADO DO MARANHÃO: uma análise do trabalho das mulheres nas forças de segurança pública.....	109
4.1	A inserção profissional feminina nas Forças de Segurança Pública do Maranhão: o trabalho da PMMA, do CBMMA e da PCMA.....	111
4.2	Análise da divisão sexual trabalho sob a ótica das mulheres em altos cargos nas Forças de Segurança Pública do Maranhão.....	120
5	CONCLUSÃO.....	135
	REFERÊNCIAS.....	138
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	149

1 INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero é uma pauta cara para o mundo, o qual vem debatendo esse tema na tentativa de minimizar o contexto secular de desigualdades as quais marcam a existência social das mulheres. Nesse contexto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 2019) considera que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. Contudo, para muitas mulheres e meninas em várias partes do mundo, essa promessa continua não sendo cumprida (ONU Mulheres, 2024).

Na conjuntura dos debates em torno desse tema no quadro das relações capitalistas, o ano de 2025 representou um momento crucial para a busca global pela igualdade de gênero e pelo protagonismo feminino, uma vez que marcou o 30º aniversário da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, adotada por 189 governos na 4ª Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em 1995, na cidade de Pequim (ONU Mulheres, 2025). Esse documento, segundo a ONU Mulheres (2025), continua sendo o instrumento mais progressista para a promoção dos direitos das mulheres e meninas em todo mundo, orientando políticas, programas e investimentos que impactam áreas críticas da vida das mulheres, como educação, saúde, paz, participação política, mídia, empoderamento econômico e eliminação da violência.

Sob esse prisma, muito se discute academicamente sobre a igualdade de gênero. Apesar de o capitalismo, por meio da Organização das Nações Unidas (ONU), ter estabelecido no âmbito da Agenda 2030 a igualdade de gênero como meta em termos de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), neste momento, segundo a ONU Mulheres (2026), as mulheres possuem apenas 64 por cento dos direitos legais que os homens detêm no mundo. Segundo os estudos da ONU Mulheres (2026), em dimensões centrais da vida social como trabalho, renda, segurança, família, propriedade, mobilidade, negócios e aposentadoria, as legislações ainda colocam as mulheres em posição de desvantagem. Normas sociais arraigadas e dispositivos legais discriminatórios continuam impondo barreiras significativas ao avanço de mulheres e meninas rumo à igualdade jurídica e material, com indícios inclusive de retrocessos recentes. Estimativa da Organização indica que, mantido o ritmo atual de mudanças, seriam necessários quase três séculos para superar integralmente as lacunas de proteção legal que afetam a população feminina.

Desse modo, dada a complexidade acadêmica da discussão sobre a igualdade de gênero, esta dissertação tem por objeto a análise da divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado do Maranhão, nas forças de segurança pública estaduais (Polícia Militar do Maranhão, Corpo

de Bombeiros Militar do Maranhão e Polícia Civil do Maranhão), no que diz respeito ao trabalho de mulheres que ocupam altos cargos.

Admitiu-se o “trabalho” como um direito social, segundo o art. 6º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2024a), bem como sendo a base material na qual se manifestam as desigualdades de gênero, decorrentes das relações sociais de sexo (Kergoat, 2003). Além disso, como pressuposto teórico, admitiu-se que o trabalho é um instrumento de transformação, seja do ponto de vista da natureza, seja do ponto de vista da existência humana. Para além de modificar a matéria e transformá-la em coisas a partir do seu trabalho, o ser humano também se modifica por meio dele, gerando significados que podem representar sucesso, liberdade, independência, conhecimento, emancipação.

Assume-se, portanto, como pressuposto sobre o “trabalho”, a concepção de Lukács (Ontologia do ser social), para descrever a essência necessária do ser humano e sua capacidade de viver em comunidade. Dessa forma, Infranca (2014), estudioso de Lukács, explica que o trabalho constitui o princípio do processo de humanização do homem, permitindo sua passagem do estágio de animal para o estágio no qual emergem as características peculiares do ser humano. O autor sublinha que o trabalho é a condição fundamental de toda a vida humana, a tal ponto que se pode dizer, em certo sentido, que o trabalho criou o próprio homem. Ademais, o autor enfatiza o trabalho como motor de transformação do homem, bem como da natureza, a qual é transformada a fim de satisfazer as necessidades humanas.

Observa-se que, no capitalismo, o trabalho é central na vida de mulheres e homens, por constituir o princípio de humanização e ser a condição fundamental da vida humana socializada. Ao progredir na compreensão desse termo, observa-se que ele ganha outros contornos, os quais o situam no âmbito das sociedades capitalistas. Nesse sentido, Hirata e Zarifian (2003), ao refletirem sobre o conceito moderno de trabalho, afirmam que ele emerge como uma atividade social, em que se pode objetificar uma sequência de operações e o tempo mensurável necessário para realizá-las. Os autores explicam que essa noção moderna de trabalho, disfarçada sob a expressão “atividade que pode ser objetificada”, surgiu sob a separação entre uma sequência de operações que se pode objetificar e a capacidade humana de realizá-las, ou seja, o trabalho, de um lado, e a força de trabalho, de outro. Essa separação entre trabalho e força de trabalho marca o surgimento da noção de trabalho assalariado, que opõe uma forma objetificada e uma potência subjetiva. Nesse contexto, segundo Hirata e Zarifian (2003, p. 66), “o trabalhador, ser de subjetivação, torna-se prisioneiro daquilo a que ele deve se reportar: as operações objetificadas”.

Historicamente, o conceito de trabalho foi interpelado nos anos 1970, com o desenvolvimento das pesquisas que introduziram a dimensão sexuada nas análises do trabalho, o que promoveu uma definição que não se centrava mais unicamente na valorização do capital, como “atividade que pode ser objetificada”. Desse modo, conforme Kergoat (2016), o trabalho foi redefinido e mudou de estatuto, isto é, passou de uma simples produção de objetos, de bens, para se transformar na “produção do viver em sociedade”, expressão que compreende o trabalhar como a ação de transformar a sociedade e a natureza e, no mesmo movimento, transformar-se a si mesmo.

Ressalta-se que a reconstrução desse conceito introduziu outras dimensões do trabalho antes desconsideradas, como a noção de trabalho doméstico, a qual é o antípoda da objetificação, própria do trabalho assalariado. Hirata e Zarifian (2003) explicam que o trabalho doméstico é o antípoda dessa objetificação porque ele está ligado às relações afetivas no seio da família e fundado sobre a disponibilidade materna e conjugal das mulheres, como uma forma privilegiada de expressão do amor na esfera “privada”.

Ante o exposto, salienta-se que o objeto de estudo desta dissertação admite o conceito amplo sobre o trabalho, compreendido como “a produção do viver em sociedade”. Discutir a divisão sexual do trabalho significa analisar como as relações sociais de sexo se manifestam na “produção do viver em sociedade”. Sendo assim, a análise da divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo realizada nesta dissertação, a partir do caso concreto das mulheres que trabalham nas forças de segurança pública do Maranhão, analisou como o gênero influencia a “produção do viver em sociedade”, como ele atribui posições distintas para homens e mulheres no interior dessa produção, a qual, nas sociedades capitalistas, é constituída a partir de duas esferas: uma reprodutiva e outra produtiva.

Quanto à metodologia da pesquisa realizada, destaca-se que o objeto de estudo foi analisado a partir de uma abordagem qualitativa. Além disso, adotou-se a lógica dedutiva para capturar e racionalizar a complexidade do objeto em algumas de suas dimensões, admitindo como pressuposto a primazia da base para a explicação dos fenômenos sociais. Sendo assim, abordou-se a dimensão histórica do processo de inserção de mulheres no mercado de trabalho, relacionando esse processo com as desigualdades de gênero firmadas em uma ordem de valoração cultural androcêntrica e de exploração no contexto material/econômico do sistema capitalista.

Ainda, foi empregada a pesquisa bibliográfica, como técnica de pesquisa, a partir da leitura de livros e artigos que tratavam da “divisão sexual do trabalho”, do “trabalho de reprodução social”, da “produção social” e do “gênero”, a partir da visão da

“interseccionalidade”. Desse modo, dentre os referenciais adotados, destacam-se as seguintes leituras: *Feminismo para os 99%*, Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019); *Kollontai: desfazer a família, refazer o amor*, Bronnikova e Renault (2025); *Destinos do feminismo*, Fraser (2024); *O arcano da reprodução*, Fortunati (2026); *O patriarcado do salário*, Federici (2021); *Mulher, Estado e revolução*, Goldman (2014); *Mulheres, raça e classe*, Davis (2016); *Problemas de gênero e Regulações de gênero*, Butler (2003, 2014); *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*, Scott (2017); *Pensamento feminino negro*, Collins (2019), *Enegrecer o feminismo*, Carneiro (2012); *Por um feminismo afro-latino-americano*, Gonzalez (2020); *Nova divisão sexual do trabalho? e O cuidado*, Hirata (2002, 2022); *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*, Hirata e Kergoat (2007); *Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo*, Kergoat (2003); *Mercantilização no feminino*, Guimarães e Brito (2016); *Força de trabalho feminina no Brasil*, Saffioti (1985); *Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina*, Abramo (2007).

Ademais, foi empregada a pesquisa documental a partir da análise de documentos e de bases digitais de dados. Dessa forma, analisou-se a base de dados da Organização Internacional do Trabalho (ILOSTAT), quanto às estatísticas sobre mulheres (OIT, 2025a); o resumo publicado pela OIT (2025b) sobre mulheres e economia, que apresenta um panorama estatístico abrangente da igualdade de gênero no mundo do trabalho; o relatório Panorama de Gênero 2025 da ONU (UN Women, 2025a); o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2025 (Brasil, 2025a); o Relatório do Grupo de Trabalho Interministerial sobre Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens (Brasil, 2024c); o Relatório do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI-Cuidados) (Brasil, 2024d); os dados do Painel Estatístico de Pessoal do Observatório de Pessoal (Brasil, 2026a); os dados do Painel da Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública (Brasil, 2026e). Além disso, analisou-se um conjunto de leis e documentos pertinentes que tratavam sobre a inserção de mulheres nas Forças de Segurança Pública do Maranhão.

Por fim, a pesquisa empírica foi viabilizada por meio de questionário disponibilizado, via internet, às mulheres participantes da pesquisa, no período de 27 de novembro de 2025 a 27 de dezembro de 2025. O questionário, elaborado com oito questões fechadas e três abertas, abordou aspectos sobre o perfil das profissionais, quanto à idade, à raça, à existência de filhos(as), ao principal responsável pelo trabalho doméstico de seus domicílios, bem como aspectos centrados na própria atuação profissional.

Esta dissertação está estruturada em três seções. A primeira seção, intitulada *A divisão sexual do trabalho: dimensões conceituais e configurações no capitalismo contemporâneo*, tem por objetivo apresentar as categorias e os conceitos empregados para interpretar a divisão sexual

do trabalho. Nesse sentido, discutiu-se o trabalho de reprodução social e produção social, como âmbitos em que a opressão feminina se exprime, destacando o trabalho doméstico, forma histórica particular do trabalho reprodutivo, como inseparável da sociedade salarial. Apresentou-se o conceito de gênero para explicar a construção dos papéis sociais diferenciados para mulheres e homens nesses dois âmbitos que exprimem a vida em sociedade, abordando também as intersecções de raça e classe, uma vez que as mulheres não são oprimidas igualmente no capitalismo. Ademais, realizou-se um debate teórico-prático sobre a divisão sexual do trabalho, abordando os seus princípios, acepções e implicações nas relações de trabalho, bem como se apresentou um panorama da sua atual configuração no mercado de trabalho mundial.

A segunda seção, intitulada *A divisão sexual do trabalho no Brasil social-liberal: mercado de trabalho, Estado e desigualdades de gênero*, abordou as determinações da divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho brasileiro, primeiro, realizando um resgate sobre a participação das mulheres como força de trabalho, para em seguida apresentar um retrato dessa participação na experiência social-liberal brasileira no contexto dos empregos formais celetistas, a partir de uma breve consideração sobre o papel do Estado brasileiro frente às desigualdades de gênero, em que pese a adesão do país à Agenda 2030 da ONU. Seguiu-se o debate teórico-prático a partir da análise da divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado social-liberal, evidenciando as desigualdades de gênero nos Três Poderes, nos cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS), nas Forças Armadas e nas Forças Estaduais de Segurança Pública (Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Civil).

A terceira seção, *A divisão sexual do trabalho no Estado do Maranhão: uma análise do trabalho das mulheres nas Forças de Segurança Pública*, abordou o fenômeno da divisão sexual do trabalho a partir da análise do processo de inserção e da dinâmica das atividades profissionais em cargos de chefia das mulheres na Polícia Militar do Maranhão, no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão e na Polícia Civil do Maranhão, instituições simbolicamente masculinas. Além disso, com base nos dados dos efetivos obtidos por meio da Ouvidoria da Secretaria de Segurança Pública do Maranhão (SSP/MA) e dos dados e enunciados coletados a partir dos questionários, a análise ganhou contornos mais expressivos, revelando as desigualdades de gênero e o efeito dos papéis sociais de gênero sob a lógica do trabalho reprodutivo nesse espaço particular de atuação profissional ainda fortemente dominado por homens.

2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: dimensões conceituais e configurações no capitalismo contemporâneo

Esta primeira seção tem por objetivo apresentar e articular as categorias e os conceitos fundamentais para interpretar a divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo. O debate que atravessa a literatura especializada gira em torno da premissa de que a opressão de gênero não constitui um aspecto secundário na dinâmica da luta de classes, mas um pilar estruturante do modo de produção capitalista. Compreende-se que este sistema “é construído sobre a separação dos lugares e tempos da produção e da reprodução” (Kergoat, 2003, p. 60), organizando a sociedade de forma que o trabalho produtivo (assalariado) e o reprodutivo (doméstico e de cuidados) sejam distribuídos de maneira desigual e hierarquizada.

Para dar conta dessa complexidade e orientar os fios condutores desta dissertação, a seção organiza-se em três momentos principais. Primeiro, realiza-se um debate, sob a ótica da divisão sexual do trabalho, em torno da relação entre as esferas de produção e reprodução social, bem como sobre o trabalho doméstico como uma forma histórica particular do trabalho reprodutivo, inseparável da sociedade salarial. Em seguida, debate-se o conceito de “gênero” para explicar o processo social de opressão feminina e a construção dos papéis sociais diferenciados entre homens e mulheres. Longe de compreender esse fenômeno sob uma lógica homogênea ou universalizante, este segundo momento incorpora as intersecções de raça e classe, debruçando-se sobre a relação particular entre mulheres negras e o trabalho, demonstrando que a opressão nas formas de exploração, dominação e humilhação não atinge igualmente todas as mulheres.

Por fim, a análise converge para os aspectos teóricos específicos que constituem a divisão sexual do trabalho, evidenciando seus princípios estruturantes de separação e hierarquia, a partir do referencial de Hirata e Kergoat (2007). Esse percurso conceitual culmina na apresentação de um panorama sobre a atual configuração desse fenômeno e das desigualdades resultantes no mercado de trabalho mundial, fornecendo o fundamento teórico-prático necessário para a compreensão da realidade brasileira e maranhense.

2.1 O trabalho de produção e reprodução social na dinâmica da divisão sexual do trabalho

Para a compreensão acadêmica sobre a “divisão sexual do trabalho” no capitalismo, é fundamental debater, inicialmente, um aspecto que é central para o entendimento desse assunto, de modo a evidenciar o caráter estrutural da opressão de gênero, sobretudo do ponto de vista da

manutenção do sistema capitalista contemporâneo. Esse aspecto diz respeito à distinção entre o trabalho de reprodução e o de produção social. À vista disso, a reprodução social, do ponto de vista concreto, está estruturalmente ligada à assimetria de gênero, de acordo com Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019). Ao realizarem essa proposição, as autoras evidenciam que existem três aspectos fundamentais da vida humana sob o capitalismo. O primeiro revela um pressuposto universal humano que o capitalismo tenta esconder e preferiria ignorar, ou seja, que para dar à luz, cuidar e manter seres humanos, é necessária uma grande quantidade de tempo e recursos. O segundo revela que muito do trabalho de criar seres humanos ainda é realizado pelas mulheres nas sociedades. O terceiro, por fim, revela que a sociedade capitalista não confere nenhum valor a esse trabalho de criar e cuidar de seres humanos, mesmo dependendo dele para continuar existindo.

Ao evidenciarem esses três aspectos, Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019, p. 106) ainda trazem a proposição de que a contradição da sociedade capitalista se manifesta a partir de dois imperativos inextricavelmente entrelaçados, porém mutualmente opostos, ou seja, “a necessidade de o sistema se sustentar por meio de seu processo característico de obtenção de lucro contra a necessidade de os seres humanos se sustentarem por meio de processos que chamamos de produção de pessoas”. É nesse contexto que elas descrevem que a reprodução social diz respeito ao segundo imperativo, o qual abrange atividades que sustentam seres humanos como seres sociais corporificados, que precisam não apenas comer e dormir, mas também cuidar de suas famílias, criar seus filhos e manter suas comunidades.

As atividades de produção de pessoas ocorrem, de uma forma ou de outra, em todas as sociedades; porém, nas sociedades capitalistas, essas atividades também servem ao capital, o qual exige que o trabalho de reprodução social produza e substitua a “força de trabalho”. Nesse sentido, o capital, de modo a garantir para si mesmo um suprimento adequado dessa “mercadoria singular” que é a força de trabalho, ao preço mais baixo possível, despeja o trabalho de reprodução social sobre as mulheres, comunidades e Estados (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019).

A respeito dessa “mercadoria singular”, Marx, na obra *O Capital* (2013, p. 209), afirma que “a força de trabalho existe apenas como disposição do indivíduo vivo”. Sendo assim, a produção da força de trabalho consiste em sua própria reprodução ou manutenção. Para essa manutenção, o indivíduo vivo necessita de certa quantidade de meios de subsistência para suprir suas necessidades sociais e continuar trabalhando. Nesse sentido, o autor afirma, também, que a reprodução da força de trabalho constitui, na realidade, um momento da reprodução do próprio capital.

Sob essa ótica, uma verdade que o capitalismo tenta ocultar, segundo Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019, p. 108), é que “o trabalho assalariado para a obtenção de lucro não poderia existir sem o trabalho (na maioria das vezes) não assalariado da produção de pessoas”. Dessa maneira, a instituição capitalista do trabalho assalariado esconde algo que está para além do mais-valor (obtido por meio do trabalho de produção); esconde suas marcas de nascença, ou seja, a mão de obra de reprodução social que é condição para que ela seja possível. Essa mão de obra de reprodução social é tema central para a compreensão da opressão de gênero e da divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo.

Diante disso, destaca-se que o trabalho de reprodução social necessário à manutenção social da vida humana sempre existiu e sempre foi associado às mulheres, as quais configuram uma mão de obra sem a qual esse trabalho não seria possível. A problemática deste tempo, das sociedades modernas, é que ao trabalho de reprodução social não é conferido nenhum valor, em razão da divisão, que é nítida, entre a produção econômica (produção de mercadorias) e a reprodução social (produção de pessoas). Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) afirmam que as sociedades antigas não conheciam essa divisão e que esses dois aspectos da existência social foram dissociados com o advento do capitalismo. Nesse caso, a produção foi transferida para as fábricas, minas e escritórios, passando a ser uma atividade econômica e remunerada com salários em dinheiro, enquanto a reprodução foi relegada à família, onde foi sentimentalizada e feminilizada, passando a ser definida como cuidado em oposição a trabalho, sendo realizada por amor em oposição ao dinheiro. Ainda sobre essa distinção entre o trabalho de produção e o trabalho de reprodução, admite-se que:

Na produção, o trabalho é trabalho assalariado, realizado na fábrica, a estrutura capitalista por excelência; sua organização envolve especificamente o desenvolvimento da cooperação e da divisão do trabalho, bem como o desenvolvimento da tecnologia. Na reprodução, o trabalho não é trabalho assalariado, ele é realizado no lar, uma estrutura organizada de maneira muito diferente da fábrica – na verdade, oposta a ela; sua organização não exige cooperação ou divisão do trabalho e requer um desenvolvimento limitado da tecnologia (Fortunati, 2026, p. 20).

Assim posta a diferença entre trabalho produtivo, assalariado e coletivo nas fábricas, e o reprodutivo, não remunerado e individual no lar, entende-se que essa separação valoriza apenas o trabalho produtivo, sustentando o capitalismo ao invisibilizar e desqualificar o doméstico, essencial para a manutenção da força de trabalho. Ainda na compreensão dessa diferença, Kollontai (1921 *apud* Bronnikova; Renault, 2025), em sua obra *Teses sobre a Moralidade Comunista na Esfera das Relações Conjugais*, ao conceber a família como vital e essencial para a humanidade no período da economia natural (anterior à economia capitalista), destaca que ela era uma unidade ao mesmo tempo produtora e consumidora, que assegurava a

satisfação das necessidades vitais de todo o “coletivo econômico”. Essa função da família muda radicalmente a partir da economia capitalista, momento em que “a família ‘perde sua necessidade, e, portanto, sua solidez e sua estabilidade’” (Bronnikova; Renault, 2025, p. 35), uma vez que não possui mais o status de uma unidade produtora, mas sim de uma unidade apenas legal e consumidora.

Kollontai (1921 *apud* Bronnikova; Renault, 2025) destaca que esse processo de separação da família e do trabalho, da reprodução e da produção, se intensificou com o desenvolvimento e a consolidação do sistema capitalista, o que conduziu a um enfraquecimento dos laços conjugais e familiares. Embora tenha acontecido esse enfraquecimento, Bronnikova e Renault (2025, p. 35) argumentam que “esse processo não assinalou tanto o desaparecimento da célula familiar quanto sua reconfiguração no intuito de fazê-la servir aos interesses da ‘propriedade privada e do sistema econômico burguês-capitalista’”. À vista disso, à família, e ao que era então o seu pilar, isto é, o casamento monogâmico, foi atribuído um triplo “fundamento”, a saber: os interesses econômicos; a dependência econômica da mulher em relação ao marido para o sustento da família; e o cuidado com os filhos.

Dessa maneira, percebe-se que a centralidade da mulher dentro da família como trabalhadora, como alguém que contribuía para a economia da casa, produzindo materiais para o uso diário, foi sendo transformada por meio do desenvolvimento capitalista, uma vez que as mercadorias que elas gastavam tanto tempo para produzir estavam disponíveis em lojas pela cidade. Essa transição é evidenciada em um trecho do livro *Kollontai: desfazer a família, refazer o amor*, no qual se lê a seguinte passagem:

Sua situação não era nada invejável; entretanto, elas não deixavam de realizar, no seio do lar familiar, um trabalho necessário não apenas ‘para a família, mas para o Estado inteiro’: confeccionavam vestimentas, fiavam meias, trabalhavam a renda, preparavam conservas, fabricavam velas e muitas outras coisas. Essas atividades não visavam unicamente a satisfazer as ‘necessidades imediatas’ da família: elas forneciam objetos e bens que podiam ser vendidos no mercado. Elas asseguravam às mulheres, por isso mesmo, certo reconhecimento social, ainda que limitado. Mas esse trabalho, no sentido estrito do termo, não mais existia então, a não ser no estado de ‘reliquia’ do passado; ele se mantinha, na Rússia, apenas nos ‘vilarejos longínquos dos confins do país, longe dos caminhos e dos grandes rios’, longe, em outras palavras, dos canais de circulação dos produtos da indústria capitalista. **Afinal, tudo o que outrora fora produto do interior da célula familiar a partir de então passou a ser manufaturado em larga escala, nas oficinas e nas fábricas: ‘Amáquina substituiu a esposa’** (Bronnikova; Renault, 2025, p. 35-36, grifo próprio).

Ressalta-se, nesse contexto da divisão entre produção e reprodução, que a mulher, ao ser relegada ao âmbito da reprodução, que envolve dar à luz, cuidar e manter uma criança, fica submetida a um sistema de opressão que beneficia os homens e o próprio capitalismo. É por essa razão que não é estranha a visão de Kollontai, como apontam Bronnikova e Renault (2025,

p. 58-59), sobre a maternidade constituir “o fardo mais pesado que as mulheres têm de carregar nas sociedades capitalistas”. É importante destacar, neste momento do debate, que, para Kollontai, a supressão do fardo capitalista da maternidade é indissociável da transformação radical das relações entre mulheres e homens, que somente será possível com a realização plena e integral do comunismo, a partir de uma reformulação integral da moral sexual, uma reinvenção do amor. Esse tema trabalhado por Kollontai não será tratado neste estudo, mas se constitui como um importante elemento para a compreensão da opressão de gênero e para a emancipação feminina, pois situa a igualdade entre mulheres e homens também no plano sexual, não apenas no político, no econômico e no social.

Reflete-se diante desse debate inicial sobre o “trabalho de reprodução” e de “produção social” que ambos exprimem um processo de subordinação da mulher no capitalismo contemporâneo. A divisão estabelecida entre esses domínios do fazer, que se relacionam intimamente, revela a divisão sexual do trabalho própria à racionalidade do capitalismo. Essas diferentes esferas são tratadas por certa corrente teórica como a “esfera pública” e a “esfera privada”, e nelas as relações de gênero se processam.

Para aprofundar o assunto sobre essas esferas no debate acerca do trabalho de reprodução social (realizado no âmbito familiar, dentro do lar) e do trabalho de produção social (realizado dentro das fábricas, das empresas e dos escritórios), recorre-se ao pensamento de Fraser (2024), elaborado à luz da obra *Teoria do Agir Comunicativo* de Jürgen Habermas, originalmente publicada em 1981. Tal articulação é fundamental nesta dissertação, pois oferece uma nova perspectiva para a discussão sobre o trabalho de reprodução e de produção social, do ponto de vista da lógica webero-marxista da dinâmica sistêmica do pós-1968.

Diante do exposto, Fraser (2024) contextualiza sua análise afirmando que Habermas não diz praticamente nada sobre gênero na referida obra publicada em dois volumes. Entretanto, a autora lê a obra do ponto de vista de uma ausência, reconstruindo o modo como o assunto apareceria se fosse abordado a partir da perspectiva feminista. Para tanto, examina, primeiramente, alguns elementos do referencial teórico-social do autor, a fim de verificar como ele apresenta a criação dos filhos e a família nuclear moderna, restrita e chefiada por homens. Em seguida, apresenta a descrição sobre as esferas pública e privada da vida nas sociedades capitalistas clássicas, reconstruindo o subtexto de gênero não tematizado.

Nessa linha de raciocínio, ao analisar o quadro categorial teórico da filosofia social de Habermas, a autora considera duas distinções centrais, ou seja, a distinção entre a “reprodução simbólica” e a “reprodução material” das sociedades. Segundo Fraser (2024, p. 35), a reprodução material é assegurada por meio do trabalho social, enquanto “a reprodução

simbólica, por outro lado, compreende a socialização dos jovens, a consolidação da solidariedade de grupo e a transmissão e extensão de tradições culturais”.

Por um lado, afirma Habermas, as sociedades devem reproduzir-se materialmente: devem ter êxito em regular o intercâmbio metabólico de grupos de indivíduos biológicos com um ambiente físico não humano e com outros sistemas sociais. Por outro, as sociedades devem reproduzir-se simbolicamente: devem manter e transmitir aos novos membros as normas e padrões de interpretação elaborados linguisticamente que são constitutivos das identidades sociais (Fraser, 2024, p. 35).

Fraser (2024) evidencia que essa distinção entre reprodução material e simbólica é, em primeiro lugar, funcional, pois distingue duas funções diferentes que devem ser cumpridas com maior ou menor sucesso para que uma sociedade sobreviva e tenha continuidade. Em segundo lugar, essa distinção é usada para classificar práticas e atividades sociais existentes. Nesse sentido, a autora descreve que nas sociedades capitalistas as práticas e atividades sociais que compõem a esfera do trabalho remunerado contam como atividades de reprodução material, uma vez que são consideradas “trabalho social” e cumprem a função de reprodução material. Por outro lado, as práticas e atividades de criação de filhos, que são realizadas gratuitamente na esfera doméstica pelas mulheres, que Fraser (2024, p. 36) denominou de “trabalho não remunerado de criação de filhos pelas mulheres”, numa lógica estrutural-funcionalista, contam como atividades de reprodução simbólica.

Essa distinção entre reprodução simbólica e reprodução material está aberta a duas interpretações, segundo Fraser (2024). A primeira interpretação (denominada de “tipos naturais”) considera as duas funções como dois tipos naturais, que são objetivamente distintos, e, por isso, enxerga as práticas de criação dos filhos, em si e por si, orientadas para a reprodução simbólica, enquanto as práticas que produzem alimentos e objetos envolvem, por sua natureza essencial, a reprodução material. A autora destaca que a organização capitalista moderna seria um espelho fiel da distinção entre os dois tipos naturais, uma vez que separa institucionalmente essas práticas. A segunda interpretação, denominada de “pragmático-contextual”, não considera as práticas de criação dos filhos como inerentemente orientadas para a reprodução simbólica, porém, abre a possibilidade para que:

Sob certas circunstâncias e dados determinados propósitos, essas práticas pudessem ser proveitosamente consideradas a partir desse ponto de vista – caso, por exemplo, se desejasse contestar a percepção dominante, numa cultura política sexista, de que essa ocupação tradicionalmente feminina é meramente instintiva, natural e a-histórica (Fraser, 2024, p. 36).

Destaca-se que a autora referenciada argumenta que a interpretação dos tipos naturais é conceitualmente inadequada e potencialmente ideológica. Ao fazer isso, discorda de que a

criação dos filhos seja por si só uma atividade de reprodução simbólica. Nesse sentido, Fraser (2024, p. 37) afirma que essa atividade “é igualmente e ao mesmo tempo uma atividade de reprodução material”, e a considera como uma atividade de “duplo aspecto”. Além disso, ela destaca que isso se aplica às atividades institucionalizadas no trabalho remunerado capitalista moderno, e, ao fazer isso, destaca que a produção de alimentos e objetos contribui para a sobrevivência biológica dos membros da sociedade, mas também contribui para a reprodução, ao mesmo tempo, de identidades sociais.

Fraser (2024), ainda no debate sobre a reprodução simbólica e a reprodução material, destaca que Habermas considera que as sociedades modernas diferem das sociedades pré-modernas por dividirem algumas funções de reprodução material das de reprodução simbólica e entregarem as primeiras (funções de reprodução material) a duas instituições especializadas, a economia (oficial) e o Estado administrativo, que são integradas ao sistema. Na mesma esteira, as sociedades modernas situam esses “subsistemas” em um ambiente social mais amplo e desenvolvem duas outras instituições, que são especializadas na reprodução simbólica e socialmente integradas, isto é, a família nuclear moderna, ou “esfera privada”, e o espaço de participação política, debate e formação de opinião, ou “esfera pública”. As duas esferas, privada e pública, constituem as duas “ordens institucionais do mundo da vida moderno”.

Habermas (2012 *apud* Bettine, 2021) descreve que o mundo da vida constitui, de certa forma, o lugar transcendental em que os falantes e ouvintes se encontram e podem levantar, uns em relação aos outros, a pretensão de que suas exteriorizações condizem com o mundo objetivo, social ou subjetivo, onde podem criticar e confirmar tais pretensões, resolver seu dissenso e obter consenso. Nas palavras de Bannell (2013), estudioso do filósofo referenciado, o mundo da vida é o lugar do agir comunicativo, tanto no seu papel de transmissão de culturas, de integração social e de socialização de indivíduos quanto como lugar de entendimento mútuo e de coordenação de ações sociais.

Assim, as sociedades modernas ‘desacoplam’ ou separam o que Habermas considera serem dois aspectos distintos, mas antes indiferenciados da sociedade: ‘sistema’ e ‘mundo da vida’. E, desta forma, em sua opinião, a estrutura institucional das sociedades modernas é dualista. De um lado estão as ordens institucionais do mundo da vida moderno: os domínios socialmente integrados, especializados na reprodução simbólica (isto é, socialização, formação de solidariedade e transmissão cultural). Do outro lado estão os sistemas: os domínios integrados ao sistema, especializados na reprodução material. De um lado, a família nuclear e a esfera pública. Do outro lado, a economia capitalista (oficial) e o Estado administrativo moderno (Fraser, 2024, p. 42).

Acerca dessa teorização de Habermas, Fraser (2024) considera que o aspecto da divisão categorial entre instituições do sistema e as do mundo da vida reflete fielmente a separação

institucional entre família e economia oficial, unidade domiciliar e local de trabalho remunerado nas sociedades capitalistas dominadas pelos homens. Porém, ela também destaca que a caracterização da família como um domínio de reprodução simbólica socialmente integrado e do local de trabalho remunerado como um domínio de reprodução material integrado ao sistema tende a exagerar as diferenças e a ocultar as semelhanças entre eles. A autora explica que isso desvia a atenção do fato de a unidade domiciliar ser um local de trabalho, tal como o local de trabalho remunerado, embora seja um local de trabalho não remunerado e, muitas vezes, não reconhecido. Além disso, argumenta que isso oculta o fato de que no local de trabalho remunerado, tal como na unidade domiciliar, as mulheres são “guetizadas” para ocupações distintamente femininas, orientadas para a prestação de serviços e com frequência sexualizadas. Por último, evidencia que essa caracterização não dá atenção ao fato de que em ambas as esferas as mulheres são subordinadas aos homens.

Prosseguindo no debate realizado por Fraser (2024), como já exposto anteriormente, o mundo da vida diferencia-se em duas esferas que proporcionam ambientes complementares apropriados para os dois sistemas, ou seja, para a economia capitalista (oficial) e para o Estado administrativo. Nesse sentido, a “esfera privada” ou família nuclear moderna e restrita está ligada ao sistema econômico (oficial) e a “esfera pública” ou espaço de participação política, debate e formação de opinião está ligada ao sistema administrativo-estatal. A família está ligada à economia (oficial) através de uma série de trocas realizadas no *medium* (meio de coordenação da ação) do dinheiro, que são canalizadas através dos papéis de trabalhador e consumidor; ela fornece à economia (oficial) força de trabalho adequadamente socializada em troca de salários e possibilita uma demanda de bens e serviços mercantilizados que é adequada e medida monetariamente.

Por sua vez, a esfera pública está ligada ao sistema estatal através de processos de trocas conduzidos principalmente no *medium* do poder, que são canalizados através do papel de cidadão e, no capitalismo tardio do Estado de bem-estar, no papel de cliente. Reflete-se, especificamente, no que diz respeito à troca realizada entre a família (esfera privada) e a economia (oficial), quanto ao fornecimento de força de trabalho adequadamente socializada em troca de salários, que ela ratifica a necessidade da mão de obra feminina para o capitalismo, sem a qual o trabalho assalariado para a obtenção de lucro não poderia existir, conforme apontado anteriormente a partir do pensamento de Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019).

Retomando as trocas entre a família e a economia (oficial), que são mediadas pelos papéis de trabalhador e consumidor, destaca-se, de acordo com Fraser (2024, p. 49-50), que esses papéis de trabalhador e consumidor são marcados pelo gênero e que “as ligações que

estabelecem entre a família e a economia (oficial) são delineadas tanto no *medium* da identidade de gênero como no *medium* do dinheiro”. Fraser (2024), ao evidenciar o papel do trabalhador, reflete que nas sociedades capitalistas clássicas dominadas pelos homens, este papel é um papel masculino, não apenas no sentido estatístico relativamente superficial. Ela explica da seguinte forma essa concepção do papel do trabalhador como sendo masculino:

Há um sentido muito profundo de que a identidade masculina nessas sociedades está ligada ao papel do provedor. A masculinidade é, em grande parte, uma questão de sair de casa todos os dias para um local de trabalho remunerado e regressar com um salário que sustente os dependentes. É esta relação interna entre ser homem e ser provedor que explica por que, nas sociedades capitalistas, o desemprego pode ser tão devastador para os homens, tanto psicológica como economicamente. Também lança luz sobre a centralidade da luta por um salário família na história dos movimentos operários e sindicais dos séculos XIX e XX. Tratou-se de uma luta por um salário concebido não como um pagamento a um indivíduo sem gênero pela utilização da força de trabalho, mas antes como um pagamento a um homem pelo sustento de sua esposa e seus filhos economicamente dependentes. Esta concepção legitimou, evidentemente, a prática de pagar menos às mulheres por trabalho igual ou comparável (Fraser, 2024, p. 50).

Seguindo esse raciocínio, o subtexto masculino do papel do trabalhador é confirmado pelo caráter incômodo e tenso, como afirma Fraser (2024), da relação das mulheres com o trabalho remunerado no capitalismo clássico dominado pelos homens. Citando Carole Pateman (1985), Fraser (2024) realiza uma descrição muito importante para este estudo, a qual situa as mulheres no mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, descrita a seguir:

Não é que as mulheres estejam ausentes do local de trabalho remunerado; o que acontece é que estão presentes de forma diferente – por exemplo, como trabalhadoras de ‘serviços’ feminizados e por vezes sexualizados (secretárias, empregadas domésticas, vendedoras, prostitutas e comissárias de bordo); como membros das ‘profissões de ajuda’ que utilizam competências maternas (enfermeiras, assistentes sociais, cuidadoras de crianças, professoras do ensino primário); como alvos de assédio sexual; como trabalhadoras mal remuneradas, pouco qualificadas e de baixo status em profissões segregadas por sexo; como trabalhadoras em tempo parcial; como trabalhadoras de jornada dupla (tanto trabalho doméstico não remunerado como trabalho remunerado); como ‘esposas trabalhadoras’ e ‘mães trabalhadoras’, isto é, acima de tudo esposas e mães que por acaso, secundariamente, ‘saem para trabalhar’; como ‘assalariadas suplementares’ (Fraser, 2024, p. 50-51).

Diante dessa descrição é possível perceber que as diferenças na qualidade da presença das mulheres no local de trabalho remunerado comprovam a dissonância conceitual entre a feminilidade e o papel do trabalhador no capitalismo clássico. E isso confirma que o papel do trabalhador, que liga a economia privada (oficial) à família privada nas sociedades capitalistas dominadas pelos homens, é um papel masculino. Pensando sob uma outra perspectiva, Fraser (2024) afirma que existe um outro papel que liga a economia oficial e a família, agora, com um subtexto feminino. Ela destaca que o consumidor é o companheiro e ajudante do trabalhador no capitalismo clássico, o qual, diante da lógica da divisão sexual do trabalho doméstico,

assume um papel feminino, já que é atribuído às mulheres o trabalho (embora não remunerado e normalmente não reconhecido) de comprar e preparar bens e serviços para consumo doméstico.

Sendo assim, as mulheres assumem esse papel de ajudante do homem provedor, como donas de casa, esposas e mães. Ressalta-se que Fraser (2024) proporciona, ao tematizar o subtexto de gênero na teoria habermasiana, compreender como o local de trabalho capitalista se vincula à família nuclear moderna, restrita e chefiada por um homem. Além disso, permite ver como o papel das mulheres na criação dos filhos liga todas as quatro instituições entre si, a partir da supervisão da construção dos sujeitos de gênero masculino e feminino, que são necessários para preencher todos os papéis no capitalismo. Como ela própria evidencia:

Fica claro, então, que as identidades de gênero feminina e masculina percorrem, como fios cor-de-rosa e azuis, os domínios do trabalho remunerado, da administração estatal e da cidadania, bem como o domínio das relações familiares sexuais. Vivenciada em todas as áreas da vida, a identidade de gênero é um (se não o) ‘*medium* de troca’ entre todas elas, um elemento básico da cola social que as une (Fraser, 2024, p. 54).

Isso significa dizer que as percepções sobre o papel atribuído às mulheres no contexto da reprodução social (reprodução simbólica), no âmbito da família, percorrem os domínios da esfera do trabalho assalariado (produção social ou reprodução material), da estrutura do Estado (nas ocupações de postos de trabalho) e da participação política (espaço de socialização, debate e formação de opinião). Além de existir uma divisão sexual do trabalho doméstico, existe uma divisão sexual do trabalho que opera na esfera pública de forma ampla, e na esfera pública estatal de forma particular. Reflete-se que a divisão sexual do trabalho na esfera pública é o objeto que situa este estudo; entretanto, a sua análise e compreensão não são possíveis sem que se discuta o trabalho de mulheres como um todo no capitalismo contemporâneo, isto é, sem refletir sobre o trabalho das mulheres realizado na esfera privada, dentro da família.

Diante de toda essa articulação realizada até aqui – sobre o trabalho de reprodução e produção social, do ponto de vista de Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019); sobre a separação entre eles com o desenvolvimento do capitalismo e o papel desempenhado pela mulher quanto à lógica da reprodução, com destaque para a maternidade, conforme apresentado por Bronnikova e Renault (2025) ao traçarem a biografia de Kollontai; e sobre a teorização de Fraser (2024) à luz da teoria habermasiana, acerca do trabalho de reprodução material e simbólica, como uma outra perspectiva para a compreensão do trabalho de produção e reprodução social –, buscou-se trazer uma base de explicação para a lógica da divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo. Essa base de explicação será aprofundada na seção seguinte, a partir do debate que será realizado em torno do trabalho doméstico, com a

demarcação do surgimento da dona de casa, que marca o estabelecimento de uma ideologia que concebe o trabalho da mulher como aquele em que ela cuida da casa, cuida dos filhos e mantém tudo em ordem para a chegada do marido, que vem cansado de mais um dia de trabalho. Ressalta-se que esse debate não será realizado de forma universalizante, visto que as opressões não atingem igualmente todas as mulheres no capitalismo contemporâneo.

2.1.1 O trabalho doméstico como elemento estruturante da opressão feminina

Segundo Fortunati (2026, p. 169), o trabalho doméstico constitui uma das “principais formas especificamente sociais de trabalho reprodutor da força de trabalho”, o que significa dizer que esse trabalho, apesar de não produzir de forma direta objetos úteis, tem uma grande importância para o capitalismo. Além disso, significa colocá-lo como uma expressão da opressão feminina, visto que as mulheres são prioritariamente destinadas a essa esfera, o que gera um forte impacto na sua participação no mundo do trabalho assalariado, como será apresentado ao longo desta dissertação.

À vista disso, Fortunati (2026) descreve que o trabalho de reprodução é lido como socialmente improdutivo em comparação com o trabalho de produção, que produz mercadorias e é realizado no âmbito do trabalho assalariado. Essa forma de ler o trabalho de reprodução como sendo improdutivo se estrutura em um modo de enxergar esse trabalho “como uma condição natural da existência humana e da troca orgânica entre o indivíduo e a natureza” (Fortunati, 2026, p. 169), o que contrasta, aparentemente, com a percepção de Marx (2025, p. 155), sobre o trabalho produtivo ser “aquele que produz mercadorias, ou que diretamente produz, forma, desenvolve, mantém e reproduz a própria capacidade de trabalho”.

Diante dessa perspectiva, Fortunati (2026), em *O arcano da reprodução*, discute se o trabalho de reprodução apresenta as características que, na visão de Marx, definem o trabalho como produtivo. Para Marx (2025, p. 141), “somente o trabalho que produz capital é trabalho produtivo”. Diante desse conceito, Fortunati (2026) reflete que o trabalho de reprodução não exhibe os elementos, em nível formal, para ser considerado produtivo, pois não parece produzir mais-valor nem ser trabalho assalariado, tampouco produzir mercadorias. Contudo, a autora descreve que, em um nível real, o trabalho de reprodução produz mais-valor, mesmo que não seja em termos de valor de troca; é indiretamente trabalho assalariado, embora seja posto pelo capital como uma força natural do trabalho social; e assume um aspecto secundário do trabalho produtivo, por ser um trabalho que produz uma mercadoria, a força de trabalho, a qual é

vendável pelo operário. Nesse sentido, Fortunati (2026, p. 165) afirma que “o trabalho reprodutivo mostra-se como trabalho produtivo com suas determinações específicas, pois é o pré-requisito e a condição para a existência do trabalho produtivo no processo de produção”. É, portanto, uma parte integrante e crucial do ciclo capitalista, como produção da mercadoria força de trabalho. Essa afirmação de Fortunati (2026) dialoga com Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) no que diz respeito ao fato de o trabalho assalariado para a obtenção de lucro não poder existir sem o trabalho não assalariado da produção de pessoas, como apresentado anteriormente.

Colocar a reprodução da força de trabalho no centro da produção capitalista traz à luz um universo de relações sociais que permanece invisível em Marx, mas é essencial para expor os mecanismos que regulam a exploração do trabalho. Isso revela que o trabalho não remunerado que o capital extrai da classe trabalhadora é bem maior do que Marx imaginou, estendendo-se tanto ao trabalho doméstico que se tem esperado que as mulheres realizem como à exploração de trabalhadores e trabalhadoras nas colônias e periferias do mundo capitalista (Federici, 2021, p. 101).

Dessa maneira, o trabalho doméstico, forma específica do trabalho de reprodução social, é um trabalho produtivo, pois produz e reproduz a mercadoria força de trabalho. Destaca-se que a mulher é o sujeito principal desse trabalho, como operária da casa, e a família é o centro dessa produção. De posse desse entendimento, é preciso avançar um pouco mais nesse debate para se compreender em profundidade as implicações do trabalho doméstico na vida das mulheres. Esse aprofundamento será realizado, principalmente, a partir da articulação do pensamento de Federici (2021) e Davis (2016), as quais abordam as origens do trabalho doméstico e o surgimento da dona de casa.

Federici (2021) explica que o trabalho doméstico é até hoje considerado por muitas pessoas como sendo uma vocação natural das mulheres, uma aptidão natural para os cuidados da casa e dos filhos que sempre existiu. Entretanto, as pessoas que acreditam nisso desconhecem que o trabalho doméstico, como é concebido atualmente, é uma estrutura bastante recente, datada do fim do século XIX e das primeiras décadas do século XX. É uma estrutura que é resultado da pressão exercida sobre a classe capitalista da Inglaterra e dos Estados Unidos pela insurgência da classe trabalhadora no século XIX e pela necessidade de uma mão de obra mais produtiva. Essa pressão começou uma reforma social que transformou não apenas a fábrica, mas a comunidade, o lar e, antes de tudo, a posição social das mulheres.

Nesse sentido, essa reforma levou “à drástica redução do trabalho industrial feminino e a uma reconstrução da família da classe trabalhadora que aprofundou as desigualdades de gênero”, como afirma Federici (2021, p. 79). Esse afastamento gradual das mulheres e das crianças das fábricas era mais do que uma reforma da indústria, era uma reestruturação do próprio capital. Desse modo, reduzir as horas de trabalho das mulheres foi o caminho para uma

nova estratégia de classe que realocou as proletárias no lar, para atender à reprodução diária e geracional da força de trabalho, que estava em crise devido às péssimas condições de vida que o trabalho nas fábricas gerava. Federici (2021) ressalta que, com esse movimento, o capital foi capaz de dissipar a ameaça da insurgência da classe trabalhadora, que crescia na década de 1870, e criar um novo tipo de trabalhador, o qual se tornou mais forte, disciplinado, resistente e apto a atingir os objetivos do sistema. Um trabalhador que olharia para os requisitos da produção capitalista como sendo “leis naturais”. Acerca das condições de vida de mulheres e crianças no trabalho nas fábricas, a autora descreve o seguinte retrato:

Na Inglaterra, quando Marx começou a escrever *O capital*, já estavam em curso reformas para limitar o trabalho de mulheres e crianças nas fábricas, e ele pôde contar com uma abundante bibliografia sobre o tema, constituída principalmente de relatórios compilados por fiscais de fábricas contratados pelos governos para garantir que os limites impostos seriam observados. [...]. Tomamos conhecimento, a partir desses relatórios, do drama das costureiras morrendo por excesso de trabalho e pela precariedade da ventilação local e da alimentação, **de jovens mulheres trabalhando catorze horas por dia sem direito a refeições ou rastejando seminuas para dentro das minas para levar o carvão à superfície e de crianças arrancadas da cama no meio da noite, ‘forçadas a trabalhar, para sua mera subsistência’, ‘abatidas’ por uma máquina vampiresca que consome a vida enquanto ainda ‘houver um músculo, um nervo, uma gota de sangue para explorar’** (Federici, 2021, p. 65-66, grifo próprio).

Além disso, conforme Federici (2021), essa reforma pode ser descrita como a criação da dona de casa em tempo integral, um processo complexo de engenharia social que, em poucas décadas, retirou as mulheres das fábricas; aumentou substancialmente os salários da mão de obra masculina, para se tornarem suficientes para sustentar a dona de casa e os filhos; e instituiu formas de educação popular para ensinar às operárias as habilidades necessárias ao trabalho doméstico. Destaca-se que a reforma não foi promovida apenas pelos governos e empregadores, mas também pelos trabalhadores do sexo masculino, que exigiram a exclusão das mulheres das fábricas e de outros espaços de trabalho assalariado, argumentando que o lugar das mulheres era em casa. Goldman (2014) traz um retrato da insatisfação dos trabalhadores do sexo masculino com a presença das mulheres no mercado de trabalho no início da industrialização.

A reação inicial dos trabalhadores à entrada das mulheres no mercado de trabalho na Inglaterra, assim como em outros países, foi ativamente hostil. As mulheres começaram a ingressar no ofício de alfaiataria na Inglaterra durante a Guerra Napoleônica, desviando trabalho das oficinas mais antigas e diminuindo o controle que os trabalhadores haviam conquistado sobre a contratação, salários e organização do trabalho. Os homens começaram rapidamente a se organizar para manter as mulheres fora dos ofícios, argumentando que mulheres trabalhadoras rebaixavam os salários e tornavam impossível para um homem sustentar sua família. Organizaram greves importantes em 1827 e 1830 para, em certa medida, excluir as mulheres do trabalho. Empregadores usaram as mulheres como fura-greves, e no final dos anos 1830 elas finalmente haviam quebrado o controle masculino no âmbito dos trabalhos manuais na indústria de alfaiataria (Goldman, 2014, p. 46-47).

Segundo Goldman (2014), o novo fenômeno do trabalho feminino fora de casa provocou tremendo desespero e confusão em todos os ofícios, já que virava o mundo dos trabalhadores do avesso. Os homens e as mulheres competiam ferozmente por trabalhos, à medida que as mulheres substituíam os homens no movimento de rebaixa dos salários. Nesse cenário, os homens começaram a se organizar contra as mulheres e a levantar a demanda por um “salário familiar”. Suas reações, futuramente denominadas “antifeminismo proletário”, consideravam o ingresso das mulheres na força de trabalho uma “inversão da ordem da natureza”.

Davis (2016) apresenta informações importantes sobre o trabalho de mulheres fora de casa. A autora destaca, acerca do trabalho das mulheres nas fábricas no contexto dos Estados Unidos, que a onda pós-revolucionária de industrialização resultou em uma proliferação de fábricas e que, no início dessa industrialização, no que concerne às fábricas têxteis, as mulheres foram as primeiras a serem recrutadas para operar os novos teares a vapor, uma vez que fiar e tear eram ocupações domésticas tradicionalmente femininas. Ademais, a autora sublinha que se trata de uma grande ironia da história econômica dos Estados Unidos a subsequente exclusão das mulheres da produção industrial como um todo, uma vez que a mão de obra industrial pioneira foi constituída por elas.

À medida que a industrialização avançava, transferindo a produção econômica da casa para a fábrica, a importância do trabalho doméstico das mulheres passou por um desgaste sistemático. Elas foram as perdedoras em duplo sentido: uma vez que seus trabalhos tradicionais foram usurpados pelas fábricas em expansão, toda a economia se deslocou para longe da casa, deixando muitas mulheres em grande parte despojadas de papéis econômicos significativos. Em meados do século XIX, a fábrica fornecia tecidos, velas e sabão. Até mesmo a manteiga, o pão e outros artigos alimentícios começaram a ser produzidos em massa (Davis, 2016, p. 230).

Diante desse cenário, da exclusão das mulheres do trabalho de produção e do seu confinamento dentro do lar, Davis (2016) esclarece que surgiu o subproduto ideológico “dona de casa”, o que reforça o apresentado por Federici (2021) sobre a criação da dona de casa ser um processo complexo de engenharia social. A expressão “dona de casa” passou a definir as mulheres como guardiãs de uma desvalorizada vida doméstica, que se estabeleceu como um padrão universal de feminilidade. Por trás da criação da dona de casa da classe trabalhadora, segundo Federici (2021), havia a necessidade de um novo tipo de trabalhador, que fosse mais saudável, robusto, produtivo e, acima de tudo, “domesticado”. Isso inaugurou um novo regime produtivo, que corresponderia a uma produtividade elevada, com a dona de casa encarregada de garantir que o salário fosse bem gasto, que o trabalhador estivesse bem cuidado para ser consumido por outro dia de trabalho e que as crianças fossem bem preparadas para seu futuro como trabalhadoras e trabalhadores (Federici, 2021). Reflete-se que o papel da dona de casa

como encarregada de garantir a preparação das crianças para o seu futuro como trabalhadores revela a ligação entre a família e a economia (oficial), na perspectiva de Fraser (2024), a partir do fornecimento de força de trabalho adequadamente socializada em troca de salários.

Destaca-se que, diante das transformações culturais, sociais e políticas ao longo do tempo, esse subproduto ideológico foi perdendo força, o que proporcionou gradualmente a retomada das mulheres ao espaço da produção. Para exemplificar essa retomada, na perspectiva de uma sociedade de capitalismo central, considerando o desenvolvimento inicial do processo de industrialização, adotou-se o estudo de Maruani e Meron (2016), que apresenta dados relevantes sobre o número de mulheres trabalhando na França no século XX. Segundo as autoras, a maioria das mulheres trabalhava em casa no início do século XX, como agricultoras, trabalhadoras por conta própria e costureiras pagas por tarefa. Aos poucos elas foram retomando o espaço da produção, o trabalho assalariado, sendo que este processo se acelerou no início dos anos 1960, o que permitiu que em 1975 elas se tornassem pela primeira vez na história do trabalho do país, proporcionalmente, mais assalariadas que os homens. As autoras acrescentam que, no século XXI, a quase totalidade das mulheres é assalariada e sai de casa para trabalhar (Maruani; Meron, 2016). Contudo, reflete-se que, apesar de saírem para trabalhar, a maioria das mulheres não consegue se libertar, ainda, das funções típicas de uma dona de casa.

Diante desse cenário, faz-se importante apresentar algumas considerações gerais sobre o trabalho doméstico (trabalho de reprodução social) neste estudo, de maneira a revelar a sua atualidade e relevância. Dessa maneira, a primeira consideração é que na sociedade contemporânea a vida familiar está ligada a uma série de pequenos cuidados que se relacionam com a concretização de afazeres domésticos isolados. Nesse sentido, tarefas como cozinhar o almoço, limpar a casa, remendar o uniforme e educar os filhos são trabalhos que recairão integralmente sobre a mulher (Krúpskaia, 1909-1910). A segunda é que essas tarefas domésticas são elementos essenciais da opressão feminina. Como argumenta Federici (2021, p. 113), “o trabalho doméstico, e sobretudo o cuidado das crianças, constitui a maior parte do trabalho neste planeta”, envolvendo servir à mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais e prepará-la para batalhar por um salário (Federici, 2021).

A terceira é que, nas famílias que possuem meios, esse trabalho cabe a uma outra mulher, que, na condição de empregada contratada, irá cozinhar, limpar e cuidar das crianças. O que indica, conforme Krúpskaia (1909-1910, p. 88-89), que “a mulher de posses liberta-se de tais tarefas, encarregando outra mulher que não tem, ela mesma, chance de se libertar”, o que revela que, de uma forma ou de outra, todo o trabalho doméstico recai exclusivamente sobre a mulher.

A quarta é que o trabalho doméstico, consoante Abramo e Valenzuela (2016, p. 121), “tende a perpetuar hierarquias baseadas na condição socioeconômica, na raça e na etnia”.

Por fim, é preciso ressaltar que “o trabalho doméstico está na ponta da cadeia do cuidado” (Abramo, Valenzuela, 2016, p. 121). Segundo Kergoat (2016, p.17), “o cuidado não é apenas uma atitude de atenção, é um trabalho que abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros”. Hirata (2022) melhor define o “cuidado” ao analisá-lo como uma relação social, entre prestador (a) e beneficiário (a), que é, em princípio, sexuada e que pode ser não remunerada (o cuidado doméstico) ou remunerada (a profissionalização e os ofícios do cuidado). Para a autora, essa relação pode ser concebida em um sentido amplo, quando se toma a relação entre o homem e a natureza, ou entre o homem e os animais.

Nessa esteira, destaca-se que a centralidade do cuidado na vida das pessoas e a importância do trabalho de cuidado no funcionamento da sociedade como um todo se tornaram visíveis com a pandemia do coronavírus em 2020, em face da vulnerabilidade do ser humano. No mundo todo, o trabalho de cuidado é majoritariamente realizado pelas mulheres. Ele envolve realizar o trabalho doméstico, cuidar das crianças e das pessoas dependentes no seio da família. É por esse prisma que é preciso refletir sobre o cuidado ser considerado um “dever” das mulheres (Hirata, 2022).

Além disso, destaca-se que esse trabalho, além de “generizado”, é também “racializado”. Como afirma Glenn (2022), uma grande parte do cuidado remunerado é realizado por uma minoria definida pela raça, pela etnia ou, ainda, pelo status de imigrante. Conforme a autora, a divisão do trabalho de acordo com a raça geralmente atribui às mulheres brancas os postos de nível superior ou de controle, ao passo que o “trabalho sujo” e as tarefas fisicamente difíceis, como trocar lençóis sujos e fazer a higiene, são atribuídos às mulheres não brancas. A relação entre gênero, classe e raça será debatida na seção seguinte, de maneira a aprofundar a relação das mulheres com o trabalho, em especial a relação das mulheres negras da classe trabalhadora.

2.2 Gênero e as desigualdades no mundo do trabalho capitalista

Segundo Ouviaña (2021), as classes sociais na sociedade capitalista são configuradas a partir da relação “capital/trabalho”. De um lado, está a classe capitalista (que explora) e, do outro, a classe trabalhadora (que sofre a exploração diariamente por não possuir os meios para

subsistir, o que a obriga a trabalhar). Ambas são forças antagônicas, isto é, com interesses irreconciliáveis, mas, ao mesmo tempo, dependentes. Dessa forma, os capitalistas dependem da exploração da classe trabalhadora para obter seus lucros e a classe trabalhadora depende da contratação da sua força de trabalho para, assim, conseguir um salário e poder reproduzir a sua vida.

A partir desse entendimento, afirma-se que a classe trabalhadora é heterogênea, diversa, ampla em seu contingente de seres sociais corporificados. É composta por mulheres e homens; pessoas cis, trans, não binárias, heterossexuais, homossexuais; por pessoas negras, brancas, indígenas, entre outras. Nesse sentido, com base no recorte aqui proposto, a classe trabalhadora é constituída por um grande número de mulheres que vendem sua força de trabalho, de forma bastante desigual comparada à dos homens, para reproduzir suas vidas e as de suas famílias. Refletir sobre isso é importante para lembrar que as mulheres não estão apenas na esfera reprodutiva da vida, como donas de casa, cuidando dos filhos e da casa, mas também estão nas indústrias, no comércio, na prestação de serviços, no serviço público estatal, ou seja, em todos os espaços que compreendem o mercado de trabalho no capitalismo contemporâneo.

Longe de estar restrita a homens brancos heterossexuais, em cuja imagem ainda é muito frequentemente fantasiada, a maior parte da classe trabalhadora global é constituída de imigrantes, pessoas racializadas, mulheres – tanto cis como trans – e pessoas com diferentes capacidades, cujas necessidades e os desejos são renegados ou deturpados pelo capitalismo (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019, p. 55).

Situar as mulheres como integrantes da classe trabalhadora é um movimento do pensamento fundamental para a compreensão da luta de classes que é própria da sociedade capitalista, ou seja, é situar as mulheres na dinâmica de uma de uma luta por emancipação que não será possível vencer sem que elas se tornem livres de toda a opressão. Isso porque, segundo Engels (2019, p. 84-85), “o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre homem e mulher no casamento monogâmico, e a primeira opressão de classe coincide com a do sexo feminino pelo sexo masculino”. Sobre a luta de classes, Losurdo (2015) realiza a seguinte conceituação:

Em sua mais madura formulação, a teoria das ‘lutas de classes’ configura-se como uma teoria geral do conflito social e reflete teoricamente e estimula ao mesmo tempo uma multiplicidade de lutas pelo reconhecimento. Mas não é fácil elevar-se e manter-se à altura desse ponto de vista; não raras vezes, personalidades e movimentos engajados numa frente de luta não prestam atenção ou até olham com desdém para outras frentes (Losurdo, 2015, p. 121).

Nesse ponto de reflexão, compreende-se a luta por emancipação das mulheres como uma frente da luta de classes, especificamente, “a terceira frente da luta de classes” (Losurdo,

2015, p. 313). Em vista disso, em *A luta de classes*, Losurdo (2015) reserva alguns parágrafos para dissertar sobre a condição das mulheres, inserindo-as no debate sobre a exploração da classe operária. O autor destaca que as mulheres constituem um grupo social que sofre a “autocracia” e que aguarda a “libertação”, uma vez que sobre elas pesa a opressão exercida pelo homem entre as quatro paredes. Além disso, cita uma importante afirmação de Marx e Engels (1998, p. 27), de que “a mulher e os filhos são escravos do homem”, bem como destaca, citando a obra o *Manifesto Comunista*, que, “para o burguês, a mulher nada mais é do que um instrumento de produção” (Marx; Engels, 2010, p. 55-56 *apud* Losurdo, 2015, p. 30).

Em uma síntese de toda essa opressão, Losurdo (2015) argumenta que a categoria utilizada para definir a condição do operário na fábrica capitalista vale também para definir a condição das mulheres no âmbito da família patriarcal; este último termo refere-se, conforme Saffioti (2015, p. 47), ao “regime da dominação-exploração das mulheres pelos homens”, isto é, o patriarcado. Portanto, para o autor não faltam pontos de contato entre a condição operária e a condição feminina, o que o faz citar a seguinte frase de Engels (2019, p. 94), em que o homem “na família, ele é o burguês e a mulher representa o proletariado”.

Nesse contexto, Losurdo (2015) avança no seu trabalho de explicar a opressão das mulheres ao destacar que o sistema capitalista se apresenta como um conjunto de relações mais ou menos servis, que são impostas por um povo sobre outro na esfera internacional, por uma classe sobre outra na esfera de um país singular e pelo homem sobre a mulher na esfera de uma mesma classe. É importante destacar diante desse cenário, conforme Losurdo (2015, p. 30), que a relação homem/mulher é uma espécie de microcosmo que reflete a ordem social global e que, ao retomar a tese de Engels, “a emancipação feminina constitui ‘a medida da emancipação universal’”. Essa afirmação de Losurdo (2015), sobre a relação homem/mulher ser uma espécie de microcosmo que reflete a ordem social global, dialoga com Fraser (2024) na sua descrição acerca da identidade de gênero ser um elemento básico da cola social que une todas as áreas da vida, como descrito na seção secundária anterior. Desse modo, evidenciar o significado do que é “gênero” é fundamental para a compreensão desse microcosmo que reflete a ordem social, bem como das bases que sustentam a divisão sexual do trabalho.

Toma-se como ponto de partida para esta análise sobre o gênero a obra *O Capital*, de Marx, a partir da interpretação da pensadora Silvia Federici (2021). Assim, conforme a autora, é amplamente aceito que Marx não teve muito o que dizer sobre gênero e família, mesmo denunciando em seus primeiros trabalhos as desigualdades de gênero e o controle patriarcal sobre a vida das mulheres, especialmente na família burguesa. Compreendendo o “‘gênero’ como referência às relações de poder entre mulheres e homens e ao sistema de regras pelo qual

são constituídas e impostas, as evidências mostram que ‘gênero’ não é objeto de análise na crítica de Marx à economia política” (Federici, 2021, p. 62). Ainda assim, não há dúvidas de que a obra de Marx trouxe uma significativa contribuição para o desenvolvimento da teoria feminista, como a autora aponta:

Seu método materialista histórico não apenas nos ajudou a desconstruir as hierarquias e identidades de gênero, como demonstrou que a ‘natureza humana’ é produto da ação social. A análise de Marx no capitalismo nos deu ferramentas para pensar tanto sobre as formas específicas da exploração à qual as mulheres têm sido submetidas na sociedade capitalista como sobre a relação entre ‘sexo, raça e classe’ (Federici, 2021, p. 62).

Ao realizar essa crítica, Federici (2021) também destaca que, apesar de Marx condenar as relações patriarcais, ele deixou uma análise sobre capital e classe que é conduzida do ponto de vista do masculino, ou seja, do trabalhador homem, do trabalhador industrial assalariado predominantemente branco, cujo interesse ele presumiu ser representativo de todos os setores do proletariado, isto é, da classe trabalhadora. Desse modo, as questões de gênero ocupam um lugar marginal em *O capital*, e como destaca a autora, as referências a gênero estão ausentes onde seriam mais esperadas, como nos capítulos sobre divisão social do trabalho, salários e reprodução da mão de obra.

Federici (2021) descreve que Marx, ao reconhecer a existência de uma divisão sexual do trabalho na família, apenas observa que esta tem uma base fisiológica, deixando de especificar que a fisiologia é sempre apreendida e influenciada pelo filtro de mediações sociais e culturais. Além disso, quando discorre sobre os salários, o autor não faz referência a como a forma-salário oculta o trabalho reprodutivo que as mulheres realizam em casa e sua contribuição para a reprodução da força de trabalho. Marx apenas reconhece que a força de trabalho, ou seja, a capacidade que o indivíduo possui para trabalhar, não é algo garantido. Federici (2021, p. 68-69) destaca que a força de trabalho, a qual é consumida diariamente no processo de trabalho, deve ser “(re)produzida de maneira contínua, e essa (re)produção é tão essencial à valorização do capital quanto ‘a limpeza da maquinaria’, porque ‘é a produção do meio de produção mais precioso do capitalista: a mão de obra’”. Dessa maneira, segundo a autora em questão, em *O capital*, Marx não reconhece em nenhum momento que a produção da força de trabalho requer algum trabalho doméstico, como preparar refeições, lavar, costurar, cuidar das crianças e fazer sexo. Como afirma Federici (2021), nenhum trabalho é considerado por Marx como necessário para a reprodução da força de trabalho e como contribuição ao seu valor, além do trabalho necessário para produzir os “meios de subsistência” que os salários podem comprar.

Nessa esteira, para explicar o conceito de gênero e compreender suas implicações sobre o mundo do trabalho, destaca-se que esse termo foi introduzido pela primeira vez em uma publicação datada de 1955, num texto de um psicólogo norte-americano chamado John Money, para diferenciar o sexo anatômico do sexo psicológico, envolto nas experiências de sociabilidade, segundo a análise realizada por Lattanzio e Ribeiro (2018). Esse conceito inicial foi se desenvolvendo ao longo do tempo e ganhando novas abordagens como a de Butler (2003, p. 59), a qual concebe o gênero como sendo a estilização repetida do corpo, “um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser”. Essa acepção é reforçada por Butler (2003, p. 48) quando ela afirma que o gênero é “performativamente produzido e imposto pelas práticas reguladoras da coerência de gênero”, o que significa dizer que a identidade de gênero é performativamente constituída, ou seja, desempenhada.

Se a verdade interna do gênero é uma fabricação, e se o gênero verdadeiro é uma fantasia instituída e inscrita sobre a superfície dos corpos, então parece que os gêneros não podem ser nem verdadeiros nem falsos, mas somente produzidos como efeitos de verdade de um discurso sobre a identidade primária e estável (Butler, 2003, p. 195).

Aprofundando um pouco mais o conceito de gênero nos termos das análises de Butler, destaca-se o gênero como uma norma regulamentadora. Sendo assim, Butler (2014, p. 252) diz que “uma norma opera no âmbito de práticas sociais sob o padrão comum implícito da normalização”. A autora destaca que as normas podem ou não ser explícitas e, quando operam como o princípio normalizador da prática social, geralmente permanecem implícitas, difíceis de enxergar e mais clara e dramaticamente discerníveis nos efeitos que produzem. A norma governa a inteligibilidade, admitindo que determinadas práticas e ações sejam reconhecidas, ao passo que impõe uma grelha de legibilidade sobre o social, decidindo os parâmetros do que será e do que não será reconhecido como domínio do social. Diante disso, dizer que o gênero é uma norma não é exatamente o mesmo que comunicar que existem visões normativas de feminilidade e masculinidade, mesmo que essas visões normativas notoriamente existam.

Gênero não é exatamente o que alguém ‘é’ nem é precisamente o que alguém ‘tem’. **Gênero é o aparato pelo qual a produção e a normalização do masculino e do feminino se manifestam junto com as formas intersticiais, hormonais, cromossômicas, físicas e performativas que o gênero assume** (Butler, 2014, p. 253, grifo próprio).

Seguindo esse raciocínio, supor que gênero sempre e exclusivamente significa os padrões “masculino” e “feminino” é perder de vista o ponto crítico de que essa produção coerente e binária é contingente, que ela demandou um trabalho e que as permutações de gênero

que não se enquadram nesse binarismo são tanto parte do gênero quanto seu exemplo mais normativo (Butler, 2014). Assim, assimilar a definição de gênero à sua expressão normativa é reforçar desavisadamente o poder da norma em demarcar a definição de gênero. Dessa maneira, Butler (2014, p. 253) diz que “gênero é o mecanismo pelo qual as noções de masculino e feminino são produzidas e naturalizadas, mas gênero pode muito bem ser o aparato através do qual esses termos podem ser desconstruídos e desnaturalizados”.

Ao realizar este debate inicial sobre o gênero como performatividade e uma norma regulamentadora, buscou-se criar um caminho propício para se compreender os efeitos de gênero nas práticas e nas instituições, o qual será traçado a partir do pensamento de Scott (2017), como sendo uma nova forma de olhar o gênero. Isto posto, em segmentos tradicionais ainda é possível observar a influência da ideia de que as diferenças biológicas entre homens e mulheres justificam as desigualdades e a construção simbólica de espaços sociais diferenciados. Sendo assim, para se compreender os efeitos de gênero nas práticas, instituições e relações humanas é necessário substituir, de acordo com Scott (2017, p.86), “a noção de que o poder social é unificado, coerente e centralizado por algo como o conceito de poder de Michel Foucault, entendido como constelações dispersas de relações desiguais, discursivamente constituídas em ‘campos de força’ sociais”. Essa substituição se justifica pela razão de que o gênero, de acordo com a definição proposta por Scott (2017, p. 86) “é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”.

Nesse contexto, a primeira parte da definição de gênero proposta pela autora é composta de quatro elementos, em que nenhum pode operar sem os outros. No entanto, eles não operam em simultaneidade, como um simples reflexo do outro. Assim, o primeiro elemento consiste nos símbolos culturalmente disponíveis que evocam as representações simbólicas. O segundo são os conceitos normativos que manifestam interpretações dos significados dos símbolos, os quais tentam limitar e controlar suas possibilidades metafóricas. Esses conceitos normativos estão visíveis nas doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas e tomam a forma de uma oposição binária fixa, que diz de forma categórica e inequívoca o significado do homem e da mulher, do masculino e do feminino. O terceiro elemento está no desafio da nova pesquisa histórica em fazer com que se destrua essa noção de fixidade e em descobrir a natureza do debate ou da repressão que conduz à aparência de uma conservação intemporal na representação binária do gênero. Por fim, o quarto elemento é a identidade subjetiva, a partir da teoria fornecida pela psicanálise sobre a reprodução do gênero, com uma descrição da

transformação da sexualidade biológica dos indivíduos ao passo que vivem um processo de enculturação.

Progredindo nessa ideia, a segunda proposição de gênero desenvolvida por Scott (2017, p. 88) é de que “o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”. Seria, melhor dizendo, que “o gênero é um campo primário no interior do qual, ou por meio do qual, o poder é articulado”. Sendo assim, o gênero não é o único campo, mas ele parece ter sido uma forma persistente e recorrente de viabilizar a significação do poder no ocidente. Desse modo, os conceitos de gênero estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social e, à medida que esses referenciais estabelecem distribuições de poder, isto é, um controle ou um acesso diferencial aos recursos materiais e simbólicos, o gênero torna-se envolto na concepção e na construção do próprio poder.

Assim, o gênero é uma das referências recorrentes pelas quais o poder político tem sido concebido, legitimado e criticado, pelo que afirma Scott (2017). Ele não somente faz referência ao significado da oposição homem e mulher, mas também o estabelece. Com isso, para proteger o poder político, a referência deve parecer exata e fixa, fora de toda construção humana e parte da ordem natural ou divina. Desse modo, a oposição binária e o processo social das relações de gênero tornam-se parte do próprio significado de poder, sendo que pôr em questão ou alterar qualquer um de seus aspectos ameaça o sistema inteiro (Scott, 2017).

Diante desses referenciais, reflete-se que “ser homem” e “ser mulher” são construções sociais envoltas em relações de poder, que estão para além dos destinos inscritos nos corpos, baseados em uma concepção estrita de sexo construída com base em uma visão biológica a partir de uma atribuição legal no momento do nascimento. A desnaturalização do “ser mulher” para admiti-lo como uma construção social, já se expandia no século passado, a exemplo do discurso proferido por Sojourner Truth, uma ativista feminista negra do século XIX, que, na Convenção dos Direitos da Mulher em 1851, em Akron (Ohio), declarou:

Aquele homem ali diz que as mulheres precisam de ajuda para subir em carruagens, e ser carregadas quando há valas na passagem, e ter o melhor lugar onde quer que estejam. A mim, porém, ninguém nunca ajuda a subir em carruagens, a pular poças de lama, nem cede o melhor lugar! E por acaso não sou mulher? Olhem para mim! Olhem meu braço! Já arei, plantei, trabalhei em estábulos, e homem nenhum se saía melhor do que eu! E por acaso não sou mulher? Eu era capaz de trabalhar e comer tanto quanto um homem – quando havia comida -, além de aguentar chicotada! E por acaso não sou mulher? Pari treze filhos, e um por um foram vendidos como escravos. Quando chorei minha dor de mãe, ninguém me ouviu, só Jesus! E por acaso não sou mulher? (Loewenberg; Bogin, 1976, p. 235 *apud* Collins, 2019, p. 51-52).

Dessa forma, é possível perceber que Sojourner Truth, segundo Collins (2019), ao recorrer às contradições entre sua vida de mulher afro-americana e as qualidades atribuídas às

mulheres, expõe o conceito de mulher como algo culturalmente construído. A partir dos seus relatos, ela realiza uma desconstrução do que seria “ser mulher”, evidenciando que não se trata de algo natural ou de um simples reflexo da realidade. Reforça-se esta afirmação sobre o caráter construído do gênero a partir do pensamento de Heleieth Saffioti, a qual evidencia que:

Este conceito não se resume a uma categoria de análise, como muitas estudiosas pensam, não obstante apresentar muita utilidade enquanto tal. Gênero também diz respeito a uma categoria histórica, cuja investigação tem demandado muito investimento intelectual. Enquanto categoria histórica, o gênero pode ser concebido em várias instâncias: como aparelho semiótico (Lauretis, 1987); como símbolos culturais evocadores de representações, conceitos normativos como grade de interpretação de significados, organizações e instituições sociais, identidade subjetiva (Scott, 1988); como divisões e atribuições assimétricas de características e potencialidades (Flax, 1987); como, numa certa instância, uma gramática sexual, regulando não apenas relações homem-mulher, mas também relações homem-homem e relações mulher-mulher (Saffioti, 1992, 1997b; Saffioti e Almeida, 1995) etc. Cada feminista enfatiza determinado aspecto do gênero, havendo um campo, ainda que limitado, de consenso: **o gênero é a construção social do masculino e do feminino** (Saffioti, 2015, p. 47, grifo próprio).

É importante ressaltar que existem várias conceituações sobre o gênero; entretanto, como afirma a própria Butler (2024, p. 9), “parte dos especialistas em estudos de gênero discordam entre si em relação a quais definições e distinções estão corretas. A miríade de debates em curso a respeito da palavra mostra que nenhuma abordagem para definir ou compreender o gênero é dominante”. Apesar disso, uma outra abordagem merece destaque neste estudo, uma nova perspectiva sobre o “gênero” que amplia o universo de conhecimento que se tem sobre o tema até aqui. Esse novo ângulo para a interpretação do conceito de gênero é apresentado de forma sofisticada por Fraser (2024) em sua obra *Destinos do feminismo: do capitalismo administrado pelo Estado à crise neoliberal*, e se apresenta bastante relevante para a compreensão da opressão de gênero, bem como para a divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo.

Nesse sentido, Fraser (2024) reflete que é necessária uma concepção ampla e espaçosa sobre o gênero, que possa acomodar ao menos dois conjuntos de preocupações, ou seja, incorporar a problemática centrada no trabalho, associada ao feminismo socialista; e abrir espaço para a problemática centrada na cultura, associada a vertentes supostamente “pós-marxistas” da teorização feminista. Ela evidencia que a explicação do gênero deve integrar essas duas problemáticas, por meio da teorização tanto do caráter de gênero da economia política como do androcentrismo da ordem cultural, bem como da teorização de duas dimensões analiticamente distintas do sexismo: a distribuição e o reconhecimento. A autora destaca que o resultado dessa teorização será uma concepção bidimensional de gênero.

Dessa forma, a abordagem que Fraser (2024) propõe requer uma visão bifocal do gênero, a partir de duas lentes diferentes. Sendo assim, visto através de uma lente, o gênero tem afinidade com a classe; visto através da outra lente, o gênero é mais semelhante ao que ela denomina “status”. Cada uma dessas lentes enfoca um aspecto importante da subordinação das mulheres, porém nenhuma delas é suficiente por si só. Segundo Fraser (2024, p. 194), somente quando as duas lentes são sobrepostas é que se dispõe de uma compreensão completa sobre o gênero, ou seja, “o gênero aparece como um eixo categorial que abrange duas dimensões da ordenação social, a dimensão da distribuição e a dimensão do reconhecimento”.

Ao detalhar a sua abordagem, Fraser (2024) destaca que, do ponto de vista da distribuição, o gênero aparece como uma diferenciação similar à de classe, que está enraizada na estrutura econômica da sociedade. Diante disso, Fraser (2024, p. 194) sublinha que o gênero “por ser um princípio organizador básico da divisão do trabalho, subjaz à divisão fundamental entre trabalho remunerado ‘produtivo’ e trabalho não remunerado ‘reprodutivo’ e doméstico, atribuindo às mulheres a responsabilidade primária por este último”. Além disso, segundo Fraser (2024, p. 194-195), o gênero estrutura também “a divisão do trabalho remunerado entre ocupações industriais e profissionais mais bem remuneradas, dominadas pelos homens, e ocupações de ‘colarinho rosa’ e de serviços domésticos mais mal remunerados, dominadas pelas mulheres”. Assim o resultado dessas diferenciações é uma estrutura econômica que gera formas de injustiça distributiva específicas de gênero.

Do ponto de vista do reconhecimento, Fraser (2024) evidencia que o gênero aparece como uma diferenciação de status, enraizada na ordem de status da sociedade, ou seja, de interpretação, valoração e comunicação (ordem simbólica). Ela enfatiza que os códigos de gênero permeiam os padrões culturais de interpretação e avaliação, que são centrais para a ordem de status como um todo. Dessa forma, uma característica fundamental da injustiça de gênero é o androcentrismo, isto é, “um padrão institucionalizado de valoração cultural que privilegia características associadas à masculinidade, ao mesmo tempo que desvaloriza tudo o que é codificado como ‘feminino’, e de modo paradigmático – mas não exclusivo – as mulheres” (Fraser, 2024, p. 195). Sobre o androcentrismo e sua relação com o gênero, do ponto de vista do reconhecimento, a autora detalha o seguinte:

Padrões de valoração androcêntricos institucionalizados de forma disseminada estruturam amplas áreas de interação social. [...]. **Os padrões de valoração androcêntricos também permeiam a cultura popular e a interação cotidiana. Em decorrência disso, as mulheres sofrem formas de subordinação de status específicas de gênero,** incluindo assédio sexual, agressão sexual e violência doméstica; representações estereotipadas que as banalizam, objetificam e aviltam na mídia; menosprezo na vida cotidiana; exclusão ou marginalização nas esferas públicas

e nos órgãos deliberativos; e negação de plenos direitos e proteções equitativas de cidadania. **Esses danos são injustiças do não reconhecimento. São relativamente independentes da economia política e não meramente ‘superestruturais’.** Assim, **não podem ser superados apenas pela redistribuição, mas exigem soluções de reconhecimento adicionais e independentes** (Fraser, 2024, p. 195, grifo próprio).

Portanto, quando as duas perspectivas são combinadas, ou seja, quando as duas lentes são sobrepostas, o gênero emerge como uma categoria bidimensional. Em outras palavras, é uma categoria que contém tanto uma face político-econômica, que o situa no âmbito da redistribuição, como uma face cultural-discursiva, que o situa simultaneamente no âmbito do reconhecimento. Para concluir, Fraser (2024, p. 195) evidencia que nenhuma dessas dimensões é meramente um efeito indireto da outra, pois “a má distribuição de gênero não é simplesmente um subproduto da hierarquia de status; nem a falta de reconhecimento de gênero é totalmente um subproduto da estrutura econômica”. Assim, para a autora, combater a subordinação das mulheres requer uma abordagem que combine uma política de redistribuição a uma política de reconhecimento.

Aqui, uma reivindicação de redistribuição de renda entre homens e mulheres foi expressamente integrada a uma reivindicação de mudança de padrões de valor cultural codificadas pelo gênero. A premissa subjacente era a de que as injustiças de gênero na distribuição e no reconhecimento estão tão complexamente interligadas que nenhuma delas pode ser corrigida de forma totalmente independente da outra. Assim, os esforços para reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres não poderão prosperar por inteiro se, permanecendo totalmente ‘econômicos’, deixarem de desafiar os significados de gênero que codificam as ocupações de serviços mal remunerados como ‘trabalho de mulher’, em grande parte desprovido de inteligência e habilidade. Da mesma forma, os esforços para revalorizar características codificadas como femininas, tais como a sensibilidade interpessoal e o cuidado com o próximo, não poderão prosperar se, permanecendo totalmente ‘culturais’, deixarem de desafiar as condições econômicas estruturais que ligam essas características à dependência e à impotência. **Somente uma abordagem que corrija a desvalorização cultural do ‘feminino’ justamente dentro da economia (e em outros lugares) pode proporcionar uma redistribuição séria e um reconhecimento genuíno** (Fraser, 2024, p. 206, grifo próprio).

Destaca-se que a abordagem de Fraser (2024), sobre a categoria gênero, fortalece o debate realizado na seção secundária anterior, sobre a posição da mulher no trabalho de produção e reprodução social, e constrói uma base para o debate da seção que abordará os aspectos da divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo. Nesse sentido, é uma abordagem imprescindível para este estudo, sem perder de vista as concepções de Butler (2003, 2014) e Scott (2017), pois permite a compreensão do cerne da divisão sexual do trabalho, logo, também, da opressão que marca a existência das mulheres.

Reflete-se que o gênero cruza outros eixos de subordinação que complexificam mais ainda o projeto de emancipação feminista. Como evidencia Fraser (2024, p. 150), “as vidas de mulheres e homens são atravessadas por várias outras divisões sociais salientes, incluindo

classe, ‘raça’/etnia, sexualidade e idade”. Dessas divisões, serão colocadas em evidência a raça e a classe, categorias essenciais para uma interpretação robusta da opressão de gênero no capitalismo contemporâneo, a partir da opressão sofrida pelas mulheres negras.

2.2.1 A opressão de gênero na perspectiva interseccional de classe e raça

Ao discorrer sobre o gênero e evidenciar que ele constitui hierarquias no mundo do trabalho, é essencial, também, relacionar as categorias raça e classe nessa abordagem, uma vez que homens negros e mulheres negras não dispõem (e nunca dispuseram) das mesmas condições sociais, ou privilégios, de que homens brancos e mulheres brancas dispõem na sociedade capitalista. Desse modo, a categoria raça, assim como a classe, é uma construção social que cria hierarquias e desigualdades, uma com base na cor da pele e a outra com base na condição socioeconômica, as quais são percebidas em vários contextos da vida, em destaque no mundo do trabalho. Mesmo com a superação da escravidão, traduzida na barbárie de subjugar povos, em especial os negros, o capital continua a se alimentar desproporcionalmente da força de trabalho das pessoas negras, criando desigualdades sociais e econômicas que pesam, especificamente, sobre a existência social das mulheres negras.

[...] a divisão sexual do trabalho é uma base fundamental sobre a qual se assentam hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, ativando restrições e desvantagens que modulam as trajetórias das mulheres. **O segundo pressuposto é que as hierarquias de gênero assumem formas diferentes segundo a posição de classe e raça das mulheres. A divisão sexual do trabalho, no entanto, não se detém nos limites das vantagens de classe e raça; impacta também as mulheres privilegiadas, porém com consequências distintas daquelas que se impõem à maioria das mulheres** (Biroli, 2018, p. 23, grifo próprio).

À vista disso, para apresentar uma interpretação crítica sobre a relação entre raça e classe, adotar-se-á como referencial o pensamento de quatro autoras negras: Angela Davis, Patrícia Hill Collins, Sueli Carneiro e Lélia Gonzalez, autoras fundamentais para entender as nuances das opressões sobre a existência das mulheres, em especial, das mulheres negras, as mais atingidas pelas consequências da sociedade capitalista. No entanto, antes disso, é importante esclarecer como raça e classe, formas de opressão, se combinam e se entrecruzam com o gênero. Como Davis (2011) descreve, é preciso compreender que a classe informa a raça, da mesma forma que a raça informa a classe, e o gênero informa a classe. A autora destaca que a raça é a maneira como a classe é vivida, do mesmo modo que o gênero é a maneira como a raça é vivida; que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas, e que não se pode assumir a primazia de uma categoria sobre as outras. Depreende-

se disso que, para compreender a realidade das mulheres negras, não se pode olhar apenas para um eixo de opressão, no caso, o gênero, mas para toda uma intersecção de opressões, pois é nesse ponto de intersecção, de cruzamento, que a vida das mulheres negras acontece. Collins (2021) explica que:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia, e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (Collins, 2021, p. 15-16).

Nessa esteira, Davis (2016) evidencia que as mulheres negras sempre trabalharam mais fora de casa do que as mulheres brancas e que o enorme espaço que o trabalho ocupa atualmente na vida delas reproduz um padrão constituído durante os primeiros anos de escravidão. A autora destaca que, como escravas, as mulheres tinham todos os outros aspectos de sua existência ofuscados pelo trabalho compulsório e que o ponto de partida de qualquer exploração da vida dessas mulheres seria uma avaliação de seu papel como trabalhadoras. Nesse cenário, descreve-se que as mulheres, tal como os homens, eram vistas como unidades de trabalho lucrativas. Essas unidades de trabalho, aos olhos dos proprietários de escravos, poderiam ser desprovidas de gênero, representando, antes de tudo, uma trabalhadora e apenas ocasionalmente uma mãe, esposa ou dona de casa.

Davis (2016, p. 18) argumenta ao trazer o aspecto da ideologia da feminilidade do século XIX, que enfatizava “o papel das mulheres como mães, protetoras, parceiras e donas de casa amáveis para os seus maridos”, que as mulheres negras eram praticamente uma anomalia nesse contexto, pois elas não se enquadravam nesse papel. Ressalta-se que a ideologia da feminilidade, segundo Davis (2016), é um subproduto da industrialização, e que, à medida que se popularizou e se disseminou, as mulheres brancas passaram a ser vistas como habitantes de uma esfera totalmente separada do mundo do trabalho produtivo, como debatido anteriormente.

A clivagem entre economia doméstica e economia pública provocada pelo capitalismo industrial, instituiu a inferioridade das mulheres com mais força do que nunca. Na propaganda vigente, ‘mulher’ se tornou sinônimo de ‘mãe’ e ‘dona de casa’, termos que carregavam a marca fatal da inferioridade. Mas, entre as mulheres negras escravas, esse vocabulário não se fazia presente. Os arranjos econômicos da escravidão contradizem os papéis sexuais hierárquicos incorporados na nova ideologia. Em consequência disso, as relações homem-mulher no interior da comunidade escrava não podiam corresponder aos padrões da ideologia dominante (Davis, 2016, p. 25).

Esse argumento se reforça quando Davis (2016) destaca que a postura dos proprietários de escravos em relação às escravas era orientada pela conveniência. O que implica dizer que, quando era lucrativo explorá-las como se fossem homens, as escravas eram vistas como desprovidas de gênero; mas, quando podiam ser exploradas, punidas e reprimidas de modo cabível apenas às mulheres, elas eram reduzidas especificamente, como a autora cita, à sua condição de fêmeas. Outros elementos são adicionados a esse argumento pela autora, a exemplo da maternidade. Ela destaca que a exaltação ideológica da maternidade, a qual era tão popular no século XIX, não se aplicava às escravas, uma vez que, aos olhos dos proprietários de escravos, as escravas não eram realmente mães, isto é, eram apenas instrumentos que garantiam o aumento da força de trabalho escrava; eram apenas reprodutoras, animais cujo valor monetário podia ser calculado com precisão a partir de sua capacidade de se multiplicar, como novas unidades de trabalho lucrativas. Por serem vistas apenas como reprodutoras e não como mães, os filhos das escravas poderiam ser vendidos e enviados para longe, como bezerros separados das vacas.

Quando a abolição do tráfico internacional de mão de obra escrava começou a ameaçar a expansão da jovem e crescente indústria do algodão, a classe proprietária de escravos foi forçada a contar com a reprodução natural como o método mais seguro para repor e ampliar a população de escravas e escravos domésticos. Por isso, a capacidade reprodutiva das escravas passou a ser valorizada. Nas décadas que precederam a Guerra Civil, as mulheres negras passaram a ser cada vez mais avaliadas em função de sua fertilidade (ou da falta dela): aquela com potencial para ter dez, doze, catorze ou mais filhos era cobiçada como um verdadeiro tesouro (Davis, 2016, p. 19).

Destaca-se que, uma vez que as mulheres negras, enquanto trabalhadoras, não podiam ser tratadas como “sexo frágil” ou donas de casa, os homens negros não podiam almejar a função de “chefes de família”, muito menos a de provedores da família. Afinal, os homens, as mulheres e as crianças eram igualmente provedores para a classe proprietária de mão de obra escrava. As mulheres trabalhavam lado a lado com os homens, seus companheiros, nas plantações de algodão, tabaco, milho e cana-de-açúcar; trabalhavam com o mesmo afinho e realizavam as mesmas tarefas. Elas nunca foram consideradas “femininas” para o trabalho pesado. Essa situação revela, segundo Davis (2016, p. 35), que “as mulheres negras eram iguais a seus companheiros na opressão que sofriam; eram socialmente iguais a eles no interior da comunidade escrava; e resistiam à escravidão com o mesmo ardor que eles”.

Collins (2019) caminha no mesmo sentido que Davis (2016) para explicar a relação das mulheres negras com o trabalho. No capítulo 3 (Trabalho, família e opressão das mulheres), do seu livro *Pensamento feminista negro*, ao trazer um relato de uma afro-americana idosa chamada Nanny (extraído do livro *Seus olhos viam Deus*, de Zora Neale Hurston), a autora

revela que o “lugar” das mulheres negras ao serem tratadas como “mula do mundo” é o centro da opressão que as aflige. Para a autora, uma questão fundamental do pensamento feminista negro nos Estados Unidos é a análise do trabalho das mulheres negras, e particularmente sua vitimização como “mulas” no mercado de trabalho. As mulas, como objetos desumanizados, são máquinas vivas e podem ser tratadas como parte da paisagem, enquanto as mulheres plenamente humanas são menos facilmente exploradas.

Quando descreve o ideal de família dos Estados Unidos, Collins (2019) destaca que esse ideal é tudo o que as famílias afro-americanas não são. Ao realizar essa análise, evidencia que dois elementos do ideal tradicional de família são particularmente problemáticos para as mulheres afro-americanas. O primeiro elemento revela que a divisão presumida entre a esfera “pública” do emprego remunerado e a esfera “privada” das responsabilidades familiares não remuneradas (o trabalho doméstico não remunerado) nunca se aplicou às mulheres negras estadunidenses. Sob a escravidão, elas trabalhavam sem remuneração na esfera supostamente pública da agricultura do Sul do país e tinham sua privacidade familiar diariamente violada. O segundo elemento revela que o par público/privado que separa o lar familiar do mercado de trabalho remunerado é fundamental para explicar a ideologia de gênero nos Estados Unidos. A autora destaca que se os homens de verdade trabalham e as mulheres de verdade cuidam da família, então os afro-americanos sofreriam de ideias deficientes em relação ao gênero. Nesse ponto do debate, observam-se as duas ordens institucionais do mundo da vida moderno, a esfera privada e a esfera pública, onde as relações de gênero se processam, como descrito anteriormente a partir do referencial de Fraser (2024) à luz do quadro categorial teórico-social de Habermas.

Prosseguindo no raciocínio, o tipo de trabalho que há muito tempo é associado à condição da mulher negra como “mula” é o trabalho na forma de trabalho alienado, o qual pode ser economicamente explorador, fisicamente exigente e intelectualmente sufocante. Collins (2019) argumenta que esse trabalho alienado pode ser remunerado, como é o caso das mulheres negras que prestam serviços domésticos, que trabalham lavando pratos e roupas, que são cozinheiras e cuidadoras; ou pode ser não remunerado, como acontece com as tarefas, aparentemente intermináveis, de muitas avós negras e mães solteiras negras.

Historicamente, as famílias afro-americanas têm sido economicamente exploradas e politicamente privadas de direitos no âmbito da economia política dos Estados Unidos. Isso não significa que todos os afro-americanos tenham sido pobres nem que a maioria ainda o seja. Mas a diversidade entre os negros estadunidenses no que diz respeito às opressões interseccionais de raça e classe sofridas ao longo da história e na atualidade não apaga a relação fundamental de injustiça. Esse contexto injusto atingiu os negros nos Estados Unidos como grupo e, portanto, fornece um arcabouço

para compreendermos as experiências de trabalho das mulheres negras em suas redes de parentesco e no mercado de trabalho (Collins, 2019, p. 105).

Ao abordar a relação entre mulheres negras e trabalho doméstico, Collins (2019, p. 133) possibilita que este debate avance mais ainda, porque, como ela própria descreve, “um grande número de trabalhadoras negras pobres está empregado em cozinhas, lavanderias, creches e serviços de enfermagem”. Essas mulheres negras não servem apenas aos homens e às mulheres brancas, mas também aos negros abastados, a outras pessoas de cor e a imigrantes. Elas cumprem as tarefas de sua própria casa e também os afazeres domésticos de outras mulheres. Como Davis (2016, p. 239) enfatiza, enquanto empregadas remuneradas, as mulheres negras “eram convocadas a ser mães e esposas substitutas em milhões de casas de famílias brancas”. É diante desse quadro, dessa realidade das mulheres negras em relação ao trabalho, que se torna possível visualizar a pirâmide descrita por Davis (2017), a qual é dividida horizontalmente de acordo com a raça e a classe social de diferentes grupos femininos. A autora a descreveu da seguinte forma:

As mulheres brancas se situam no alto – primeiro, as mulheres da burguesia, sob as quais colocamos as das classes médias e, depois, as da classe trabalhadora. Na parte mais baixa estão localizadas as mulheres negras e outras mulheres oprimidas racialmente, que em sua grande maioria vêm da classe trabalhadora (Davis, 2017, p. 36).

Observando-se a relação das mulheres negras com o trabalho a partir do ângulo dos Estados Unidos, o qual foi explicado por Collins (2019) e Davis (2016), parte-se para um novo ângulo, o qual concebe, agora, a América Latina, trazendo o caso particular do Brasil. Nesse sentido, consoante Carneiro (2012), afirma-se que são bastante conhecidas as condições históricas nas Américas que construíram a relação de coisificação dos negros em geral e das mulheres negras em particular.

No Brasil e na América Latina, a violação colonial perpetrada pelos senhores brancos contra as mulheres negras e indígenas e a miscigenação daí resultante está na origem de todas as construções de nossa identidade nacional, estruturando o decantado mito da democracia racial latino-americana, que no Brasil chegou até as últimas consequências. Essa violência sexual colonial é, também, o ‘cimento’ de todas as hierarquias de gênero e raça presentes em nossas sociedades, configurando aquilo que Ângela Gilliam define como ‘a grande teoria do esperma em nossa formação nacional’, através da qual, segundo Gilliam: ‘O papel da mulher negra é negado na formação da cultura nacional; a desigualdade entre homens e mulheres é erotizada; e a violência sexual contra as mulheres negras foi convertida em um romance’ (Carneiro, 2012, p. 76)

Em razão dessas condições históricas, Carneiro (2012) reflete que o mito da fragilidade feminina, o qual justificou historicamente a proteção paternalista dos homens sobre as mulheres, não se aplica às mulheres negras, uma vez que elas fazem parte de um contingente

de mulheres, provavelmente majoritário, que nunca reconheceu esse mito, visto que nunca foram tratadas como frágeis. Ela destaca que as mulheres negras fazem parte de uma parcela de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras ou nas ruas, como vendedoras, quituteiras, prostitutas; uma parcela de mulheres que não entendeu nada quando as feministas brancas disseram que as mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar.

Carneiro (2012) enriquece ainda mais o debate ao afirmar que, quando se propõe romper com o mito da rainha do lar ou da musa idolatrada dos poetas, as mulheres de quem se fala não são as negras. Estas pertencem a um contingente de mulheres que não são rainhas de nada, sendo tratadas como antimusas da sociedade brasileira, uma vez que o modelo estético de mulher é a mulher branca. Essa imagem das mulheres negras como não sendo rainhas do lar é explicada pelo pensamento de Gonzalez (2020), quando ela aborda a relação entre mulher negra e empregada doméstica. Segundo a autora em questão, de um modo geral, a mulher negra é vista pelo restante da sociedade brasileira a partir de dois tipos de qualificação “profissional”: a mulata e a doméstica. O termo “mulata” implica a forma mais sofisticada de reificação da mulher negra, que passa a ser nomeada como “produto de exportação”, ou seja, objeto a ser consumido pelos turistas e pelos burgueses nacionais. E o termo “doméstica” abrange uma série de atividades que marcam seu “lugar natural”, sendo essas atividades: as de empregada doméstica, merendeira na rede escolar, servente nos supermercados e na rede hospitalar.

Gonzalez (2020) sublinha que a empregada doméstica nada mais é do que a mucama permitida dos tempos de escravidão. A mucama era uma mulher negra escravizada que trabalhava na casa-grande, utilizada para garantir o lazer e o bem-estar de seus senhores. Ela garantia o bem-estar de sua senhora, na medida em que realizava todo o trabalho doméstico e de cuidado com as crianças brancas desde o nascimento, como ama de leite e babá; e garantia o bem-estar de seu senhor, na medida em que era utilizada como objeto de sua violência sexual. Gonzalez (2020) destaca que a empregada doméstica possibilita a emancipação econômica e cultural da patroa dentro do sistema de dupla jornada. Sendo assim, reflete-se que a relação entre a mulher negra e o trabalho evidencia um sistema de opressão que coloca as mulheres negras como mulas do mundo, como a base da pirâmide social, sustentando a maior parcela do trabalho doméstico e de cuidados, expressões do trabalho de reprodução social. Ressalta-se que essa relação das mulheres negras com o trabalho doméstico e de cuidados será retomada nas próximas seções, em especial, no debate sobre a divisão sexual do trabalho nas Forças de Segurança Pública do Maranhão, a partir dos dados que evidenciam a externalização do trabalho doméstico das mulheres que ocupam altos cargos na estrutura da Polícia Militar do Maranhão

(PMMA), Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA) e Polícia Civil do Maranhão (PCMA).

Ante o exposto, o debate construído até aqui, em torno do trabalho das mulheres negras como ponto de intersecção das categorias raça e classe, para evidenciar a opressão de gênero na conjuntura do racismo; em torno dos conceitos de gênero, a partir das perspectivas de Silvia Federici, Judith Butler, Joan Scott, Saffioti e Nancy Fraser; e em torno do trabalho de produção e reprodução social, a partir de Arruzza, Bhattacharya, Fraser, Kollontai e Fortunati, constitui a referência para a interpretação e análise do fenômeno da divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo, o qual será abordado em detalhes na seção a seguir.

2.3 Princípios organizadores e acepções da divisão sexual do trabalho

Ao chegar a esta parte da descrição, interpretação e explicação da opressão de gênero nas relações de trabalho, afirma-se que a divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo exprime a continuidade da lógica opressiva sobre a existência social das mulheres, a qual é traduzida na desvalorização do feminino. A partir do entendimento da divisão estabelecida entre o trabalho de produção e de reprodução social, das implicações que essa divisão trouxe para a vida das mulheres, e da articulação das categorias gênero, classe e raça construiu-se a base de sustentação para a análise da divisão sexual do trabalho, que será interpretada a partir do pensamento de Helena Hirata e Danièle Kergoat, expoentes nos estudos sobre gênero e trabalho.

À vista disso, o hoje é o ponto de partida deste estudo, o que permite dizer que as desigualdades entre homens e mulheres continuam presentes e acentuadas nas sociedades capitalistas, longe de retratar algo que represente um passado vivido pelas mulheres, em que a igualdade não era firmada em documentos formais propagados para toda a sociedade. Assim, a opressão de gênero é uma tônica do cotidiano das mulheres nos vários contextos da sua vida, em destaque no contexto do trabalho, mesmo o trabalho sendo um instrumento para a emancipação das mulheres e um direito reconhecido, como assegura o art. 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em que “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

As desigualdades de gênero no mundo do trabalho continuam sendo uma questão significativa e persistente em nível global. Essas desigualdades estão profundamente enraizadas e são o resultado de múltiplas desvantagens cumulativas que as mulheres

enfrentam ao entrar, permanecer e progredir no emprego e ao obter trabalho decente (OIT, 2025a, p. 3).

Dessa maneira, as condições em que vivem mulheres e homens, e as desigualdades que se situam entre ambos, não são produtos de um destino biológico, mas, antes de tudo, construções sociais. Nessa lógica, homens e mulheres não são uma coleção, ou duas coleções, de indivíduos biologicamente diferentes, mas sim dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica, ou seja, as relações sociais de sexo. Isto posto, destaca-se que as relações sociais de sexo, como todas as relações sociais, têm uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, denominada, de maneira sintética, de divisão sexual do trabalho (Kergoat, 2003).

Segundo Kergoat (2003), a noção de divisão sexual do trabalho foi primeiro utilizada por etnólogos para designar uma repartição complementar das tarefas entre as mulheres e os homens nas sociedades que eram objetos de seus estudos. Todavia, as antropólogas feministas foram as primeiras a atribuir um conteúdo novo a essa noção, demonstrando que ela traduzia não uma complementaridade de tarefas, mas uma relação de poder dos homens sobre as mulheres.

Embora a divisão sexual do trabalho tenha sido objeto de trabalhos precursores em diversos países, foi na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiu uma onda de trabalhos que rapidamente assentariam as bases teóricas desse conceito. [...]. Foi com a tomada de consciência de uma ‘opressão’ específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente ‘evidente’ que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno (Hirata; Kergoat, 2007, p. 597).

Dessa forma, “a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599). Essa forma de divisão do trabalho tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva (como debatido anteriormente na seção sobre o trabalho de reprodução e produção social), bem como, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções de forte valor social agregado, em que se destacam as funções políticas, religiosas e militares. Diante do conceito de divisão sexual do trabalho, é preciso esclarecer dois termos que compõem essa definição: o de relações sociais e o de divisão do trabalho social.

Segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 598), a noção de relações sociais de sexo é “indissociável da teorização em termos de divisão sexual do trabalho”. Para entender essa indissociabilidade, é preciso saber que, segundo Kergoat (2003, p. 58), “a relação social é, em princípio, uma tensão que atravessa o campo social”, uma tensão que produz certos fenômenos

sociais, em que se constituem grupos de interesses antagônicos, no caso, o grupo social “mulheres” e o grupo social “homens”, que estão em uma tensão permanente em torno do trabalho e suas divisões. No que se refere às relações sociais de sexo, as diferenças constatadas entre as práticas dos homens e das mulheres são construções sociais, e não provenientes de uma causalidade biológica; essa construção social tem uma base material e não unicamente ideológica, o que dialoga com o conceito bidimensional de gênero de Fraser (2024), apresentado anteriormente, que é concebido do ponto de vista da distribuição (uma diferenciação enraizada na estrutura econômica) e do reconhecimento (uma diferenciação enraizada na ordem de valoração cultural). Ademais, segundo Kergoat (2003, p. 58), as “relações sociais se baseiam, antes de tudo, em uma relação hierárquica entre os sexos, trata-se de uma relação de poder, de dominação”.

Quanto ao termo “divisão do trabalho social”, “divisão do trabalho” ou “divisão social do trabalho”, Hirata (2002) descreve que se trata de um termo genérico que remete a toda uma série de relações sociais (como a divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual ou a divisão internacional do trabalho). Para Marx e Engels, na obra *A ideologia alemã*, a divisão do trabalho fundamenta-se, primeiramente, na diferença dos sexos e, posteriormente, na diferença da força física entre os sexos. Esse fator de divisão do trabalho em razão do sexo torna-se secundário com o surgimento da divisão entre cidade e campo, em que a formação da classe dos comerciantes, separada dos produtores, fez avançar ainda mais o processo da divisão social do trabalho. Essa divisão alcança um patamar superior quando se separam o trabalho manual e o trabalho intelectual, passando este último a ser considerado privilegiado, enobrecido e de certo segmento da classe dominante, que se dedica a pensar, enquanto o primeiro, passa a ser considerado uma tarefa extenuante, de esforço físico, e pertencente aos indivíduos das classes dominadas e exploradas (Gorender, 1998).

Para esclarecer ainda mais o termo, Marx e Engels (1998) descrevem que a divisão do trabalho no interior de um país gera, inicialmente, a separação entre trabalho industrial e comercial, de um lado, e trabalho agrícola, de outro, o que evidencia a separação entre a cidade e o campo e a oposição de seus interesses. Os autores destacam que o desenvolvimento posterior dessa divisão levou à separação do trabalho industrial e do trabalho comercial e, ao mesmo tempo, à divisão do trabalho no interior desses diferentes ramos. Essa divisão do trabalho é observada, também, no contexto internacional, a partir das trocas que são feitas com base nas relações entre os diferentes países.

Assim se desenvolve a divisão do trabalho que outra coisa não era, primitivamente, senão a divisão do trabalho no ato sexual, e depois se tornou a divisão de trabalho que se faz por si só ou ‘pela natureza’, em virtude das disposições naturais (vigor corporal, por exemplo), das necessidades, do acaso etc. A divisão do trabalho só se torna efetivamente divisão do trabalho a partir do momento em que se opera uma divisão entre o trabalho material e o trabalho intelectual’. A partir desse momento, a consciência pode de fato imaginar que é algo mais do que a consciência da prática existente, que ela representa realmente algo, sem representar algo real (Marx; Engels, 1998, p. 26).

É preciso apresentar, também, neste debate, que Lukács realiza uma clara distinção entre divisão social do trabalho e divisão capitalista do trabalho. Para Lukács (1938 *apud* Infranca, 2014), a divisão social do trabalho é mais antiga que a sociedade capitalista, e o elemento fundamental da divisão social do trabalho é a separação entre cidade e campo. Infranca (2014) aponta que, entre divisão social do trabalho e divisão do trabalho na produção capitalista das mercadorias, existe um grau distinto de intensidade e de amplitude, de maneira que cada aspecto da atividade social está envolto pela prevalência da categoria da quantidade sobre a qualidade. Na distinção realizada, a divisão capitalista do trabalho separa elementos da estrutura do trabalho que, em seu momento originário, encontravam-se fortemente ligados, como o trabalho físico e o trabalho espiritual.

‘Marx, analisando a subordinação do homem à divisão capitalista do trabalho, realça justamente o caráter angustiante e animalesco dessa subordinação’. Lukács recorda que a divisão capitalista do trabalho provoca um verdadeiro atraso da humanidade a um estágio precedente até mesmo ao momento originário do homem, que é o trabalho. **O homem dentro da esfera da divisão capitalista do trabalho é reduzido a simples meio, a apêndice da máquina, a mero instrumento da realização de objetivos de outros que lhe são estranhos** (Infranca, 2014, p. 143, grifo próprio).

Além disso, destaca-se que cada sociedade desenvolvida precisa de indivíduos especializados em determinadas atividades, que sejam ou não produtivas, e que a divisão capitalista do trabalho submete a si esses indivíduos, esmagando as suas personalidades em uma especialização sem vida, reduzindo-os a autômatos mecânicos que sempre devem realizar sua atividade segundo a velocidade programada, o que separa o trabalho físico e o trabalho espiritual do homem, sendo que este último, segundo Lukács, diz respeito apenas à divisão social do trabalho (Infranca, 2014). Diante dos esclarecimentos, prossegue-se com o aprofundamento da temática, a partir de agora, abordando as acepções, os princípios e uma exemplificação detalhada da divisão sexual do trabalho no capitalismo.

Para Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho aplica-se a duas acepções de conteúdos distintos. A primeira é a sociográfica, que estuda a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, bem como as variações no tempo e no espaço dessa distribuição e como ela se associa à divisão desigual do trabalho

doméstico entre os sexos. As autoras destacam que a análise sociográfica continua sendo indispensável, por exemplo, para a construção de indicadores confiáveis para medir a igualdade profissional entre homens e mulheres. Entretanto, é necessário ir bem mais além da simples constatação de desigualdades. Chega-se, assim, à segunda acepção da divisão sexual do trabalho, na qual se demonstra que tais desigualdades são sistemáticas, e que é preciso articular essa descrição do real com uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades e, assim, os sexos, para criar um sistema de gênero.

Ademais, a divisão sexual do trabalho possui dois princípios organizadores: o princípio da separação e o princípio da hierarquização. O primeiro evidencia que “existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres” e o segundo estabelece que “um trabalho de homem ‘vale’ mais do que um trabalho de mulher” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599). Segundo as autoras, esses dois princípios operam por meio de um processo específico de legitimação que rebaixa o gênero para o sexo biológico e reduz as práticas sociais a papéis sociais sexuais, os quais remetem ao destino natural da espécie, inscrito nos corpos. As autoras argumentam que, apesar disso, a divisão sexual do trabalho não é um dado imutável, uma vez que apresenta uma incrível plasticidade. O que é estável nessa forma de dividir o trabalho socialmente é a distância entre os grupos de sexo (a oposição entre homem e mulher), não as situações, as quais evoluem constantemente. Essa proposição leva à reflexão de que, apesar de as condições de vida das mulheres terem melhorado, a distância entre elas e os homens continua insuperável.

Nessa esteira, para exemplificar esses princípios e mostrar essa distância que continua insuperável entre as mulheres e os homens, é preciso resgatar o estudo de duas décadas de Helena Hirata, apresentado em seu livro *Nova divisão sexual do trabalho? um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. No livro, Hirata (2002) apresenta os resultados de suas pesquisas comparativas realizadas em empresas presentes no Brasil, na França e no Japão, o que permitiu abordar a relação Norte-Sul e a divisão internacional do trabalho. As pesquisas da autora indicaram a imbricação entre produção e reprodução, entre trabalho profissional e trabalho doméstico, bem como a importância das relações familiares e das relações entre mulheres e homens na eficácia produtiva.

Ao trazer os resultados das suas pesquisas acerca da divisão do trabalho em empresas filiais presentes no Brasil e matrizes na França e no Japão, Hirata (2002) demonstra a presença de uma divisão sexual do trabalho, que estabelece postos de trabalho em razão das construções socialmente estabelecidas em torno do masculino e do feminino, do que é ser homem e do que é ser mulher. Nesse sentido, ao abordar a indústria eletroeletrônica no Brasil e na França, revela

que ela emprega um número significativo de mulheres nos dois países, e que o uso preferencial da mão de obra feminina se explica pela interligação das esferas de produção e de reprodução. A autora reflete que as habilidades que tornam as mulheres adequadas para os empregos nessa indústria não são adquiridas pelos mesmos canais usados pelos homens (formação profissional, aprendizagem, experiência), mas são obtidas antes de entrarem no mundo do trabalho assalariado, por meio da costura e do treinamento no trabalho doméstico. Isso evidencia que as mulheres são bem treinadas pelo trabalho reprodutivo, o que corrobora as razões apresentadas pela gerência das fábricas para a contratação de mulheres, que são: características físicas (os dedos mais finos do que os dos homens), tolerância, paciência e concentração (as mulheres são mais adequadas para inspeções visuais), e velocidade.

Outro caso que merece destaque para evidenciar a divisão sexual do trabalho apresentada por Hirata (2002) é o da indústria do vidro. Segundo a autora, essa indústria, desde a sua origem, é fundamentalmente masculina. A divisão simbólica existente entre o setor quente, considerado nobre por compreender o forno e a fabricação (que exige qualificação e experiência), e o setor frio, considerado menos nobre por envolver a inspeção de defeitos do vidro e a embalagem, limitou a presença de mulheres a este último desde a origem da industrialização. Ao realizar o estudo comparativo da indústria do vidro no Brasil, na França e no Japão, a autora demonstra que os três países apresentam particularidades quanto à divisão sexual do trabalho, com a presença de mulheres em postos de trabalho qualificados ou em atividades de escritório e informática.

Essa divisão sexual do trabalho na indústria se reforça ainda mais com o caso da indústria agroalimentícia, que Hirata (2002) apresenta com base na comparação entre França e Japão. A autora descreve que, na França, há uma nítida divisão do trabalho entre o setor de preparação (processo), no qual a mão de obra é exclusivamente masculina, e o setor de embalagem, em que há presença tanto masculina quanto feminina. No Japão, esse padrão se repete, uma vez que as mulheres estão maciçamente presentes no setor de embalagens, local em que todos os chefes de equipe e os operários de manutenção são homens. Destaca-se que as mulheres foram relegadas a uma posição de exterioridade diante do movimento da técnica, sendo vistas como incapazes de operar máquinas, de intervir nas partes, de realizar manutenções ou de participar das melhorias dos equipamentos. Conforme Hirata (2002, p. 107) aponta, “intervir na técnica é ‘um assunto de homem’”.

Sobre o movimento das técnicas, Hirata (2002) explica que a relação diferenciada das mulheres e dos homens com a técnica, e no que se refere à qualificação, encontra-se no centro da divisão sexual do trabalho que se processa, hoje, com a maior implementação de novas

tecnologias. A autora destaca que a divisão sexual do trabalho parece não evoluir no mesmo ritmo que a história da tecnologia, mas ser submetida a um peso histórico que torna possível apenas o deslocamento das fronteiras do feminino e do masculino, mas não a supressão da própria divisão sexual. Além disso, acrescenta que o lugar das mulheres não é pautado pela técnica, mas por questões de status que, tradicionalmente, atribuem aos homens os postos de comando, de decisão, de administração, bem como as ferramentas complicadas que exigem raciocínios e cálculos abstratos; e às mulheres as tarefas auxiliares, de ajudantes, os trabalhos de execução, efetuados com mãos sem luvas, pouco especializados e até mesmo manuais, os quais são sempre subordinados.

Para concluir esse debate em torno de Hirata (2002), sobre o estudo comparativo entre Brasil, França e Japão, e em relação ao uso da técnica ser um assunto de homem, destaca-se que a divisão sexual do trabalho é indissociável da divisão sexual do saber e do poder. Nesse sentido, a divisão sexual do saber e do poder são constitutivas da divisão sexual do trabalho, o que a faz dizer que “a hierarquia social do masculino e do feminino, que estabelece a inferioridade e a subordinação do segundo ao primeiro, está longe de se esgotar no âmbito do mercado de trabalho” (Hirata, 2002, p. 25). Ademais, a autora reflete que se, por um lado, as fronteiras do masculino e do feminino se deslocam, por outro, essa hierarquia social se mantém intacta, ou seja, essa distância entre homens e mulheres continua insuperável, uma vez que as responsabilidades domésticas e familiares continuam a recair exclusivamente sobre as mulheres, como abordado anteriormente na seção que debateu o trabalho de reprodução e o trabalho doméstico e de cuidado, elemento estruturante da divisão sexual do trabalho e da opressão feminina no capitalismo contemporâneo.

Os novos contornos da divisão sexual do trabalho ou suas novas modalidades deixam persistir a própria divisão sexual, que se apoia tanto na hierarquia social do masculino sobre o feminino quanto na divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres. [...]. Enquanto a atribuição das responsabilidades domésticas e familiares continuar a recair exclusivamente sobre as mulheres, as bases em que se sustenta a divisão sexual do trabalho não parecem ameaçadas em seus fundamentos (Hirata, 2002, p. 25).

Sobre o trabalho doméstico, é importante ressaltar sobre quais mulheres esse trabalho é majoritariamente atribuído na dinâmica atual das sociedades capitalistas. Hirata e Kergoat (2007) destacam que as mulheres das sociedades do Norte trabalham cada vez mais e com uma frequência de trabalho cada vez maior, sendo mulheres que investem em suas carreiras. Como o envolvimento pessoal no ambiente de trabalho é cada vez mais solicitado e o trabalho doméstico nem sempre é considerado nas sociedades mercantis, essas mulheres, para conseguirem realizar seu trabalho profissional, precisam externalizar seu trabalho doméstico

para outras mulheres. Dessa forma, recorrem à enorme reserva de mulheres em situação precária, que podem ser do país de origem ou imigrantes.

As autoras revelam que duas relações sociais entre mulheres, historicamente inéditas, estabelecem-se nesse contexto. A primeira é uma relação de classe entre as mulheres do Norte (empregadoras) e essa nova classe servil (mulheres precarizadas). E a segunda é uma relação de concorrência entre mulheres dos países do Norte e dos países do Sul, em que todas estão em condições precárias, mas precárias de formas diferentes, bem como de “cores de pele” diferentes (Hirata; Kergoat, 2007). É importante retomar, como visto na seção secundária anterior, que, em uma hierarquização envolvendo raça e classe, as mulheres negras estão na base da pirâmide, pesando sobre a existência delas o trabalho doméstico e de cuidados.

As relações étnicas começam assim a ser remodeladas através das migrações femininas e da explosão dos serviços a particulares. As relações de gênero também se apresentam de uma forma inédita: a externalização do trabalho doméstico tem uma função de apaziguamento das tensões nos casais burgueses dos países do Norte (e em inúmeros países urbanos do Sul, mas, nesse caso, trata-se de movimentos migratórios internos no país em questão) e permite igualmente maior flexibilidade das mulheres em relação à demanda de envolvimento das empresas. [...]. Ao mesmo tempo, as relações de classe são exacerbadas numericamente, pela maior quantidade de indivíduos, homens e mulheres, engajados nesse tipo de relação e, concretamente, pelo contato físico – por meio do trabalho doméstico – entre mulheres em situação precária (do ponto de vista econômico e/ou legal) e mulheres abonadas (Hirata; Kergoat, 2007, p. 602).

Ante o exposto, parte-se para uma nova etapa do debate, uma que apresentará um retrato da atual configuração da divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo, demonstrando a distância que ainda permanece insuperável entre mulheres e homens, a partir dos dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização das Nações Unidas (ONU).

2.3.1 A atual configuração da divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho mundial

A igualdade de oportunidades e o tratamento igualitário no mercado de trabalho estão no cerne do trabalho decente para mulheres e homens. Contudo, infelizmente, ao redor do mundo, as mulheres ainda enfrentam obstáculos adicionais para acessar o emprego e, uma vez que nele ingressam, deparam-se com barreiras para alcançar posições de tomada de decisão e postos em setores específicos. Isso significa que existe uma segregação tanto horizontal como vertical de gênero, que, combinada com a distribuição desigual do trabalho não remunerado

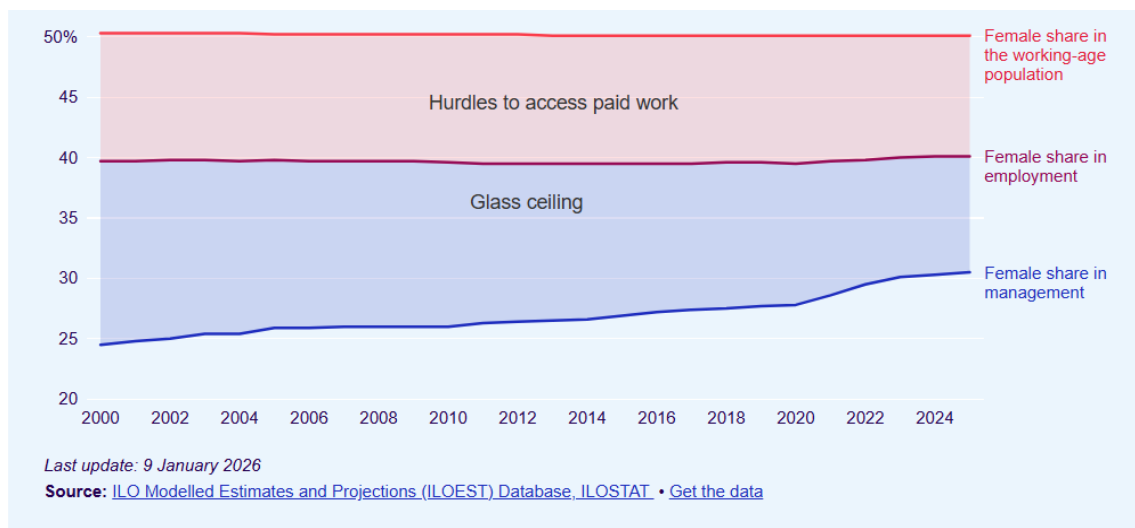
(atividades domésticas e de cuidado), resulta em disparidades nas condições de trabalho, como a lacuna salarial e a super-representação feminina em empregos de meio período (OIT, 2025a).

Nesse contexto, segundo a Organização Internacional do Trabalho (2025a), a igualdade de gênero é crucial para o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável. É um objetivo essencial da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, por meio do Objetivo 5 dos ODS, o qual é dedicado especificamente à igualdade de gênero e ao empoderamento de mulheres e meninas, bem como é um objetivo transversal na Agenda de Trabalho Decente da OIT.

O Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. **Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.** Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (OIT, 2006, p. 5, grifo próprio).

Nesse contexto, para observar como caminha a igualdade de gênero no mercado de trabalho, no contexto mundial, a participação das mulheres na força de trabalho será destacada, bem como as áreas de atuação profissional em que elas mais se concentram. Desse modo, segundo a base de dados da Organização Internacional do Trabalho (ILOSTAT), a participação feminina na população em idade ativa (*Female share in the working-age population*), em 2025, foi de 50,1%, o que demonstra que as mulheres compõem metade da população com idade para trabalhar, conforme mostra o gráfico abaixo.

Gráfico 1 - Comparação da participação feminina nos cargos de gestão, no emprego e na população em idade ativa, 2000-2025



Fonte: OIT, 2025a.

Na análise do gráfico, extraído da página principal de estatísticas sobre mulheres da OIT (2025a), observa-se que a participação feminina no emprego (*Female share in employment*), em 2025, é de 40,1%, uma tendência que basicamente se mantém desde os anos 2000. Compreende-se desse gráfico que, apesar de metade da população mundial em idade ativa para trabalhar ser composta por mulheres, existem obstáculos que impedem uma boa parcela de mulheres de acessar o trabalho remunerado (*Hurdles to access paid work*). Nessa esteira, quando se coloca como ponto de referência as mulheres que estão presentes no trabalho remunerado, observa-se que, em 2025, 30,5% delas alcançaram cargos de gerência e liderança (*Female share in management*). O espaço compreendido entre a participação feminina no emprego e a participação feminina na gestão representa o teto de vidro (*Glass ceiling*), barreira invisível que impede as mulheres de alcançarem espaços de poder e decisão dentro da estrutura hierárquica das empresas e corporações em que trabalham, independente de suas qualificações.

Para avançar na análise sobre a participação feminina no mercado de trabalho mundial, é preciso destacar os dados apresentados no relatório Panorama de Gênero 2025, elaborado pela ONU Mulheres (2025) e publicado em 15 de setembro de 2025, que retrata a igualdade de gênero entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Os dados serão destacados em torno do Objetivo 5 (Igualdade de gênero) e do Objetivo 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), pois giram em torno da temática da divisão sexual do trabalho. O panorama em torno do ODS 5 é alarmante, considerando que, trinta anos após a adoção da Plataforma de Ação de Pequim, que é o plano mais abrangente do mundo para alcançar direitos iguais para

todas as mulheres e meninas, a igualdade de gênero continua bastante distante. No que concerne ao mundo do trabalho, em 61 países (47%), existe pelo menos uma restrição que impede as mulheres de desempenharem os mesmos trabalhos que os homens. Além disso, mulheres e meninas continuam a suportar uma parcela desproporcional do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. As mulheres, em média, dedicam 2,5 vezes mais horas por dia a essas tarefas do que os homens (UN Women, 2025a)

Mulheres no Norte da África e na Ásia Ocidental dedicam mais de quatro vezes mais horas do que os homens, enquanto na Oceania (excluindo Austrália e Nova Zelândia), Europa e América do Norte, as mulheres dedicam aproximadamente o dobro de horas. Dados de tendência entre os países são limitados, mas indicam que as proporções de gênero no tempo gasto em trabalho doméstico e de cuidado não remunerado diminuíram na Colômbia, República Dominicana, Alemanha, Japão, México, Mongólia, Reino Unido e Estados Unidos. Em apenas alguns casos, notadamente República Dominicana, Mongólia e Japão, a diminuição na proporção foi acompanhada por uma redução no tempo que as mulheres dedicaram a essas atividades. As proporções permaneceram amplamente inalteradas no Canadá, Guatemala e Suíça (UN Women, 2025, p. 17, tradução própria).

Acerca do ODS 8, destaca-se que a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou. O relatório aponta que, globalmente, a participação na força de trabalho de mulheres em idade produtiva (25-54 anos) subiu de 62,8% em 2015 para 64,5% em 2024, após permanecer paralisada por mais de duas décadas. Além disso, o relatório destaca que persistem barreiras significativas à igualdade das mulheres no mercado de trabalho, incluindo diferenças salariais, oportunidades limitadas para liderança, segregação ocupacional e responsabilidades desiguais de cuidado. Mulheres em idade produtiva com filhos pequenos são especialmente afetadas, já que as responsabilidades de cuidado continuam a dificultar sua participação no mercado de trabalho. Em 2023, 66% das mulheres em idade produtiva fora da força de trabalho (379 milhões globalmente) citaram o cuidado como a principal razão para não participar, o que ratifica as informações apresentadas no gráfico acima, quando foram citados os obstáculos (*Hurdles to access paid work*) para acessar o trabalho remunerado (UN Women, 2025a).

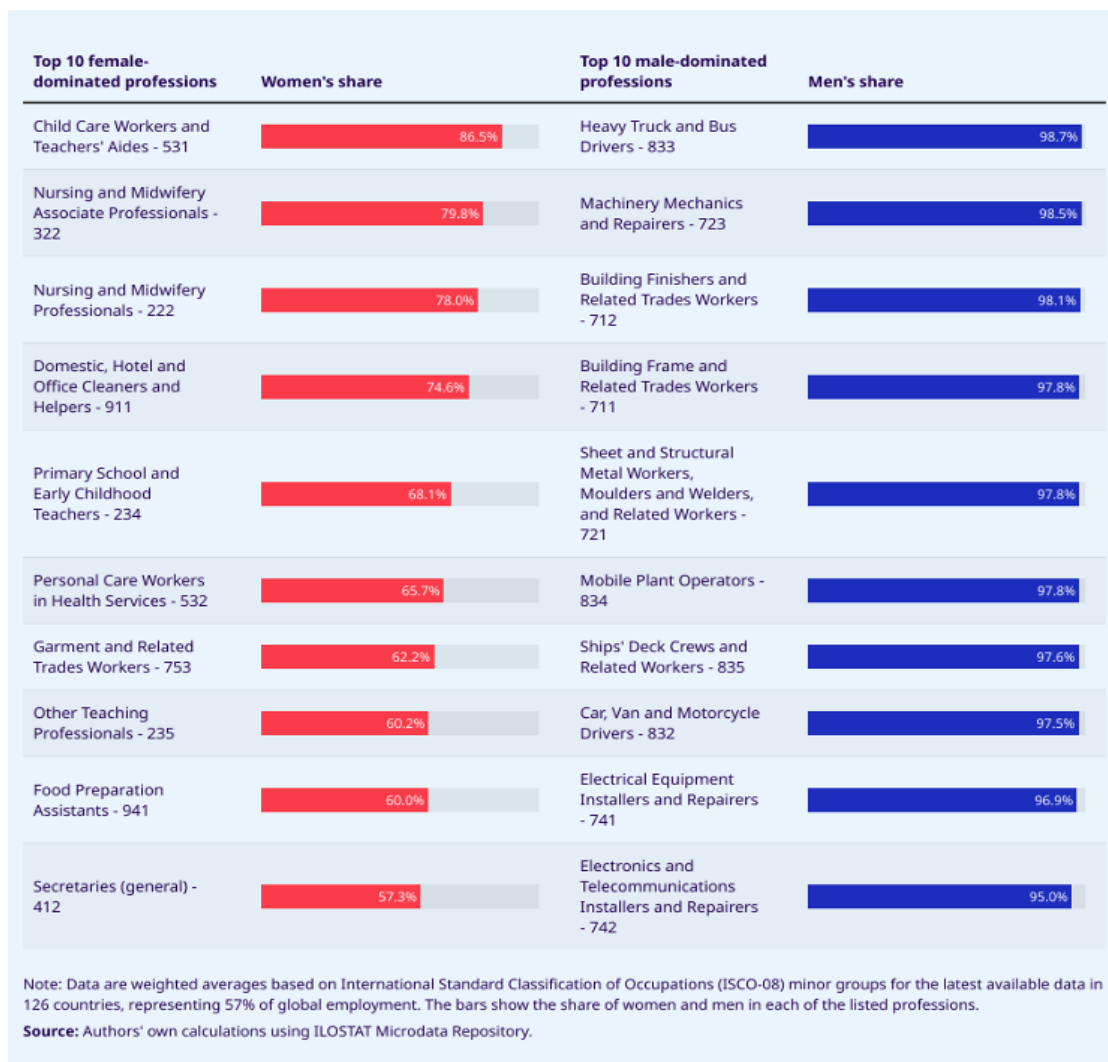
Em uma análise mais detalhada sobre a participação feminina no mercado de trabalho, a OIT (2025a) apresenta informações sobre a participação na força de trabalho, considerando o tipo de domicílio. Os dados mostram que a participação de mulheres na força de trabalho se altera quando se considera se elas são casadas, vivem sozinhas, se têm ou não filhos e a idade das crianças, revelando o impacto da estrutura familiar na carreira profissional. A média global de participação masculina é de 94,6% enquanto a feminina é de apenas 51,6%. Isso significa dizer que os homens tendem a ter altas taxas de participação no mercado de trabalho independentemente do tipo de domicílio em que vivem, diferente das mulheres, cujas taxas

variam significativamente dependendo do tipo de domicílio. Mulheres que moram sozinhas têm a maior participação entre o grupo feminino, 82,4%, seguido das mães solteiras com filho menor de 18 anos, 69,9%. Em contraposição, a participação cai quando há crianças pequenas no domicílio, uma vez que mulheres em famílias extensas com criança menor de 6 anos representam 41,1% da participação na força de trabalho.

Essa participação desigual de homens e mulheres na força de trabalho, considerando os tipos de domicílio, reflete uma divisão sexual do trabalho em razão de normas socialmente construídas de gênero sobre o papel das mulheres e dos homens no núcleo familiar. Enquanto a mulher, como dona de casa, cuida da casa e dos filhos, o marido, na figura de provedor, busca o sustento da família. Esse dado reflete a separação entre o trabalho de reprodução e produção social no capitalismo contemporâneo, bem como o peso da maternidade sobre a mulher, a qual é a mão de obra sem a qual o trabalho de produção de pessoas (força de trabalho) não seria possível. Ademais, essa participação desigual reflete as trocas entre família e economia (oficial) que são canalizadas através dos papéis de trabalhador e consumidor, conforme a visão de Fraser (2024), em que o homem é o trabalhador e a mulher é a consumidora, a responsável por comprar e preparar bens e serviços para consumo doméstico.

Partindo desse cenário, a divisão sexual do trabalho no capitalismo contemporâneo é também evidenciada pela segregação de gênero em várias ocupações. Segundo a OIT (2025b), as mulheres estão super-representadas em ocupações relacionadas aos cuidados infantis (*Child Care Workers and Teachers' Aides*), representando 86,5%; à enfermagem (*Nursing and Midwifery Associate Professionals*), 79,8%; e aos serviços de limpeza (*Domestic, Hotel and Office Cleaners and Helpers*), 74,6%. Por sua vez, os homens dominam de forma significativa, com 98%, campos como motoristas de caminhões pesados e reparo de máquinas. Essa diferenciação entre trabalho de mulher e trabalho de homem é persistente e está enraizada em estereótipos de gênero e normas sociais predominantes, que evidenciam o gênero como uma norma regulamentadora (Butler, 2014). É possível observar com mais detalhes as ocupações em que homens e mulheres se concentram a partir da tabela abaixo.

Gráfico 2 - Ocupações com maior segregação de gênero, utilizando os grupos menores da ISCO-08



Fonte: OIT, 2025b.

Nota: ISCO: Classificação Internacional Padrão de Ocupações.

A OIT (2025b) mostra também que a segregação setorial horizontal é predominante entre os trabalhadores migrantes, uma vez que mais de 80% das mulheres migrantes estavam empregadas no setor de serviços, em comparação com 60,8% dos homens migrantes; ao passo que uma parcela muito menor de mulheres migrantes estava empregada no setor industrial (12,2%), em comparação com os homens migrantes (31,7%). Isso reflete tanto a crescente demanda global por serviços de saúde, sociais e de cuidado devido a mudanças demográficas, quanto a persistente segregação ocupacional baseada no gênero. Dentro do setor de serviços, o emprego no cuidado representa uma fonte importante de postos de trabalho para as mulheres migrantes. Quase uma em cada três mulheres migrantes está em empregos de cuidado, atuando em funções como trabalhadoras domésticas, cuidadoras infantis, enfermeiras ou médicas, em comparação com 19,2% das mulheres não migrantes. Isso aponta para a existência de cadeias

globais de cuidado, nas quais mulheres migrantes, na maioria das vezes de países de baixa e média renda, assumem responsabilidades de cuidado em países de alta renda e lares abastados, muitas vezes deixando seus próprios dependentes sob os cuidados de parentes ou trabalhadores domésticos contratados (OIT, 2025b).

Hoje, milhões de mulheres negras e imigrantes são empregadas como cuidadoras e trabalhadoras domésticas. Muitas vezes sem documentação e distantes da família, elas são simultaneamente exploradas e expropriadas – forçadas a trabalhos precários e mal remunerados, privadas de direitos e sujeitas a abusos de todo tipo. Forjada por cadeias globais de cuidado, sua opressão possibilita melhores condições para as mulheres mais privilegiadas, que evitam (parte) do trabalho doméstico e perseguem carreiras exigentes (Arruzza, Bhattacharya; Fraser, 2019, p. 80).

As informações supracitadas ratificam o apresentado anteriormente, quando se evidenciou o pensamento de Hirata e Kergoat (2007) acerca das relações sociais históricas entre mulheres, em que as mulheres que têm meios conseguem externalizar o trabalho doméstico para outras mulheres. Segundo Hirata (2022), uma das particularidades do trabalho do cuidado implica a migração internacional de cuidadoras domiciliares, babás e empregadas domésticas da Ásia, da África, da América Latina, das Antilhas e do Leste Europeu para os Estados Unidos, o Canadá, a Europa Ocidental e o Japão. A autora destaca que a crise do cuidado, provocada pela falta de mão de obra disponível para essas tarefas difíceis, penosas, mal remuneradas e socialmente pouco reconhecidas, torna indispensáveis os fluxos migratórios do Sul para o Norte.

Nessa esteira, um outro dado relevante que evidencia a atual configuração da divisão sexual do trabalho é a presença de mulheres na esfera da política mundial, considerando que as atividades políticas são uma dimensão do trabalho no capitalismo contemporâneo, por ser um trabalho remunerado realizado no âmbito do Estado, isto é, do setor público estatal. Desse modo, segundo os dados do pôster *Women Political Leaders 2025*, elaborado pela ONU Mulheres (UN Women, 2025b), persiste a sub-representação de mulheres na liderança executiva mundial na tomada de decisões em todo o mundo, o que evidencia que a paridade de gênero continua sendo uma meta não alcançada na política. Os dados, que compreendem até 1º de janeiro de 2025, revelam que 25 países são liderados por uma mulher e 22,9% dos ministros do gabinete são mulheres. Quando se observa a participação das mulheres nos ministérios por região, destaca-se que a Europa e a América do Norte apresentam uma participação de 31,4% de mulheres nesse cargo, enquanto a América Latina e o Caribe apresentam 30,4%, o segundo maior percentual.

Além disso, no que concerne à alocação de portfólios ministeriais (pastas ministeriais), observa-se, com base no pôster, que as mulheres estão concentradas na gestão de portfólios

relacionados à igualdade de gênero, a assuntos familiares e infantis, e a assuntos sociais, enquanto os homens estão concentrados nas áreas políticas como relações exteriores, defesa, assuntos financeiros e fiscais, bem como na indústria, na agricultura e no comércio. Destaca-se que a distribuição do portfólio ministerial foi baseada em 189 países, e que essa concentração de mulheres em portfólios que remetem ao cuidado, aos assuntos familiares e de proteção social, evidencia uma divisão sexual do trabalho no âmbito da política mundial.

O relatório Panorama de Gênero 2025, elaborado pela ONU Mulheres, apresenta também outros dados importantes que situam a posição da mulher no cenário da política mundial, os quais se somam aos dados apresentados no pôster. Nesse sentido, o relatório destaca que em 1º de janeiro de 2025, as mulheres ocupavam 27,2% das cadeiras nos parlamentos nacionais, um aumento de 4,9% em relação a 2015; que 102 países nunca tiveram uma mulher como chefe de Estado ou de governo; e que a representação feminina nos governos locais estagnou em 35,5% em 2023 e 2024, após um aumento médio anual de 0,4 pontos percentuais desde 2020. Em um panorama geral sobre a presença de mulheres em espaços de liderança e tomada de decisão, o relatório apresenta que, globalmente, as mulheres ocupam 30% dos cargos de gestão, um aumento de apenas 2,4 pontos percentuais entre 2015 e 2023 e aponta que nesse ritmo, será preciso quase um século para alcançar a paridade de gênero nesse campo de atuação profissional.

Em resumo, a divisão sexual do trabalho cria espaços distintos para homens e mulheres, tanto no âmbito do trabalho doméstico, em razão da separação entre os trabalhos de reprodução e de produção, quanto no contexto do trabalho assalariado. Nas áreas em que as mulheres predominam, como aponta a OIT (2025b), os salários são mais baixos, refletindo uma subvalorização salarial atrelada ao fato de tais profissões serem feminizadas. Ademais, é imperativo destacar que, nessas ocupações, as mulheres negras são as mais afetadas por ocuparem a base da pirâmide que reflete a intersecção entre raça e classe.

Consoante Godinho (2016), afirma-se que a divisão sexual do trabalho é um tema central em uma agenda para o presente e para o futuro, sendo fundamental para reconstruir padrões de uma sociedade em que as mulheres não aceitam mais a responsabilidade prioritária ou mesmo exclusiva sobre o trabalho doméstico, a vida familiar, as demandas do privado e o trabalho de reprodução social. Diante disso, a busca pela igualdade de gênero permanece como um desafio contínuo em todo o mundo.

3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO BRASIL SOCIAL-LIBERAL: mercado de trabalho, Estado e desigualdades de gênero

A divisão sexual do trabalho é um elemento marcante da sociedade brasileira, que repercute as desigualdades estruturantes do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, em sua acepção universal. Essa divisão é perceptível, no cenário nacional, quando se analisa a existência de profissões dominadas por homens, a exemplo das Forças de Segurança Pública Estaduais, e ocupações majoritariamente femininas, como é o caso do trabalho doméstico remunerado, nicho profissional por excelência feminino, conforme destacam Bruschini e Lombardi (2007). Nesse sentido, esta seção objetiva contextualizar a divisão sexual do trabalho ao caso particular do Brasil, inicialmente, por meio do retrato de gênero nos empregos celetistas. No contexto dessa análise será debatido o papel do Estado brasileiro frente às desigualdades persistentes que estruturam a existência social das mulheres, evidenciando as políticas que estão sendo implementadas para mitigar esse quadro, o qual abrange tanto o âmbito da produção social (trabalho assalariado) quanto o da reprodução social (trabalho doméstico e de cuidados).

Progressivamente, o debate convergirá para a análise da divisão sexual do trabalho na estrutura do próprio Estado, que será fundamentada, especialmente, pelos dados apresentados no Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM 2025), elaborado pelo Ministério das Mulheres. Nas seções destinadas a essa finalidade, demonstrar-se-á que o Estado reproduz os papéis de gênero a partir da baixa presença feminina nos Três Poderes, nos cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS), nas Forças Armadas e nas Forças Estaduais de Segurança Pública (Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Civil). Ressalta-se que as Forças Estaduais de Segurança Pública compreendem a área de atuação profissional que este estudo objetiva analisar com mais afinco, por ser um espaço de trabalho historicamente dominado por homens. Sendo assim, esta seção busca oferecer o suporte teórico e empírico necessário para compreender o trabalho das mulheres não apenas como uma inserção funcional, como uma forma de vender a força de trabalho, mas como um campo de tensões e resistências frente ao caráter historicamente masculinizado do mundo do trabalho, em especial, no que diz respeito ao trabalho realizado pelas polícias e corpos de bombeiros militares do Brasil, instituições sobre as quais o foco deste estudo reside e busca refletir.

3.1 O retrato de gênero no mundo do trabalho brasileiro: trajetória histórica e dinâmicas atuais

Para a melhor compreensão do retrato de gênero no mundo do trabalho brasileiro, tal como se configura hoje, é preciso resgatar o processo inicial de inserção das mulheres na força de trabalho e verificar a sua evolução ao longo dos anos. À vista disso, resgatou-se o estudo de Saffioti (1985), *Força de trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras*, de maneira a revelar a exclusão e a retomada das mulheres do espaço do trabalho assalariado. Nesse sentido, Saffioti (1985) evidencia a dinâmica de incorporação das mulheres na força de trabalho brasileira a partir de períodos, com início a partir de 1872 (ano do primeiro recenseamento realizado no Brasil). Desse modo, a autora demarca três períodos: de 1872 a 1930, de 1930 a 1960 e de 1960 a 1982.

Acerca do primeiro período (1872-1930), pontua-se que a autora compara a participação das mulheres brasileiras na produção de bens e serviços em duas fases bem distintas da economia do país, ou seja, de 1872, quando ainda vigorava o regime escravocrata (abolido em 1888), a 1930, quando tem início a industrialização enquanto processo. Os dados oferecidos pelo primeiro recenseamento efetuado no Brasil, excluindo-se as pessoas categorizadas como sem profissão, revelam que as mulheres representavam 45,5% da força de trabalho efetiva da nação, sendo que desse total 33% estavam ocupadas no setor de serviços domésticos. Um dado relevante que a autora apresenta é sobre a participação das mulheres nas atividades industriais, uma vez que as mulheres eram a quase totalidade dos trabalhadores industriais, destacando-se a indústria têxtil, que, no período era a mais importante do país.

Há que registrar que, como o país possuía praticamente, no setor de indústrias de transformação, só indústrias têxteis, pois era insignificante o pessoal empregado nas indústrias de chapéus e de calçados, o contingente ocupado nas atividades secundárias era constituído, em sua maior parte de mulheres. Os empregados nas fábricas de tecidos alcançavam quase 80% do total dos trabalhadores do setor industrial. **Dos 137.033 trabalhadores de indústrias têxteis, nada menos que 131.886, ou sejam, 96,2%, eram mulheres.** Há que se considerar, contudo, que as fábricas de tecidos de então aproximavam-se muito mais do artesanato do que das modernas fábricas de hoje (Saffioti, 1985, p. 112, grifo próprio).

Saffioti (1985) argumenta, ao destacar esse primeiro período, que a economia brasileira foi sempre determinada de fora, que a sua história é a história de uma permanente e renovada rearticulação no sistema capitalista internacional, no qual sempre coube ao Brasil, por força da divisão do trabalho entre as nações, a posição de uma peça auxiliar da engrenagem de um sistema que é autopropulsor. Ademais, a autora sublinha que a utilização de mão de obra escrava, que representou uma solução lucrativa durante o domínio do capitalismo comercial,

transformou-se em obstáculo à necessidade de ampliação do mercado de consumo e à nova rearticulação dos subsistemas capitalistas imposta pelo avanço do industrialismo inglês.

Os três séculos e tanto de escravidão negra no Brasil constituíram, assim, o marco inicial da formação de uma estrutura econômica que, em estágios posteriores, ganharia novas determinações capitalistas. A longo prazo, o escravismo seria um ponderável fator de obstrução do desenvolvimento industrial, quer se analise a questão do ângulo da formação do mercado interno, quer se examine a incompatibilidade entre a utilização de força de trabalho escrava e o uso de tecnologia avançada. Por outro lado, a abolição da escravatura no Brasil há que ser vista no quadro histórico internacional no qual nasceu e evoluiu o escravismo moderno e, portanto, nas relações contraditórias que, durante três séculos e meio de utilização de força de trabalho escrava na economia dependente aqui estabelecida, se verificaram, quer no plano externo, quer no plano interno (Saffioti, 1985, p. 110).

A partir da análise desse primeiro período (1872-1930), observa-se a passagem do sistema capitalista escravista para o sistema capitalista do assalariamento, a partir das transformações realizadas pelas determinações do próprio capital em ampliar o mercado para a comercialização de produtos. Não se busca neste estudo aprofundar os contextos históricos e as transformações socioeconômicas dos períodos abordados, como fez Saffioti (1985), apenas pontuar alguns elementos da economia para se compreender a evolução da participação feminina no mundo do trabalho brasileiro.

Nessa esteira, no segundo período (1930-1960), a autora destaca que o colapso da divisão internacional do trabalho ocasionado pela crise de 1929 apresenta-se ao Brasil como propício ao desencadeamento do processo de industrialização. Isso promoveu a fabricação no país de produtos de que a população necessitava, já que a importação estava prejudicada. Nesse processo, Saffioti (1985) descreve que as mulheres foram perdendo espaço no ramo das atividades industriais com o passar das décadas.

A partir de 1930, quando começa efetivamente o processo de industrialização no Brasil, caiu substancialmente a força de trabalho feminina empregada na indústria. Esta tendência descendente é progressiva até 1970, quando, em virtude do grande dinamismo apresentado pela economia brasileira, começa a aumentar a presença da mulher na indústria. Entre 1970, quando a força de trabalho feminina na indústria atingiu seu percentual mais baixo, e 1982, já em plena crise econômica, a participação da mulher nos diferentes ramos industriais ganhou praticamente seis pontos percentuais (Saffioti, 1985, p. 133).

No terceiro período (1960-1982), Saffioti (1985) destaca que, na década de 1970, dado o acelerado crescimento da economia brasileira, houve um significativo progresso no grau de absorção da força de trabalho feminina em toda a economia. Como a autora destaca, entre 1970 e 1980 a presença da mulher na PEA praticamente dobra, apresentando um aumento de 95,6%. Pontua-se que, nesse período, não foram computadas as populações rurais da região Norte, o que pode resultar em uma ideia superestimada da incorporação da mão de obra feminina. Diante

do exposto, destaca-se que a evolução da participação feminina na PEA brasileira pode ser melhor observada a partir dos dados organizados na tabela abaixo:

Tabela 1 – Evolução da participação feminina na PEA brasileira e na taxa de atividade, destacando-se a proporção de mulheres empregadas na indústria, de 1872-1982

Anos	PEA feminina em relação à PEA total	Participação % da PEA feminina na indústria	Taxa de atividade feminina
1872	45,5	78,3*	-
1900	45,3	36,1*	-
1920	15,3	26,4	-
1940	19,0	18,8	19,2
1950	14,6	16,2	13,5
1960	17,9	16,7	16,4
1970	20,8	11,8	18,4
1976	29,2	16,6	-
1977	31,6	16,9	-
1978	32,6	17,7	-
1980	27,5	16,8	26,9
1982	32,2	17,7	33,4

Fonte: Saffioti (1985). Adaptado pelo autor.

Nota: *Inclui atividades artesanais.

Ainda no processo de resgate da evolução da participação feminina na força de trabalho, Guimarães e Brito (2016) descrevem que, no Brasil, o engajamento crescente das mulheres no emprego foi especificamente célere no curto espaço de cinquenta anos, compreendido entre 1960 e 2010. Esse processo de engajamento, inscreveu-se em um movimento mais amplo de mercantilização do trabalho, pelo qual a maior parcela dos indivíduos passou a recorrer ao mercado e à venda do seu trabalho como forma de sobrevivência. Segundo Guimarães e Brito (2016), no Brasil, até o fim dos anos 1960, a maioria dos indivíduos em idade para trabalhar obtinha sua sobrevivência sem recurso à mercantilização do trabalho. No decorrer de cinquenta anos esse cenário se reverteu e seis em cada dez brasileiros estavam premidos a engajarem-se na atividade econômica para viver em 2010. Os autores destacam, contudo, que foi apenas a partir dos anos 1980 que mais da metade dos indivíduos em idade de trabalhar (oferta potencial) passou a se engajar no mercado de trabalho, fosse como ocupados, fosse como desempregados (oferta efetiva de trabalho).

Guimarães e Brito (2016, p. 72) argumentam que esse movimento de mercantilização “é um processo que se declina no feminino”, ao destacarem que meio século atrás o mercado de trabalho era um domínio dos homens. Esse retrato se ratifica pelos autores ao dizerem que,

em 1960, quase oito em cada dez homens aptos a trabalhar buscavam os meios de sobreviver, enquanto menos de duas em cada dez mulheres realizavam o mesmo, o que evidencia a desproporcionalidade e a quase ausência das mulheres no mercado de trabalho. Os autores destacam também que, nesses 50 anos (1960-2010), a incorporação feminina à População Economicamente Ativa (PEA) quase quadruplicou (a taxa de atividade feminina alcançou 0,52). Por sua vez, o padrão de engajamento dos homens no início do período era elevado (taxa de atividade de 0,77), porém, declinou nas duas últimas décadas (0,70 em 2010). Ao realizarem uma comparação com outros países, no mesmo período, Guimarães e Brito (2016) revelam a especial velocidade com que o processo de incorporação feminina no mercado de trabalho ocorreu no Brasil.

A partir de dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho, os autores referenciados mostram que, na França, a incorporação feminina passou de 0,42 para 0,66; nos Estados Unidos, de 0,39 para 0,68; e na Argentina, país de industrialização tardia como a brasileira, o engajamento feminino passou de 0,24 para 0,53 (taxa de atividade quase igual à do Brasil no período de 1960-2010).

Nos últimos cinquenta anos, o mercado de trabalho se consolidou, no Brasil, como o espaço em que os indivíduos estão premidos a buscar sua sobrevivência. Esse processo implica a ampliação da oferta efetiva de trabalho, isto é, o peso crescente da população economicamente ativa (ocupados e desempregados) no conjunto dos indivíduos em idade ativa. A esfera do mercado de trabalho, que nos anos 1960 retinha apenas quatro em cada dez brasileiros, passou, nos anos 2010, a ser um espaço imperioso para a produção da sobrevivência entre quase sete em cada dez brasileiros em idade ativa. Mais que isso, tal esfera, antes um domínio masculino, alterou de maneira substancial sua composição por sexo, com interfaces importantes com outros processos, como a notável redução da fecundidade e a significativa ampliação da escolaridade feminina (Guimarães; Brito, 2016, p. 81).

Diante desse breve histórico da evolução da participação das mulheres no mundo do trabalho, reflete-se que, atualmente, as mulheres constituem uma força de trabalho que o mercado não pode rejeitar, muito menos desconsiderar. Contudo, isso não significa que o mercado de trabalho brasileiro apresenta as mesmas condições de inserção e permanência para mulheres e homens. Apesar de uma série de avanços conquistados, a realidade do mundo do trabalho ainda indica obstáculos históricos impostos à participação das mulheres. O gênero ainda segue firme na construção de papéis sociais diferenciados para homens e mulheres na sociedade capitalista brasileira, no que concerne à posição da mulher na reprodução social como algo natural/biológico e à sua presença marginal na produção econômica. Isso significa dizer que a igualdade ainda está longe de ser alcançada.

Em razão disso, é preciso avançar um pouco mais neste debate, a partir do retrato atual da participação feminina no mundo do trabalho, destacando os principais setores em que elas estão presentes, de maneira a evidenciar a divisão sexual do trabalho profissional e as desigualdades que se estruturam em torno de seus trabalhos. Informa-se que os dados utilizados para traçar esse retrato foram extraídos do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM 2025), que é um instrumento de apoio à promoção da igualdade entre mulheres e homens no Brasil, publicado anualmente pelo Ministério das Mulheres. Além do RASEAM 2025, duas publicações da Revista Observatório do Trabalho Brasileiro (de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego) serão empregadas como referência para interpretar o mercado de trabalho brasileiro (Neto, 2025) e os desafios da inserção das mulheres nos empregos formais celetistas (Montagner, 2025).

Nesse contexto, como bem canta Elza Soares em uma de suas músicas mais marcantes (Dentro de Cada Um), “a mulher de dentro de casa fugiu do seu texto”. Ela fugiu do seu papel como dona de casa, mulher do lar, rompendo com a ideia de que sua força de trabalho é secundária. Ressalta-se que essa ideia mencionada, segundo Abramo (2007, p. 28), se estrutura “em torno de uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal/único provedor e a mulher, a principal/exclusiva responsável pela esfera privada (cuidar da casa e da família)”. Nesse modelo, como afirma Abramo (2007), a inserção da mulher no mundo do trabalho, quando existe, é um aspecto secundário de seu projeto de vida, da formação de sua identidade e de suas possibilidades reais. Reflete-se que é desse texto que a mulher do século XXI fugiu. Nesse sentido, no Brasil de hoje, elas são as principais chefes de família, as provedoras de seus lares e trabalham em todos os setores da economia, bem como nas estruturas do Estado, seja nos Três Poderes, seja nos aparelhos pelos quais o Estado se manifesta. Para aprofundar essa análise, é preciso demarcar, inicialmente, o perfil demográfico das mulheres brasileiras, ou seja: quantas são, de que cor/raça são e em que faixa etária se concentram, para, em seguida, avançar no debate sobre o mundo do trabalho feminino.

Dessa maneira, o RASEAM 2025 apresenta, com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que, em 2023, a população brasileira foi estimada em 215,6 milhões de pessoas, sendo 110,3 milhões de mulheres (51,1%) e 105,3 milhões de homens (48,9%). Além disso, ao destacar que a maioria da população brasileira é composta por mulheres, o documento evidencia que, conforme a distribuição de mulheres por cor ou raça, 55,7% delas se declaravam pretas ou pardas e 41,3% se declaravam de cor branca. Em continuidade à caracterização demográfica, o relatório, ao abordar o perfil etário das mulheres brasileiras, revela que a população feminina no Brasil se compõe majoritariamente de adultas

de 25 a 59 anos (23,1% de 25 a 39 anos e 26,9% de 40 a 59 anos, totalizando 50% da população feminina), seguida por crianças e adolescentes até 14 anos de idade (12,4% de até 9 anos e 6,4% de 10 a 14 anos), por idosas (17,1%) e por jovens de 15 a 24 anos (6,8% de 15 a 19 anos e 7,4% de 20 a 24 anos) (Brasil, 2025a).

Nessa caracterização demográfica acerca das mulheres brasileiras, destaca-se a participação de mulheres responsáveis por domicílios no país. Segundo o RASEAM 2025, em 2023, considerando os domicílios particulares permanentes, havia mais domicílios com pessoa responsável do sexo feminino (40,2 milhões) que do sexo masculino (37,5 milhões). Essa prevalência de domicílios com chefes mulheres passou a ocorrer, segundo a PNAD Contínua, a partir de 2022, quando 37,9 milhões de domicílios tinham pessoa responsável do sexo feminino e 36,3 milhões do sexo masculino. Em termos regionais, nas regiões Norte e Centro-Oeste os homens eram maioria dos responsáveis pelo domicílio, já nas regiões que concentram grande parte da população brasileira (Sudeste, Sul e Nordeste) as mulheres eram as que chefiavam (Brasil, 2025a).

É preciso entender quem são essas mulheres chefes de domicílio. Nesse sentido, destaca-se que 57,2% delas se declaravam de cor preta ou parda, 90,1% viviam em área urbana e 42,4% na Região Sudeste. Nota-se também que 65,2% dessas mulheres responsáveis viviam em domicílios nucleares (tipo mais comum de organização domiciliar no país), ou seja, aquele formado pelo casal, com ou sem filhos (as) ou enteados (as), ou ainda constituído por mãe com filhos (as). Os dados mostram também que 17,9% dos domicílios com mulheres responsáveis eram unidades domésticas estendidas (formada pela pessoa responsável e pelo menos um parente que não se enquadre na categoria nuclear, como um avô, tio ou sobrinho); 15,7% eram unipessoais (pessoa que vive sozinha); e 1,2% eram do tipo composta, ou seja, unidade doméstica formada pela pessoa responsável pelo domicílio e por pelo menos um não parente (Brasil, 2025a). Reflete-se que esses dados são fundamentais para compreender as transformações que se operaram em termos de gênero e na participação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que elas se tornaram as provedoras de seus lares, assumindo um papel central (não secundário) no trabalho fora e dentro de casa, enfraquecendo, dessa forma, a imagem do homem como provedor.

Diante da caracterização demográfica do Brasil e de situar as mulheres nesse quadro, parte-se para a caracterização do eixo temático que apresenta o objeto de estudo dentro de um contexto social, econômico e político, isto é, o mundo do trabalho. Dessa maneira, o RASEAM 2025 aponta que “o trabalho e sua consequente remuneração permitem a autonomia econômica de uma pessoa” (Brasil, 2025a, p. 33). Entretanto, essa autonomia fica comprometida quando o

acesso ao trabalho, sobretudo o formal, é bastante desigual entre mulheres e homens. Esse cenário reflete-se na menor participação no mercado de trabalho, na maior busca por trabalho e na menor remuneração das mulheres na sociedade, mesmo exercendo as mesmas atividades que os homens.

A manutenção e reprodução das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo do trabalho são influenciadas por vários fatores, derivados da divisão sexual do trabalho e de uma ordem de gênero (que inclui não só trabalho, mas também todas as outras dimensões da vida social), que destinam à mulher a função básica e primordial de cuidar da vida privada e da esfera doméstica, e ao mesmo tempo atribuem a esse universo um valor social inferior ao mundo ‘público’ (e desconhecem por completo seu valor econômico). Para as mulheres, isso significa não apenas uma limitação de tempo e de recursos para intervir na própria formação e no trabalho remunerado, como também está fortemente relacionado com uma subvalorização (econômica e social) do trabalho feminino e de seu papel na sociedade (Abramo, 2007, p. 26).

Diante desse olhar, Neto (2025, p. 41) afirma que “o mercado de trabalho é um dos principais termômetros do desenvolvimento econômico e social de um país”, e que a análise das condições de ocupação, inserção produtiva e renda permite compreender não apenas a dinâmica econômica, mas também as desigualdades sociais e regionais que marcam a sociedade brasileira. Nessa perspectiva, destaca-se que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho, que é a proporção da população de 14 anos ou mais de idade que está ocupada ou desocupada, tende a ser historicamente menor comparada à dos homens, seja pela entrada tardia delas no mercado de trabalho, seja pela desigual divisão dos afazeres domésticos e do cuidado com filhos(as) e pessoas idosas (Brasil, 2025a). Reflete-se que é por isso que Hirata e Segnini (2007, p. 10) afirmam que “não se pode entender a divisão sexual do trabalho profissional sem entender a divisão sexual do trabalho doméstico”. Diante disso, segundo o RASEAM 2025, no 2º trimestre de 2024, com base na PNAD Contínua, a taxa de participação das mulheres (ou taxa de atividade) era de 52,6%, quase 20 pontos percentuais abaixo da dos homens (72,3%). Regionalmente, as mulheres apresentavam taxa de participação menor nas Regiões Nordeste (43,5%) e Norte (48,3%) e taxa de participação maior na Região Centro-Oeste (58,8%). Quando a lente de raça é colocada, observa-se que as mulheres pretas ou pardas tinham participação menor, 51,3%, enquanto as de cor branca, 54,2% (Brasil, 2025a).

O nível de ocupação, definido como a proporção da população em idade de trabalhar que está efetivamente ocupada, alcançou 58,6%, evidenciando uma ampliação da participação produtiva da população. A população ocupada alcançou 103,3 milhões de pessoas em 2024, um crescimento de 2,6% em relação ao ano anterior. Já a população desocupada totalizou 7,4 milhões de pessoas em 2024, o que indica redução significativa de 13,2% em relação a 2023. Em 2024, a taxa de desocupação foi estimada em 6,6% e atingiu o menor nível da série histórica anual, sendo 1,2 ponto percentual menor que o valor observado em 2023 (7,8%) (Neto, 2025, p. 43).

O RASEAM 2025 evidencia que, além de uma participação menor no mercado de trabalho, as mulheres têm dificuldade maior de encontrar trabalho no Brasil. A taxa de desocupação delas ficou em 8,6% no 2º trimestre de 2024, enquanto a dos homens foi de 5,6%. As mulheres pretas e pardas tinham taxa maior de desocupação, 10,1%, enquanto as de cor branca, 6,6%. Regionalmente, a desocupação entre mulheres era maior no Nordeste (11,6%) e menor no Sul (5,6%). Nessa esteira, o RASEAM 2025 aponta também que dos jovens de 15 a 29 anos que não estudavam, não estavam ocupados e não tomaram providência para conseguir trabalho em 2023 (7,3 milhões), 55,6% tinham entre 18 e 24 anos, 69,5% eram mulheres e 48,5% eram mulheres pretas ou pardas. Do total destes jovens, 31,9% gostariam de trabalhar, entretanto, ou não havia trabalho na localidade, ou não conseguiam trabalho adequado ou tinham de cuidar dos afazeres domésticos, dos filhos e das filhas de parentes, sendo este motivo alegado praticamente só por mulheres, ou seja, 96,1% (Brasil, 2025a). Reflete-se, diante desses dados, que o peso do trabalho de reprodução social (trabalho doméstico e de cuidados) constitui elemento estruturante da opressão feminina, o que dificulta o acesso de mulheres jovens ao mercado de trabalho, ou seja, a reprodução insiste em transpor a produção (trabalho profissional/assalariado).

Outros 68,1% dos jovens ‘nem estuda - nem trabalha - nem busca trabalho’ informaram que não gostariam de trabalhar e a principal razão era também o cuidado (afazeres domésticos e cuidado de filhas(os) e parentes), seguida por problema de saúde ou gravidez. Mais uma vez, praticamente só mulheres responderam o motivo de tarefas de cuidado (95,7%), o que mostra como a desigual divisão das responsabilidades da família afeta a decisão laboral das mulheres jovens (Brasil, 2025a, p. 37).

Um outro aspecto do mundo do trabalho a ser observado é o trabalho informal. Nesse sentido, apesar da menor participação no mercado de trabalho e da maior busca por trabalho, as mulheres ocupadas tendem a ser um pouco mais formalizadas que os homens. Dados do 2º trimestre de 2024 revelam que 36,8% das mulheres e 40,4% dos homens ocupados estavam em situação de informalidade (o trabalho informal considera o trabalhador sem carteira de trabalho assinada, o trabalhador por conta própria sem CNPJ, o empregador sem CNPJ e o trabalhador auxiliar familiar). O RASEAM 2025 destaca que a informalidade era maior entre as mulheres pretas ou pardas (41,0%) do que entre as mulheres brancas (31,7%). Além disso, o documento acrescenta que essa tendência ocorre em todas as regiões do país, sendo mais acentuada nas Regiões Norte e Nordeste, onde quase metade das mulheres pretas ou pardas ocupadas estava em situação de informalidade (Brasil, 2025a).

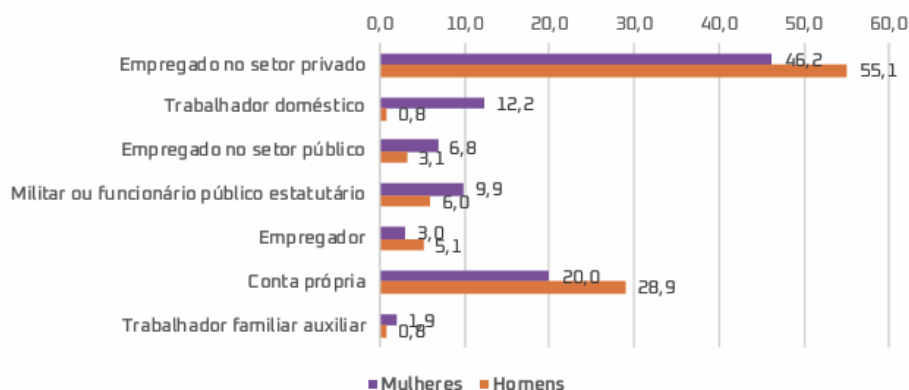
O número de empregadores no Brasil foi de 4,4 milhões de pessoas em 2024, um crescimento de 1,9% em relação a 2023. Entre eles, 3,5 milhões possuíam registro no

Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ. O trabalho por conta própria totalizou 26,1 milhões de pessoas. Entre os trabalhadores por conta própria, cerca de $\frac{3}{4}$ deles não tinham registro no CNPJ. A taxa de informalidade, definida como a soma de empregados no setor privado sem carteira assinada, de trabalhadores domésticos sem carteira assinada, de empregadores e trabalhadores por conta própria, ambos sem registro no CNPJ, e de trabalhadores familiares auxiliares em relação ao total de pessoas ocupadas, passou de 39,2%, em 2023, para 39,0%, em 2024 (Neto, 2025, p. 44).

O RASEAM 2025 descreve que essa taxa de informalidade é menor entre mulheres, na comparação com homens, em parte, porque elas têm um peso maior no emprego no setor público (6,8%) e entre militares ou funcionários públicos estatutários (9,9%), devido ao grupamento de atividade em que mais se inserem ser o de administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais, o que representa 27,4% (dado referente à distribuição percentual por sexo, segundo os grupamentos de atividades do trabalho principal da semana de referência, referente à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do 2º trimestre de 2024). Ademais, o RASEAM 2025 mostra que as mulheres se inserem menos que os homens como trabalhadoras por conta própria (20%) e empregadas do setor privado (46,2%) e pontua que a maioria dos homens que atuam por conta própria não é formalizada, o que contribui para a informalidade ser maior entre esse grupo. O Relatório destaca também que um fator que contribui para a informalidade das mulheres é a falta de carteira de trabalho no trabalho doméstico remunerado, que praticamente só mulheres se inserem (12,2% das mulheres ocupadas em comparação a 0,8% dos homens, no trabalho principal, conforme o gráfico 3) (Brasil, 2025a).

Sobre o trabalho doméstico remunerado, destaca-se que de um total de 5,8 milhões de trabalhadores domésticos (dados do 2º trimestre de 2024), 5,4 milhões são mulheres (93%), das quais apenas 23,9% tinham carteira de trabalho. Esse dado corrobora a afirmação de Bruschini e Lombardi (2007, p. 70) sobre o trabalho doméstico ser “o nicho ocupacional feminino por excelência”. Além disso, destaca-se que além da alta informalidade, o trabalho doméstico remunerado era majoritariamente feito por mulheres pretas ou pardas (67,7%) e por mulheres que não tinham nem o ensino médio completo (61,4%) (Brasil, 2025a). Reflete-se que esse dado, somando aos já apresentados, evidencia a realidade do trabalho das mulheres negras, sendo o trabalho dessas mulheres, em geral, mais precário do que o das mulheres brancas. Isso reforça o que vem sendo discutido neste estudo: que além do gênero, a raça também é um elemento estruturante da opressão feminina nas relações de trabalho no capitalismo contemporâneo, que posiciona as mulheres negras na base da pirâmide social descrita por Davis (2017). Além disso, ratifica o pensamento de Gonzalez (2020), sobre a mulher negra ser vista pela sociedade brasileira a partir da qualificação profissional de doméstica.

Gráfico 3 – Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas, por sexo, segundo a posição na ocupação no trabalho principal – Brasil – 2º trimestre de 2024 (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Nota: Gráfico elaborado pelo Ministério das Mulheres e extraído do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2025 (Brasil, 2025a).

Nesse contexto, destaca-se que o percentual de mulheres no trabalho doméstico (12,2%) constitui a terceira maior ocupação no conjunto do trabalho principal (terceiro setor de maior ocupação pelas mulheres), que representa de forma ampla o mercado de trabalho brasileiro, conforme evidencia o gráfico 3. Reflete-se que, ao mostrar os setores em que mulheres e homens estão inseridos profissionalmente, o gráfico revela desigualdades estruturais importantes, que caracterizam uma divisão sexual do trabalho profissional. Contudo, ressalta-se, especificamente, no que concerne ao emprego de militar ou funcionário público estatutário, em que as mulheres têm uma presença maior que a dos homens (9,9%), que esse dado precisa ser aprofundado e melhor debatido, pois, por ser um grande grupo que engloba diversas profissões realizadas no âmbito do setor público estatal, acaba por esconder a real presença de mulheres em profissões específicas, dominadas por homens, como é o caso da profissão militar. Além disso, cabe esclarecer que a categoria “empregado no setor público”, à qual o referido gráfico se reporta, inclui trabalhadores contratados dos governos federal, estadual e municipal, de autarquias e empresas de economia mista, excluindo os militares e funcionários públicos estatutários, que estão sob um regime jurídico único. Destaca-se que a presença de mulheres no setor público estatal, especificamente nos aparelhos de segurança pública, será colocada em evidência nas próximas seções.

Prosseguindo com a caracterização do mundo do trabalho brasileiro, focalizando no trabalho das mulheres, o RASEAM 2025 aponta que as diferenças existentes na forma de

inserção das mulheres e homens no mercado de trabalho se refletem em diferenças de remuneração do trabalho. No 2º trimestre de 2024, considerando o rendimento médio habitualmente recebido em todos os trabalhos pelas pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, as mulheres recebiam o equivalente a 79,1% do rendimento dos homens, ou seja, enquanto os homens recebiam, em média, R\$ 3.529, as mulheres recebiam R\$ 2.790 (Brasil, 2025a).

O mercado de trabalho brasileiro também é marcado por profundas desigualdades de sexo e cor ou raça. No segundo trimestre de 2025, o nível de ocupação entre os homens chegou a 69%, enquanto entre as mulheres permaneceu abaixo de 50%. Além disso, o rendimento médio feminino foi cerca de 20% inferior ao masculino. O recorte por nível de instrução não modifica essa disparidade, uma vez que os homens aparecem recebendo mais do que as mulheres em todos os níveis de instrução pesquisados. Na categoria de mais alto rendimento, superior completo, essa diferenciação atinge seu ápice, com as pessoas ocupadas masculinas recebendo 60% mais que as mulheres. O mesmo pode ser percebido quando se analisam as diferenças de inserção laboral por cor ou raça. Em relação aos rendimentos, a população de cor ou raça branca recebe em torno de 65% a mais do que as pessoas pretas ou pardas (Neto, 2025, p. 46).

O RASEAM 2025 destaca também os dados do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, que é preenchido pelas empresas com informações sobre salários médios dos funcionários, proporção de cargos de direção, gerência e chefia, entre outras. No 1º semestre de 2024, 50,7 mil empresas responderam ao relatório, o que equivale a 18 milhões de pessoas empregadas, revelando que as mulheres representavam 40% desse total, sendo 43,4% mulheres brancas e 37,9% pardas. A diferença salarial entre mulheres e homens, nos estabelecimentos que responderam ao relatório, era em média de 20,7%, ou seja, mulheres (R\$ 3.565) ganhavam 79,3% do salário médio dos homens (R\$ 4.495) (Brasil, 2025a). Destaca-se que os dados mais atuais divulgados sobre as diferenças salariais são do 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios (divulgado em abril de 2025, um mês após a publicação do RASEAM 2025). Nesse sentido, o dado sobre a diferença salarial do 1º semestre de 2024 (20,7%) é referente ao 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios. Dessa maneira, o 3º relatório aponta que as mulheres ganham 20,9% a menos que os homens, considerando uma remuneração média de R\$ 4.745,53 para os homens e R\$ 3.755,01 para as mulheres (Brasil, 2025b).

Mesmo quando estão no mesmo setor de atividade, existem diferenças de remuneração entre mulheres e homens. Mulheres ocupadas na agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura tinham rendimento médio equivalente a 85,5% do rendimento dos homens ocupados neste grupamento. Na indústria elas recebiam 70,2% do rendimento médio dos homens. O grupamento menos desigual era o transporte, armazenagem e correio, no qual elas recebiam 96,0% do rendimento dos homens, ou seja, 4,0% a menos. Já o mais díspar era a administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais, em que o rendimento

das mulheres equivalia a 65,0% do dos homens. Destaca-se a construção, setor praticamente só com homens (95,7% dos ocupados), na qual as poucas mulheres ocupadas recebem 38,6% a mais por estarem em ocupações de nível superior que remuneram melhor: média de R\$ 3.277 para elas frente a R\$ 2.364 para eles (Brasil, 2025a, p. 43).

Diante dessa caracterização do mundo do trabalho brasileiro, destacando a taxa de participação, o nível de ocupação, a taxa de desocupação, a taxa de informalidade, o trabalho doméstico remunerado e as diferenças salariais entre mulheres e homens, parte-se para um novo aprofundamento deste debate, um que colocará em evidência a proporção de mulheres em empregos formais celetistas, ou seja, em empregos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse aprofundamento é essencial para se compreender a divisão sexual do trabalho profissional no Brasil social-liberal.

À vista disso, Montagner (2025, p. 27) afirma que “a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal constitui um tema que suscita debates e reflexões significativas”, e que “apesar dos avanços sociais e legislativos, a proporção de mulheres em empregos formais celetistas permanece inferior à dos homens”. A autora realiza essa afirmação com base na análise que fez das dificuldades de inserção das mulheres em empregos formais celetistas nos diferentes setores de atividades econômicas. Desse modo, ela evidencia que as mulheres com vínculo formal celetista estão mais concentradas em atividades tradicionalmente relacionadas ao trabalho de mulheres, com a transposição de atividades que elas realizavam no âmbito doméstico para o âmbito empresarial. Reflete-se, com base nas considerações de Montagner (2025), mais uma vez, que a reprodução insiste em transpor a produção.

Nessa esteira, Montagner (2025) destaca um dado relevante do Ministério do Trabalho e Emprego para 2023, que mostra que a proporção de mulheres no total de funcionários das empresas com 100 ou mais empregados é em média de 40%. Ao relacionar esse dado com o seu estudo, ela evidencia que dos 84 subsetores analisados, 31 apresentavam proporção superior à média dos 40%. Esse dado verificado por Montagner (2025) constitui uma importante informação para a análise da divisão sexual do trabalho no Brasil, uma vez que a maior parte desses 31 subsetores estava nas atividades do setor de serviços, especificamente saúde (74,4%), serviços de escritório e apoio administrativo (67,5%), seguros e planos de saúde (67,5%), alimentação (66,5%) e educação (59,9%). Outros setores merecem destaque, para ampliar a análise da presença de mulheres nas diversas ocupações. Dessa forma, no comércio, destaca-se o subsetor do comércio varejista (48,2%); no setor industrial, destaca-se a confecção, vestuário e acessórios (70,4%), fabricação de produtos diversos (51,5%), fabricação de farmoquímicos e

farmacêuticos (49,5%), couros, malas e calçados (47,4%), equipamentos de informática (46,8%) e edição e impressão (46,6%).

Gráfico 4 – Participação de mulheres com vínculo celetista nos subsetores de atividade – Brasil 2023



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério das Mulheres. 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial. Set. 2024.

Nota: Gráfico extraído da Revista do Observatório do Trabalho Brasileiro (Montagner, 2025).

Montagner (2025) evidencia, também, que as atividades com menor proporção de mulheres são as que envolvem a extração de minerais, a infraestrutura e a manutenção de grandes equipamentos, a saber: extração de carvão mineral (3%), obras de infraestrutura (10,4%), extração de minerais não metálicos (11,4%), metalurgia (12,6%), atividades de apoio à extração de minerais (13%), manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos (13,7%), fabricação de coque, produtos derivados do petróleo e biocombustíveis (13,8%) e

transporte aquaviário (14,5%). Além dessas atividades, Montagner (2025) revela que não existe uma proporção elevada de mulheres celetistas empregadas na agricultura, na construção, nos transportes e na logística. Nessa esteira, a autora destaca que existem dois movimentos na inserção de mulheres em empregos formais. De um lado, há setores que têm proporção mais elevada de mulheres buscando atrair mais mulheres, como é o caso das atividades ligadas ao patrimônio cultural (66,7%), de outras atividades de serviços/pessoas (62,2%), de alimentação (60,5%), de publicidade e pesquisa de mercado (55,6%) e de seleção de mão de obra (43,6%). De outro lado, há setores que querem aproveitar as habilidades atribuídas às mulheres, como é o caso das empresas de telecomunicação (62,2%) e de reparação e manutenção de equipamentos (61,5%).

A contratação de mulheres é uma política com pouca presença nas empresas de grande porte, ainda que uma maioria não tenha presença consistente delas em quadros de gerência e direção ou ainda maior representatividade de mulheres negras em seus quadros. Esse tipo de ação foi indicado por 35,3% das empresas, sendo sua presença um pouco menor nas empresas da agropecuária, comércio e da indústria (oscila de 33,2% para 33,8%) em comparação às áreas de construção (35,8%) e serviços (37,2%) (Montagner, 2025, p. 32).

Reflete-se, com base nos dados apresentados por Montagner (2025), acerca das atividades em que as mulheres são minoria, que elas estão fortemente associadas ao que Hirata (2002) descreveu sobre a técnica ser um "assunto de homem", bem como as mulheres serem relegadas a uma posição de exterioridade diante desse movimento, como se fossem incapazes de operar as grandes máquinas, intervir nas panes e de uma forma geral, de estar à frente dos processos complexos que envolvem equipamentos que realizam, a exemplo de um dos casos acima, a extração de minerais. Portanto, esse é o retrato do mundo do trabalho brasileiro, um retrato que escancara a divisão sexual do trabalho profissional, em que as mulheres recebem menos que os homens por um mesmo trabalho e estão concentradas em profissões mais relacionadas ao trabalho de reprodução social, ou seja, aos cuidados, à saúde, à assistência e à alimentação.

Em vista disso, é preciso analisar o que o Estado brasileiro tem feito para modificar ou mitigar essas desigualdades que se estruturam em torno do trabalho das mulheres. Esse será o debate da seção secundária a seguir.

3.1.1 O papel do Estado social-liberal brasileiro na promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho

Falar em promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho requer pensar em um Estado que promove políticas públicas para alcançar a satisfação das necessidades fundamentais da classe trabalhadora, que implica, no debate aqui proposto, mitigar as desigualdades que são marcantes em torno de homens e mulheres que vendem a sua força de trabalho em troca de um salário. Nesse sentido, discutir a atuação do Estado brasileiro para alcançar a igualdade de gênero no mundo do trabalho é indispensável, uma vez que a divisão sexual do trabalho se expressa como elemento marcante da desigualdade entre homens e mulheres no capitalismo contemporâneo, seja no âmbito da reprodução, seja no âmbito da produção (trabalho assalariado). Dessa forma, destaca-se, como ponto de partida para esse debate, que o Estado brasileiro passou por profundas mudanças no seu cenário político nos últimos anos, com intensas reviravoltas que impactaram as políticas públicas e, assim, a garantia da satisfação das necessidades fundamentais do proletariado.

Reflete-se que muitas são essas necessidades fundamentais, como a educação, a saúde, a alimentação, e dentre essas e tantas outras ressalta-se o trabalho, e consequentemente a igualdade nos seus diversos sentidos que pode assumir dentro dessa ampla, essencial e indispensável atividade (igualdade de acesso ao mercado de trabalho, igualdade salarial, igualdade de participação em postos de trabalho, igualdade em cargos de gestão, igualdade em espaços de poder e decisão, igualdade no uso do tempo). Desse modo, ao falar em igualdade é preciso demarcar que existe um arco amplo de políticas para a igualdade de gênero, que se somam ao contexto do trabalho. Mala Htun e Sarah Weldon (2010 *apud* Biroli; Vaggione; Machado, 2020) elaboraram uma tipologia de políticas para a igualdade de gênero que desagrega a análise da agenda de gênero por temáticas. A tipologia proposta pelas autoras se estrutura em políticas de gênero de classe e políticas de gênero de status, bem como indica se são ou não políticas que desafiam doutrinas religiosas ou tradições culturais codificadas. Pontua-se que as políticas que envolvem a legalidade do aborto, a legislação da família e a legalidade da contracepção se situam no quadro das políticas de gênero de status que desafiam as tradições culturais codificadas. Por outro lado, as políticas relacionadas à licença parental, aos fundos federais para o cuidado das crianças e à igualdade no local de trabalho situam-se no quadro das políticas de gênero de classe.

Destaca-se que essa tipologia, proposta por Htun e Weldon, conversa com a abordagem do conceito bidimensional de gênero de Fraser (2024), a qual aborda o reconhecimento (o

gênero como uma diferenciação de status, enraizada na ordem da valoração cultural, onde o que é feminino é desvalorizado) e a distribuição (o gênero como uma diferenciação similar à de classe, enraizada na estrutura econômica da sociedade, onde as mulheres estão concentradas em serviços relacionados ao trabalho doméstico e são mal remuneradas). Nesse contexto, observa-se que a igualdade em seu sentido amplo ganha uma proporção desafiadora e complexa, pois envolve aspectos estruturais da sociedade e a forma como ela percebe as mulheres. Busca-se dizer aqui, como uma proposição inicial, que não será possível alcançar a igualdade no mundo do trabalho, em particular, apenas com políticas de redistribuição, mas sim com uma abordagem que combine uma política de redistribuição com uma política de reconhecimento, como bem evidenciou Fraser (2024). Por fim, demarca-se que a análise proposta neste estudo se concentra em abordar as políticas de igualdade no mundo do trabalho, pois é nesse campo que o objeto de estudo da pesquisa se manifesta.

Sendo assim, reflete-se que a igualdade no mundo do trabalho constitui uma necessidade fundamental para uma grande parcela do proletariado. Vale lembrar que as mulheres compõem metade da classe trabalhadora em idade ativa para trabalhar no cenário mundial, representando 50,1%, segundo dados da OIT (2025a). Já no Brasil, elas representam 51,1% da população brasileira e 44% da força de trabalho, sendo as responsáveis pela maioria dos lares (51,7%) (Brasil, 2025c). Nesse contexto, é importante explicar o papel do Estado social-liberal brasileiro, atual forma que o Estado assume no Brasil, para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Para isso, é preciso caracterizar, primeiramente, essa forma de Estado e em seguida realizar uma contextualização para o caso singular do Brasil, destacando o momento em que o Estado brasileiro a assumiu.

Nessa perspectiva, entende-se que o Estado é uma totalidade contraditória, uma forma historicamente determinada de existência social, assim como o capital. Como afirma Farias (2000, p. 27), “o Estado representativo moderno é um ser social situado no tempo e no espaço; é rico em determinações; trata-se de uma totalidade concreta, complexa e contraditória”. O autor explica que o Estado pode ser compreendido como recurso ao raciocínio do silogismo, para exprimi-lo como um ser social que se expressa concretamente sob três termos: a forma-Estado (generalidade), a forma de Estado (particularidade) e a forma do Estado (singularidade)” (Farias, 2000, p. 28). Além disso, explica que a forma-Estado é uma abstração própria à análise concreta que apreende os aspectos gerais do fenômeno estatal no capitalismo, a qual não explica todas as conjunturas estatais, diversamente situadas no tempo e no espaço. Conforme o autor ratifica, “a forma-Estado, em geral, só existe no seio (ou por intermédio) da especificidade como forma de Estado e como forma do Estado”, que “todo Estado sob uma forma específica

é, de uma maneira ou de outra, forma-Estado” (Farias, 2000, p, 29). Dessa maneira, o Estado pode assumir diferentes formas, que variam no tempo e no espaço, como o caso particular da forma social-liberal, que se traduz, no caso do Brasil, na forma singular do Estado social-liberal brasileiro.

Em suma, o Estado é uma forma social que sofre variações temporais e espaciais. Não se trata de um valor universal, de um ideal abstrato, de uma forma fixa, irregular ou aleatória. Ao contrário, o fenômeno estatal obedece a leis que trazem a marca da história, em articulação orgânica com as formas assumidas pelo ser social na produção, na reprodução e na crise do capitalismo (Farias, 2000, p. 29-30).

Por ser um ser social rico em determinações o Estado assume diversos papéis. Como evidencia Farias (2000), o Estado pode assumir o papel de mediador, no sentido de que participa da resolução das contradições entre os indivíduos mercantis simples, bem como entre capitalistas e trabalhadores assalariados; pode assumir também o papel de agente de intervenção econômica e o papel de articulação espacial, o qual se situa para além do quadro nacional e local, inserindo-se nas relações entre nação e globalização. Além disso, o Estado assume, também, o papel instrumental, utilizado para diversos fins, como o de promover a justiça, a liberdade e a igualdade.

Do conhecimento geral sobre a natureza e o papel do Estado, parte-se para a caracterização da forma do Estado social-liberal (particularidade) e da forma singular do Estado social-liberal brasileiro. Desse modo, consoante Farias (2022a), o social-liberalismo é uma prática política eclética ou mesclada, uma variante do neoliberalismo. Nessa esteira, Castelo (2013) realiza um detalhamento aprofundado desse termo, o que permite melhor entender a dinâmica dessa prática política e suas implicações na vida em sociedade. Dessa forma, ele descreve o social-liberalismo como sendo uma variante do neoliberalismo, mais precisamente a sua segunda variante ideológica, sendo a primeira chamada de receituário-ideal. Nessa segunda variante, conforme Castelo (2013, p. 247), “promove-se um sincretismo entre o mercado e o Estado, imaginariamente capaz de instaurar a justiça social”. Esse sincretismo significa dizer que as desigualdades socioeconômicas deixaram de ser uma solução para questões específicas do capitalismo e passaram a ser um dilema social a ser tratado pela burguesia e seus intelectuais. Sendo assim, segundo Castelo (2013), no social-liberalismo existe um elenco de temáticas típicas, como a equidade social, o desenvolvimento sustentável e a participação ativa da sociedade civil nas tomadas de decisão dos governos, bem como um argumento recorrente de que seria possível reformar o capitalismo e transformá-lo em um sistema econômico que combinaria harmoniosamente eficiência e equidade.

Castelo (2013) acredita que o social-liberalismo não se compromete efetivamente com os problemas sociais enfrentados diariamente pela classe trabalhadora, mas procura dar respostas, sempre provisórias e pontuais, às opressões sistemáticas que expõem as entranhas do sistema burguês e suas mazelas. O autor destaca que é dessa forma que a ideologia social-liberal sustenta a hegemonia burguesa em torno da luta de classes, promovendo ações pedagógicas de consenso, isto é, a formação de um novo senso comum, um consenso que ocupa o centro da política mundial e neutraliza as lutas mais radicais de combate às expressões da luta de classes, ou mesmo de eliminação do capitalismo.

O social-liberalismo é, desta forma, teorizado como uma unidade eclética dos postulados neoliberais com a consciência crítica acrítica da social-democracia contemporânea, que entrou irremediavelmente em mais uma etapa do seu antigo processo de decadência ideológica. A resultante é a gestação de um novo 'conservadorismo reformista temperado'. O social-liberalismo é tido não como uma conscientização humanista e social da burguesia, mas como uma ideologia de manutenção da ordem capitalista que embasa uma série de intervenções políticas nas expressões da 'questão social', como ações do voluntariado, da filantropia empresarial, da responsabilidade social, do terceiro setor e de políticas sociais assistencialistas e fragmentadas, que não questionam as bases da acumulação capitalista, produtora de riqueza no topo e de miséria na base da hierarquia social (Castelo, 2013, p. 276-277).

Nessa linha de raciocínio, a forma de Estado social-liberal se traduz, no caso do Brasil, na forma singular do Estado social-liberal brasileiro, a qual será explicada a partir da tese de Gomes (2021), que analisou como a forma do Estado social-liberal brasileiro desenvolveu políticas de satisfação das necessidades fundamentais do proletariado no período de 2003 a 2016 (período que compreende os governos do presidente Lula e da presidenta Dilma Rousseff).

A forma do Estado social-liberal brasileiro, implementada a partir de 2003, com as eleições de Lula, se caracterizou pela tentativa do governo de 'servir a dois senhores', sendo um pai para os pobres e uma mãe para os ricos. Tal postura contraditória frente ao atendimento dos interesses do Capital e das necessidades do proletariado levou a uma crise social e política que, aliada a um agravamento do quadro econômico, criou uma situação de vulnerabilidade propiciando uma onda de manifestações contra a forma do Estado social-liberal brasileiro e contra o governo, já em 2013, a qual culminou com o impeachment da então presidente Dilma, em 2016 (Gomes, 2021, p. 193).

Nesse contexto, para Gomes (2021), o social-liberalismo passou a se exprimir, no Brasil, a partir de 2003, com a eleição do presidente Lula, sendo viabilizado até o final do governo Dilma, em 2016. A autora parte da ideia de que, nesse período, o Estado brasileiro passou a implementar de maneira decisiva a estratégia social-liberal, "que por ser uma vertente do neoliberalismo não rompeu com o comprometimento econômico com o capital financeiro e com as diretrizes dos grandes organismos internacionais" (Gomes, 2021, p. 137). Segundo a autora, o modelo social-liberal desenvolvido no Brasil se apresenta como uma terceira via entre o

neoliberalismo e a social-democracia, como uma forma de Estado que tem a função de mediar as relações entre as classes e de garantir via políticas sociais o atendimento das necessidades fundamentais do proletariado.

Nesse contexto, a autora ressalta que embora algumas políticas sociais de satisfação de necessidades tenham sido desenvolvidas, o Estado brasileiro, inserido na lógica do "modo estatal global", no qual ocupa uma posição periférica de país subdesenvolvido, e tendo sua natureza comprometida com a minimização paliativa das desigualdades sociais e de renda, não conseguiu atender às necessidades fundamentais ou básicas do proletariado durante o período de 2003 a 2016 (Gomes, 2021).

O Estado social-liberal brasileiro, ocupando um papel periférico no âmbito do 'modo estatal global', não trouxe para o proletariado mudanças significativas no que se referia ao atendimento de suas múltiplas necessidades. Isso porque a forma do Estado social-liberal brasileiro, embora tenha características singulares, também expressa características universais de toda forma-Estado capitalista, cujo interesse não é satisfazer as necessidades do proletariado, mas contribuir para o cada vez maior enriquecimento do capital (Gomes, 2021, p. 138).

Gomes (2021) enfatiza que o Estado social-liberal brasileiro entrou em uma crise formal e funcional, iniciada em 2012 e finalizada em 2016 com o golpe que levou ao impeachment da presidenta Dilma Rousseff, primeira mulher a ocupar o cargo de chefe do Executivo brasileiro. O fim da crise (do Estado social-liberal) instaurou no Brasil a estratégia ultraliberal na condução das políticas econômicas e sociais, momento em que a política neoliberal se tornou mais exacerbada, evidenciando o que Netto (1995) descreveu sobre o Estado ser máximo para o capital e mínimo para o social.

No Brasil, as contrarreformas do aparelho estatal e da constituição, sobretudo depois do golpe de Estado de 2016, correspondem à configuração de exploração ultraliberal e predatória da natureza, bem como de dominação política e humilhação social neofascistas (marcadas pelo pinochetismo bolsonarista), própria à nova inserção agroexportadora e entreguista do país periférico no capitalismo neoliberal e globalizado (Farias, 2022b, p. 2).

Reflete-se que a crise do Estado social-liberal brasileiro se agravou com a posse do então presidente Jair Bolsonaro, o qual ficou no poder de 2019 a 2022, sendo esse um governo de configuração ultraliberal. Farias (2017 *apud* Gomes, 2021) destaca que no governo ultraliberal brasileiro houve constantes ataques aos direitos trabalhistas, o que evidencia a opressão sobre a classe trabalhadora. Com o fim do mandato do governo ultraliberal, em 2023, o cenário político e social do país modificou-se, passando o Estado social-liberal brasileiro por uma renovação, com a vitória do presidente Lula (2023-2026). Reflete-se que com essa renovação

ocorreu um processo de retomada de valorização do social e de fortalecimento significativo da democracia brasileira.

Nessa retomada de valorização do social, o governo de configuração social-liberal assumiu um papel importante com a promoção da igualdade no mundo do trabalho, promovendo três políticas que objetivam diminuir as desigualdades entre mulheres e homens, as quais são estruturadas pela divisão sexual do trabalho que se opera tanto no âmbito da reprodução social quanto no âmbito da produção social. As três políticas implementadas pelo governo são: o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens; a Política Nacional de Cuidados e o Plano Nacional de Cuidados; e o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (7ª edição).

Reflete-se que essas políticas se inscrevem em um movimento internacional de promoção da igualdade de gênero mobilizado pela Organização das Nações Unidas (ONU), no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pelos Estados-Membros da ONU em 2015. Nessa agenda constam 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), entre os quais se enfatiza o Objetivo 5, o qual busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Além dos ODS, destacam-se outros instrumentos criados pela ONU para combater as desigualdades entre mulheres e homens, a saber: a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, adotada pelos governos na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, em 1995, sendo esse um documento que estabelece os compromissos dos governos para fortalecer os direitos das mulheres.

Além disso, destaca-se a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), a qual instituiu a “Declaração dos Direitos das Mulheres”, sendo esse documento um instrumento fundamental de orientação de todos os programas da ONU Mulheres, do qual mais de 185 países são signatários (UN Women, 2025c). Nesse contexto, ressalta-se que o Brasil é um dos 51 membros fundadores das Nações Unidas, tendo ratificado a CEDAW em 1984 (Brasil, 2022), o que reforça o compromisso do país com os ODS e as resoluções que a ONU elabora, objetivando alcançar a paz, a igualdade e um mundo mais sustentável e justo. Ademais, destaca-se que esses compromissos internacionais firmados pelo Brasil fortalecem o que está assegurado no art. 5º da Constituição Federal (1988), em que se observa a afirmação de que todos os brasileiros são iguais perante a lei em direitos e obrigações, sem distinção de qualquer natureza, sendo garantido aos homens e às mulheres a inviolabilidade do direito à vida, à segurança, à liberdade e à igualdade (Brasil, 2024a).

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas até 2030 é o quinto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) adotado por todos os

Estados-nação membros da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015. O Brasil teve, ao longo de toda a discussão e negociação dos então Objetivos do Milênio (ODMs) e hoje ODS, um importante papel para a definição deste objetivo ao sustentar posição progressista e avançada nos temas relacionados à agenda de direitos humanos e redução das desigualdades, característica histórica de sua atuação no âmbito das relações internacionais (Ipea, 2019, p. 5).

Sob esse prisma, é preciso reforçar que a implementação das três políticas supracitadas só foi possível com a volta ao poder do projeto democrático participativo, o qual retomou a pauta de gênero e suas intersecções em 2023. Isso porque o avanço do Brasil em direção à maior igualdade de gênero esbarrou na crise política brasileira, instaurada desde meados da década passada e acirrada entre os anos de 2019 e 2022, abrindo espaço para tendências políticas extremamente conservadoras. Destaca-se que um dos pontos centrais de embate, reforçado pelo governo ultraliberal do período mencionado, foi justamente o progresso da agenda de igualdade de gênero e de diversidade, por ser considerada nociva ao modelo de família patriarcal vigente no país. Nesse sentido, observa-se que, devido aos motivos elencados e somando-se a pandemia da covid-19 com seus efeitos, os avanços do ODS 5 até 2022 foram marginais, quando não negativos (Ipea, 2024).

A própria existência do fenômeno de desigualdades fundadas em noções de divisão e de hierarquia entre os sexos – ou seja, o que, no campo das lutas das mulheres, convencionou-se chamar de gênero – foi atacada pelo projeto político que assumiu o governo do país entre os anos 2019 e 2022. Nesse período, o país conviveu com campanhas oficiais de difamação, apagamento, censura e invisibilização das questões de gênero. Inúmeras normas e materiais de divulgação de programas e ações governamentais relacionados ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 foram reescritos e alterados. O objetivo era sempre o mesmo: trocar o termo gênero por mulheres e retirar os conteúdos que aludiam à necessidade de igualdade, autonomia ou diversidade. Ademais, a institucionalidade federal que cuida da pauta de gênero foi subsumida a uma pauta geral de direitos humanos, dificultando o acompanhamento do orçamento específico à primeira (Ipea, 2024, p. 5).

Diante desse cenário, para evidenciar em mais detalhes o papel assumido pelo Estado social-liberal brasileiro na promoção da igualdade de gênero, destaca-se o quadro abaixo, com a descrição das três políticas que o atual governo Lula tem direcionado para intervir na divisão sexual do trabalho doméstico e profissional e nos seus efeitos. Reflete-se que as políticas elencadas representam a intervenção do Estado nas relações entre o empresariado e a classe trabalhadora, como uma ação de enfrentamento às opressões que estruturam o trabalho das mulheres no capitalismo contemporâneo, tanto no âmbito do trabalho de produção quanto no de reprodução social, sendo que este último, historicamente, é considerado como uma responsabilidade apenas da família, ou melhor dizendo, das mulheres.

Quadro 1 - Políticas promovidas pelo Estado brasileiro para alcançar a igualdade de gênero no mundo do trabalho

Política	Descrição
Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça	O programa existe desde 2005 e está em sua 7ª edição. É coordenado pelo Ministério das Mulheres em parceria com o Ministério da Igualdade Racial, o Ministério do Trabalho e Emprego, a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Programa tem como objetivo difundir novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, combater as dinâmicas de discriminação e desigualdade de gênero e raça praticadas no ambiente de trabalho, assim como promover a igualdade de gênero e raça no que diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção. Podem participar do Programa empresas públicas e privadas, de médio e grande porte, com personalidade jurídica própria. As empresas que participam do programa ganham o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, que representa o reconhecimento do trabalho desenvolvido pelas organizações, a fim de fomentar a igualdade de gênero e raça e de eliminar todas as formas de discriminação no mundo do trabalho (Brasil, 2023a).
Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens	É uma política instituída pela Lei nº 14.611 (Lei da Igualdade Salarial), sancionada pelo Presidente da República, em 03 de julho de 2023, que reforça a necessidade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Nesse contexto, o Plano busca contribuir para a autonomia econômica das mulheres, a redução da pobreza, a promoção do desenvolvimento econômico e social e o estímulo à produtividade e à inovação. Para isso, o plano articula diferentes frentes para promover a progressão de carreira para mulheres; a inserção delas em determinadas profissões e ocupações; a divisão das responsabilidades no âmbito da família e do trabalho de cuidado; a promoção do acesso a empregos mais protegidos e com direitos (Brasil, 2024b).
Política Nacional de Cuidados e o Plano Nacional de Cuidados	Em dezembro de 2024, foi sancionada a Lei nº 15.069, que institui a Política Nacional de Cuidados, destinada a garantir o direito ao cuidado, por meio da promoção da corresponsabilização social e entre mulheres e homens pela provisão de cuidados, consideradas as múltiplas desigualdades que caracterizam a sociedade brasileira. A Lei prevê a implementação de um conjunto de ações organizadas em torno de um Plano Nacional de Cuidados que deve ser posto em prática com vistas a garantir a oferta de serviços, programas, projetos, ações, benefícios e equipamentos destinados à garantia do direito ao cuidado. A Lei nº 15.069/2024 determina, em seu artigo 9º, que o governo federal crie um Plano Nacional de Cuidados. Em julho de 2025, essa medida foi colocada em prática com a publicação do Decreto nº 12.562, que regulamentou a Política Nacional de Cuidados e instituiu oficialmente o Plano (Brasil, 2025d).

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota: Quadro elaborado com base nos documentos disponibilizados no site do Ministério das Mulheres.

A partir da análise do quadro, é evidente que o Estado brasileiro está preocupado em alcançar a igualdade de gênero no mundo do trabalho. Essa proposição se ratifica pela carta aberta à população brasileira (Brasil, 2025c), em que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) expressa apoio ao movimento pela igualdade no trabalho, diante das desigualdades que se estruturam em torno das atividades laborais das mulheres. Como já debatido, as mulheres apresentam menor participação no mercado de trabalho, maior dificuldade em encontrar

trabalho, estão concentradas em atividades tradicionalmente relacionadas ao trabalho de mulheres (trabalho doméstico remunerado e de cuidados), e recebem menos que os homens, mesmo realizando a mesma atividade. É nesse cenário que as políticas elencadas acima objetivam intervir.

Sendo assim, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça objetiva intervir nas desigualdades de gênero e raça dentro das empresas, haja vista que as mulheres apresentam dificuldades na ascensão profissional, ocupando poucos cargos de chefia dentro das organizações. Destaca-se que, no mundo corporativo, as mulheres ocupam 38% dos cargos de presidentes executivos de empresas e representam cerca de 30% dos cargos de liderança das indústrias brasileiras. Nesse retrato, as mulheres negras enfrentam barreiras ainda mais persistentes para alcançar esses cargos (Brasil, 2023a).

O Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens constitui-se como mais um instrumento do Governo Federal para intervir nas desigualdades que se estruturam no trabalho e na remuneração das mulheres. Embora as mulheres representem 51,1% da população brasileira, 44% da força de trabalho, e sejam as responsáveis pela maioria dos lares (51,7%), elas ganham 20,9% a menos que os homens, mesmo sendo mais escolarizadas que eles (Brasil, 2025c). Nessa conjuntura, afirma-se que a igualdade salarial entre mulheres e homens é um imperativo ético e de justiça que deve ser alcançado.

Assim, o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral se constitui como mais um instrumento do Governo Federal para promoção da igualdade entre mulheres e homens no mundo de trabalho. O Plano se insere na agenda dos compromissos assumidos pelo Governo brasileiro para alcançar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 das Nações Unidas, que tem como meta alcançar a equidade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. A igualdade salarial e laboral entre mulheres e homens e a autonomia econômica também estão entre os desafios assumidos pelo Brasil na Presidência do G-20, em seu respectivo Grupo de Trabalho de Gênero e no subgrupo Women's Empowerment. A promoção da igualdade de gênero no trabalho também está relacionada aos esforços do Governo brasileiro para inserir as mulheres, sobretudo as jovens, negras e em situação de pobreza, nas políticas de desenvolvimento econômico e social, contribuindo para superação da fome e da pobreza (Brasil, 2024c, p. 12).

A Política Nacional de Cuidados e o Plano Nacional de Cuidados, por sua vez, constituem marcos para o combate das desigualdades de gênero estruturadas pela divisão sexual do trabalho doméstico. Nesse sentido, tais iniciativas enfrentam a distribuição tradicional de responsabilidades domésticas entre homens e mulheres, de maneira a possibilitar uma articulação mais equilibrada entre o trabalho profissional e a vida familiar. Essa dimensão é estratégica para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho está intrinsecamente relacionada ao conceito de trabalho decente. Desse modo, a política objetiva promover

mudanças culturais que conduzam à efetiva corresponsabilidade entre mulheres e homens, desmistificando a naturalização do cuidado como responsabilidade exclusivamente feminina. Propõe-se, ainda, promover essa divisão entre as famílias, o Estado, o setor privado e a comunidade, em direção àquilo que é denominado de corresponsabilidade social (Brasil, 2024d).

Neste cenário, a Política Nacional de Cuidados objetiva promover o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho de cuidados não remunerado, realizado primordialmente pelas mulheres, além de promover a transformação cultural em relação à divisão sexual, racial e social do trabalho de cuidado. Ademais, busca promover iniciativas que materializem a interculturalidade do cuidado na experiência brasileira. Por conseguinte, esse eixo abarca iniciativas que fomentem uma ressignificação do cuidado como um trabalho essencial para o bem-estar individual e coletivo, uma necessidade, um direito e um bem público, equiparando-o a outras atividades valorizadas na sociedade (Brasil, 2024d, p. 83).

Ante o exposto, reflete-se sobre a concretização da igualdade de gênero no mundo do trabalho brasileiro através do papel assumido pelo Estado social-liberal brasileiro frente ao sistema capitalista patriarcal. Diante desse ponto, destaca-se que o Estado social-liberal brasileiro é uma vertente do neoliberalismo, o qual é o atual bloco histórico do capitalismo (Castelo, 2013), que tal configuração estatal, embora apresente uma face social, não rompeu com sua subordinação ao capital, algo que talvez seja impossível de acontecer em um mundo cada vez mais globalizado e tecnológico.

Nesse sentido, afirma-se que o Estado social-liberal está comprometido com o neoliberalismo, por mais que aparente que não. Isso porque o neoliberalismo não é apenas uma ideologia ou um tipo de política econômica, mas é também a razão do capitalismo contemporâneo. Conforme conceituam Dardot e Laval (2016, p. 7), trata-se de “um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida”, o qual transformou profundamente o capitalismo e as sociedades.

Dardot e Laval (2016, p. 15) acrescentam ainda que “o neoliberalismo pode ser definido como o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência”. Sendo assim, o neoliberalismo é, em primeiro lugar e fundamentalmente, uma racionalidade e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas também a própria conduta dos governados.

O neoliberalismo não destrói apenas regras, instituições, direitos. Ele também produz certos tipos de relações sociais, certas maneiras de viver, certas subjetividades. Em outras palavras, com o neoliberalismo, o que está em jogo é nada mais nada menos

que a forma de nossa existência, isto é, a forma como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com os outros e com nós mesmos. O neoliberalismo define certa norma de vida nas sociedades ocidentais e, para além dela, em todas as sociedades que as seguem no caminho da “modernidade”. Essa norma impõe a cada um de nós que vivamos num universo de competição generalizada, intima os assalariados e as populações a entrar em luta econômica uns contra os outros, ordena as relações sociais segundo o modelo do mercado, obriga a justificar desigualdades cada vez mais profundas, muda até o indivíduo, que é instado a conceber a si mesmo e a comportar-se como uma empresa. Há quase um terço de século, essa norma de vida rege as políticas públicas, comanda as relações econômicas mundiais, transforma a sociedade, remodela a subjetividade (Dardot; Laval, 2016, p. 14-15).

Essa racionalidade é bem exemplificada por Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019), quando afirmam que essa forma atual do capitalismo está esgotando sistematicamente as capacidades individuais e coletivas dos trabalhadores para reconstituir os seres humanos e sustentar os laços sociais. Segundo as autoras, à primeira vista, tal regime parece estar destruindo a divisão de gênero entre mão de obra produtiva e reprodutiva, que é constitutiva do capitalismo, ao proclamar o novo ideal de “família com dois salários”, o qual recruta mulheres em massa como mão de obra assalariada ao redor do globo. Contudo, esse ideal revela-se uma fraude e o regime laboral que ele legitima não é libertador para as mulheres, porque “o que se apresenta como emancipação é, na verdade, um sistema de exploração e expropriação reforçados” (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019, p.112).

Ao refletirem sobre o aspecto emancipatório proposto pelo neoliberalismo, as autoras destacam que “uma fina camada das mulheres extrai algum ganho do neoliberalismo quando ingressa em profissões de prestígio e nos patamares mais baixos da administração corporativa”. Entretanto, o que aguarda a ampla maioria delas (os 99%, como sugere o título da obra das autoras referenciadas) é algo diferente: trabalhos mal remunerados e precários, em que mulheres pobres, imigrantes e racializadas “servem *fast-food* e vendem itens baratos em grandes lojas; limpam escritórios, quartos de hotel e residências particulares; e cuidam de famílias das camadas mais privilegiadas, muitas vezes longe de casa e abrindo mão da própria família” (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019, p. 112).

Diante disso, compreende-se que o Estado, a quem cabe o papel de investir em políticas públicas, em políticas sociais de satisfação das necessidades básicas da classe trabalhadora, está imerso em uma racionalidade neoliberal na qual não é possível dirimir, de forma efetiva, as desigualdades que se estruturam em torno do trabalho das mulheres. Reflete-se que o capital não abrirá mão facilmente de explorar o trabalho feminino, seja na produção, pela exploração por meio de baixos salários, seja na reprodução social, em que as mulheres produzem e reproduzem a força de trabalho, a qual é indispensável para cumprir todos os papéis no capitalismo. Embora esta reflexão não conceba um horizonte em que a igualdade seja alcançada

no capitalismo, este estudo não assume uma visão pessimista sobre a emancipação e a superação da divisão sexual do trabalho.

Como evidenciado, o Estado é um ser social rico em determinações, não existe apenas para atender às exigências do capital, mas também para atender às demandas da classe trabalhadora, cuja maioria é composta por mulheres. Reflete-se que as três políticas citadas se apresentam como um caminho de transformações em curso, no qual a “nova razão do mundo” pode ser substituída por uma racionalidade diferente. Afinal, como afirmam Dardot e Laval (2016), ela não é um destino necessário que subjuga a humanidade, nem é a razão da história humana. Portanto, uma nova racionalidade que transforme a sociedade em um espaço mais justo e igualitário é possível.

Concluída a reflexão sobre o papel do Estado social-liberal brasileiro na promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho, parte-se para um novo patamar de aprofundamento deste estudo. Nessa sequência, a análise recairá sobre a divisão sexual do trabalho na própria estrutura estatal, com enfoque na presença das mulheres nos aparelhos de segurança pública nacional.

3.2 A divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado brasileiro

Analisar a participação das mulheres no trabalho assalariado é uma tarefa de grande fôlego, não sendo possível, neste estudo, detalhar cada trabalho, ou especificar cada setor da economia em que elas estão presentes, seja em menor, seja em maior proporção. Nesse sentido, ao destacar a participação das mulheres em diversas atividades econômicas, em diversas profissões, como feito anteriormente, buscou-se apresentar um panorama geral sobre a divisão sexual do trabalho profissional. Fez-se isso para mostrar como o gênero determina espaços sociais diferenciados para homens e mulheres na sociedade capitalista brasileira, não sozinho, mas junto com raça e classe, para criar um sistema de desigualdades.

À vista disso, objetivando aprofundar o debate sobre o trabalho profissional das mulheres, este estudo se concentrará, a partir de agora, em analisar a divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado social-liberal brasileiro. Parte-se da premissa de que há uma presença significativa de mulheres no serviço público estatal, setor que inclui os militares e os funcionários públicos estatutários que estão submetidos a um Regime Jurídico Único (9,9%, conforme o Gráfico 3, apresentado na seção secundária anterior). Esse dado é ratificado quando

se verifica o Atlas do Estado Brasileiro (Ipea, 2025), o qual indica que as mulheres representam 60% do funcionalismo público total, considerando os municípios, os estados e a União. Embora a presença feminina seja expressiva no funcionalismo público, ela é reduzida em determinadas profissões e cargos. Desse modo, os dados relativos ao efetivo e a alguns cargos na estrutura da União e do serviço militar demandam uma análise mais densa, a ser realizada ao longo desta seção, pois os números supracitados acabam por esconder a real presença de mulheres em profissões específicas, dominadas por homens.

Diante disso, ressalta-se que os servidores públicos civis da União estão sob o regime jurídico instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na qual consta a informação de que o cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor, ou seja, pessoa legalmente investida em cargo público (Brasil, 1990). É importante demarcar, inicialmente, que a maioria dos servidores públicos federais é composta por homens. A partir dos dados do Painel Estatístico de Pessoal (PEP), o qual concentra as informações de pessoal do Poder Executivo Federal desde 1999, observa-se que a participação feminina no serviço público federal foi sempre reduzida em comparação à dos homens. Em 1999, do universo de 1.100.186 servidores com diferentes situações de vínculo (ativo, aposentado ou instituidor de pensão), 35,7% eram mulheres. Em 2010, essa proporção apresentou um leve aumento, atingindo 38,3%. Em fevereiro de 2026, a presença feminina no quadro total de servidores tornou-se um pouco mais igualitária, sendo que do total de 1.204.075 servidores, com diferentes situações de vínculo, as mulheres passaram a representar 41,8%. Quando a análise se restringe apenas aos 565.687 servidores ativos (46,98% do total dos 1.204.075), observa-se que as mulheres representam 45,4% e os homens 54,6%. Destaca-se que esses servidores em atividade estão sob diferentes regimes jurídicos, sendo que a maioria, 86,54%, está amparada pelo Regime Jurídico Único (Brasil, 2026a).

Em sequência, os militares, por sua vez, formam uma categoria especial de servidores da Pátria e estão sob um regime jurídico específico. No âmbito da União, são regidos pela Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), que regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos membros das Forças Armadas (Brasil, 1980). Já as forças militares estaduais também possuem regimes jurídicos próprios, por meio de leis promulgadas por cada Estado, as quais disciplinam o trabalho da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, órgãos sob a autoridade dos Governadores. Na mesma linha, os Estados instituem regimes jurídicos específicos para os servidores públicos civis, a exemplo do Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Maranhão, instituído pela Lei nº 6.107, de 27 de julho de 1994, regime que abrange, inclusive, o trabalho da Polícia Civil (Maranhão, 1994).

Ante o exposto, parte-se para a caracterização da divisão sexual do trabalho na esfera estatal, a qual será realizada a partir dos dados apresentados pelo RASEAM 2025 (Brasil, 2025a), referentes ao eixo temático “mulheres em espaços de poder e decisão”. Aponta-se que a participação feminina na política será evidenciada para debater a divisão sexual do trabalho nesse setor, o qual é essencial para o desenvolvimento da democracia e da igualdade. Embora o trabalho político não se enquadre nas carreiras típicas do Estado, providas por concurso público), compreende-se, neste estudo, que ele representa uma área importante do trabalho das mulheres na estrutura estatal, dada sua inserção nos âmbitos de poder e decisão dos Poderes Executivo e Legislativo. Ademais, destaca-se que a análise da divisão sexual do trabalho no setor público estatal se concentrará na presença de mulheres nas Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica), para em seguida mergulhar na análise da presença de mulheres nos aparelhos estaduais de segurança pública (Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Civil), instituições enraizadas em simbologias masculinas.

Diante disso, para iniciar a análise, toma-se como ponto de partida o trabalho político das mulheres. Segundo o RASEAM 2025, embora as mulheres constituam mais da metade da população (51,1%) e do eleitorado (52,5%) brasileiro, elas permanecem sub-representadas em todos os espaços de poder e decisão do país. Desse modo, não é possível falar em democracia e igualdade sem abordar a necessidade de ampliação da presença feminina nas principais arenas de poder e tomadas de decisão, espaços cruciais para a formulação, implementação e execução de políticas públicas para a população feminina. Reflete-se que, embora tenham ocorrido muitos avanços na participação política das mulheres, há um longo caminho a ser percorrido para que elas alcancem uma proporção que represente, de forma igualitária, a sua participação no eleitorado brasileiro. Os dados apresentados abaixo revelam que os homens continuam dominando o espaço da política (campo de trabalho na estrutura do Estado), seja como governadores, deputados e senadores. Como bem afirmam Maruani e Meron (2016, p. 60), “os números são políticos”, e o que se observa desses números é que existe uma divisão sexual do trabalho político, em virtude da apropriação feita pelos homens dessas funções de forte valor social agregado, conforme conceituado por Hirata e Kergoat (2007).

A política tem sido um dos campos sociais mais refratários à presença feminina. Isso ocorre não apenas pela dificuldade de ingresso - poucas conseguem se eleger - mas também pela violência política de gênero, que consiste na tentativa de excluir mulheres do espaço político (Brasil, 2024e, p. 73).

Dessa forma, na análise dos cargos eletivos do Executivo estadual e distrital, observa-se um cenário desigual e alarmante, pois dos 27 governadores eleitos em 2022, apenas duas são

mulheres (7,4%). Observa-se que essa concentração masculina nos governos estaduais reforça o estereótipo de que a governança pública é um espaço majoritariamente masculino, colocando as mulheres apenas no papel simbólico de “primeira-dama”, em vez de serem vistas como opções legítimas para a ocupação do principal cargo do Executivo estadual. Quanto ao Poder Legislativo Federal, a grande maioria dos parlamentares é composta por homens. De acordo com o RASEAM 2025, dos 513 deputados federais em exercício, apenas 88 são mulheres (17,2%). No Senado Federal, dos 81 senadores, apenas 15 são senadoras (18,5%) (Brasil, 2025a). Destaca-se que as parlamentares encontram muitas barreiras para ocupar as principais posições decisórias na Câmara dos Deputados e no Senado. Entre as lideranças partidárias no Congresso, as mulheres representam uma parcela muito baixa na Câmara dos Deputados (14,3%) e no Senado Federal (11,1%) (Brasil, 2025a). Ressalta-se que a ocupação de um cargo de liderança partidária é vista como requisito para concorrer à presidência da Casa Legislativa, o que evidencia como a sub-representação na base das lideranças restringe o acesso ao comando do Parlamento.

Em relação às comissões permanentes, os dados de 2024 mostram que as parlamentares ocupavam 16,7% das presidências da Câmara dos Deputados, 8,3% das do Senado Federal e 15,4% das presidências das Comissões Mistas. Embora a representação percentual de mulheres nas presidências seja bastante reduzida, o que decorre de sua baixa presença como parlamentares, observa-se que elas têm ocupado algumas comissões de relevância política expressiva, como a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania e a Comissão de Ciência, Tecnologia e Inovação, na Câmara dos Deputados, e a Comissão de Defesa da Democracia, no Senado Federal. Isso representa um avanço importante, visto que, tradicionalmente, as mulheres tendem a ocupar nichos considerados de menor poder e status dentro do processo legislativo, como os temas sociais (Brasil, 2025a).

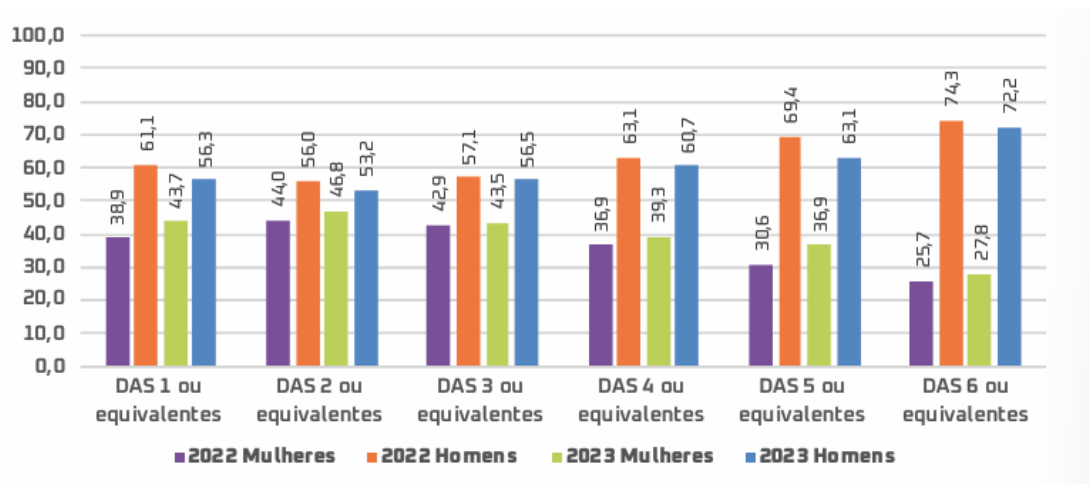
As parlamentares tendem a ocupar nichos considerados de menor poder e status dentro do processo legislativo, como os temas sociais, a defesa de direitos de minorias e as pautas ambientais. Estes são assuntos tradicionalmente associados à feminilidade tradicional, ao cuidado e à defesa da vida. Na Câmara dos Deputados, as mulheres presidem a Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, a Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial e a Comissão da Amazônia e dos Povos Originários e Tradicionais. No Congresso Nacional, há mulheres presidindo a Comissão Permanente Mista de Combate à Violência contra a Mulher e a Comissão Mista Permanente sobre Mudanças Climáticas. Isso se repete no Poder Executivo, onde há mais Ministras de Estado de políticas públicas sociais e de defesa de direitos, como as atuais Ministras das Relações Institucionais (Gleise Hoffmann), Direitos Humanos e Cidadania (Macaé Evaristo), Igualdade Racial (Anielle Franco), Meio Ambiente e Mudança do Clima (Marina da Silva Vaz de Lima), dos Povos Indígenas (Sonia Guajajara), Cultura (Margareth Menezes) e Mulheres (Aparecida Gonçalves). A exceção é a ministra Simone Tebet, que ocupa o cargo de ministra de Estado do Planejamento e Orçamento (Brasil, 2025a, p. 136).

No Poder Judiciário, os homens também predominam entre os magistrados de segundo grau e de tribunais superiores, apresentando uma proporção mais equilibrada com as mulheres apenas entre os magistrados do primeiro grau. À vista disso, o RASEAM 2025 evidencia que as mulheres representam 42,2% dos magistrados de primeiro grau, categoria que engloba juízes titulares, juízes auxiliares, juízes substitutos e aqueles que atuam no 1º grau eleitoral. Esse percentual reduz-se para 26,1% no segundo grau, o qual inclui os cargos de desembargadores, juízes substitutos de 2º grau, juízes da classe advogado que atuam como titulares ou substitutos no TRE ou TSE, magistrados que atuam como titulares ou substitutos no 2º grau eleitoral ou TSE. Por fim, a presença feminina é ainda menor nos tribunais superiores, onde representam apenas 18,8% dos magistrados, universo que engloba os cargos de ministros e conselheiros (Brasil, 2025a).

Em um apanhado geral sobre a presença das mulheres nos Três Poderes, ressalta-se que, até hoje, apenas uma mulher ocupou o cargo máximo do Executivo Federal, governando de 2011 a 2016; que, até o momento, nenhuma das Casas do Legislativo Federal teve uma mulher eleita presidente; e que, no Judiciário, o Supremo Tribunal Federal (STF) teve mais de 170 ministros ao longo da sua história, dos quais apenas três são mulheres. Esses indicadores revelam o quanto ainda existe resistência às mulheres ocuparem cargos altos nos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário (Brasil, 2026b). Reflete-se que tal cenário evidencia a divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado, um espaço de trabalho que deveria ser um espelho de igualdade e justiça para a sociedade, mas que reproduz, em grande medida, os estereótipos de gênero em torno do papel social da mulher.

Em continuidade à análise, um segmento de trabalho na estrutura do Estado que merece destaque é o escalão imediatamente abaixo da hierarquia da Administração Pública federal, ou seja, os cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS) 6 e equivalentes. Nesses cargos, o percentual feminino é baixo em comparação ao masculino; contudo, houve um leve incremento em relação ao período analisado no RASEAM 2024 (2018 a 2022), passando de 22% para 27,8% em 2023. Ressalta-se que, embora cada Poder da República possua regras próprias de nomeação para suas altas funções, a grande maioria dos ocupantes de cargos DAS possui vínculo efetivo com a Administração Pública, isto é, são servidores públicos de carreira. Desse modo, entre os ocupantes de DAS 6, a proporção de pessoas com vínculo chega a 71,5%, elevando-se nos níveis hierárquicos inferiores, até alcançar 90,2% entre o DAS 1 (Brasil, 2025a).

Gráfico 5 – Distribuição percentual de servidores(as) ocupantes de cargos de Direção e Assessoramento Superiores e seus equivalentes na administração federal, por sexo, segundo o nível de função – Brasil – 2022 e 2023 (%)



Fonte: Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos.

Notas: 1. Gráfico elaborado pelo Ministério das Mulheres e extraído do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2025 (Brasil, 2025a).

2. O gráfico inclui os servidores civis da administração direta, autarquias e fundações do Poder Executivo Federal, incluindo os cargos de Natureza Especial.

Sobre a ocupação desses altos cargos, o RASEAM 2025 revela que os papéis sociais de gênero afetam de formas distintas mulheres e homens na ascensão funcional. Ao apresentar o indicador relativo à distribuição de mulheres e homens que têm filhos(as) menores de idade, o Relatório evidencia que, entre as mulheres, apenas 10,2% das ocupantes de DAS 6 e equivalentes têm filhos(as) menores, enquanto entre os homens esse índice é de 24,7%. Essa disparidade se repete nos demais níveis de DAS, sugerindo que a maternidade é um fator que dificulta a ocupação de altos postos na carreira mais do que a paternidade para os homens. O relatório expõe, ainda, que as mulheres, mesmo aquelas que têm suas próprias carreiras, tendem a se ocupar mais com o trabalho doméstico, em especial quando são casadas e têm filhos(as). Ademais, destaca que a desigualdade de cor ou raça também estrutura a ocupação de cargos de chefia, uma vez que 65% das mulheres que ocupam os cargos de DAS são brancas, seguidas por 25,3% de pardas, 6,6% de pretas, 1,9% de amarelas e 1% de indígenas (Brasil, 2025a). A realidade do trabalho das mulheres ocupantes de DAS 6 e equivalentes expõe como a reprodução social influencia diretamente o trabalho assalariado, dificultando o acesso feminino a cargos de poder e decisão na estrutura do Estado brasileiro, o que evidencia peso da divisão sexual do trabalho sobre a vida das mulheres.

Mudando o foco da análise, no âmbito do Poder Executivo, “a carreira militar é uma das mais impermeáveis à entrada de mulheres” (Brasil, 2025a, p. 140). A associação dessa área à masculinidade é evidenciada pelo fato de que a média de mulheres no quadro geral de

servidores militares ativos é de 10,1%, com uma variação acentuada entre as três Forças: 6,2% no Exército, 11,2% na Marinha e 21% na Aeronáutica. Do total geral de militares ativos (351.370), 54.009 são oficiais, dos quais 27,6% são mulheres. As praças representam o maior número do efetivo, totalizando 297.361 militares; do qual 6,9% são mulheres. Quanto à proporção de mulheres que conseguem chegar aos postos de hierarquia superior, observa-se que ela segue a proporção das servidoras militares ativas. Nesse sentido, em relação à distribuição total, as mulheres representam 14,5% dos oficiais militares de hierarquia superior ativos, apresentando, novamente, uma disparidade entre as Forças: 8,8% para o Exército, 18,2% para a Marinha e 22,1% para a Aeronáutica (Brasil, 2025a).

Tabela 2 – Servidoras (es) militares ativas (os), total e distribuição percentual, por sexo, segundo a Força Armada – Brasil – 2023

Força Armada	Total	Total		Distribuição (%)	
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Total	351.370	35.544	315.826	10,1	89,9
Exército Brasileiro	209.093	12.972	196.121	6,2	93,8
Marinha do Brasil	74.542	8.332	66.210	11,2	88,8
Aeronáutica	67.735	14.240	53.495	21,0	79,0

Fonte: Ministério da Defesa.

Nota: Gráfico elaborado pelo Ministério das Mulheres e extraído do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2025 (Brasil, 2025a).

Interessa avançar na análise sobre as Forças Armadas, visto que o serviço militar constitui o foco central deste estudo. Nesse contexto, segundo o art. 2º da Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), as Forças Armadas são instituições nacionais, permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina. Sob a autoridade suprema do Presidente da República, tais instituições são essenciais à execução da política de segurança nacional, uma vez que se destinam a defender a Pátria e a garantir os poderes constituídos, a lei e a ordem (Brasil, 1980).

No contexto dessa atividade laboral, tão relevante para a soberania nacional, a presença feminina ainda é reduzida, conforme demonstram os dados supracitados. Tal cenário decorre da recente incorporação feminina nas três Forças, as quais, por um longo período, restringiram a ocupação de seus cargos aos homens. Para ilustrar esse processo de integração feminina nas Forças Armadas, apresenta-se a seguir um breve histórico, iniciando-se pela Marinha do Brasil. Sendo assim, com base nas informações divulgadas pelo Ministério da Defesa, no âmbito da Marinha do Brasil (MB), em 1980, houve a criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva. Em 2012, a Marinha promoveu a primeira mulher ao posto de Contra-Almirante, um dos postos

mais altos do oficialato. Em 2014, a Força Naval admitiu a primeira turma de Aspirantes femininas na Escola Naval (EN) (Brasil, 2021). Mais recentemente, em 2024, o campo operativo da Marinha incorporou 114 mulheres soldados fuzileiros navais, formadas no Centro de Instrução Almirante Milcíades Portela Alves, no Rio de Janeiro. Essa incorporação inédita de mulheres como combatentes anfíbias completa um ciclo de oportunidades da inclusão feminina nas Forças, um pioneirismo que se iniciou em 1980, como citado anteriormente (Brasil, 2024f).

No Exército Brasileiro (EB), a primeira turma feminina foi admitida em 1992, na Escola de Administração do Exército. Pouco tempo depois, em 1996, o EB instituiu o Serviço Militar Feminino Voluntário para médicas, dentistas, farmacêuticas, veterinárias e enfermeiras. Em 1997, a primeira mulher ingressou no Instituto Militar de Engenharia (IME), bem como outras mulheres ingressaram na Escola de Saúde do Exército. Em 2018, as primeiras mulheres incorporaram-se à Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), das quais 23 tornaram-se aspirantes a oficiais em 2021 (Brasil, 2021).

A Força Aérea Brasileira, por sua vez, recebeu as primeiras mulheres, por concurso, em 1982. Em 1996, as primeiras cadetes intendentess ingressaram na Academia da Força Aérea (AFA); no mesmo ano, o Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA) realizou o primeiro certame aberto às mulheres. Em 1998, as primeiras mulheres foram admitidas na Escola de Especialistas de Aeronáutica (EEAR) e, em 2003, as primeiras cadetes aviadoras entraram na AFA. Mais recentemente, em 2020, a primeira mulher foi promovida ao posto de brigadeiro médica (Brasil, 2021).

A Força Aérea Brasileira (FAB), neste início de século, abriu suas portas para o ingresso de mulheres na carreira da aviação. Essa abertura teve como estímulo a experiência positiva obtida quando da entrada de mulheres nos quadros femininos, inicialmente criados em 1982, para o exercício de funções burocráticas ou daquelas funções que se enquadrariam no que se poderia considerar “profissões de mulher”, e, posteriormente, no quadro de intendentess, criado no final da década de 1990. Ao mesmo tempo em que esta iniciativa pode ser considerada um avanço – já que, até o momento em que esta pesquisa foi realizada, o Exército e a Marinha não haviam aberto espaço para as mulheres em suas escolas correspondentes –, continua a ser vista com restrições por muitos militares, que questionam a compatibilidade das mulheres, e de suas funções sociais tradicionais, com essa carreira, que tem como uma de suas características a constante ausência do lar por longos períodos de tempo (Santos, Coutinho, 2010, p. 260).

Diante do histórico de inserção de mulheres nas Forças Armadas, destaca-se a importância de aprofundar a análise sobre o trabalho desse contingente. Nesse sentido, o trabalho realizado pelas mulheres das Forças Armadas envolve diferentes frentes, dentre as quais se destacam as operações de paz, em que as contribuições das tropas brasileiras ocorrem

em países devastados por conflitos de toda ordem. Em 2023, o Brasil estava presente em oito das 12 operações da ONU, com um efetivo de 80 militares das Forças Armadas distribuídos pela Ásia, África e Europa. Desse efetivo, 21% era composto por mulheres. Ressalta-se que, em 2022, foi estabelecida uma estratégia de paridade de gênero com meta inicial fixada em 20% para o número mínimo de mulheres nos efetivos empregados pelos países integrantes das operações de paz (Brasil, 2023b). Em 2025, o Brasil participou de 11 operações de paz coordenadas pela ONU, com um contingente de 83 militares empregados em diversos países; desse número, 17 eram mulheres, o que representou um percentual de 20% do efetivo (Brasil, 2025e).

Pontua-se que essa medida para paridade de gênero nas operações de paz decorre do lançamento da Estratégia de Paridade de Gênero Uniformizada 2018-2028 (*Uniformed Gender Parity Strategy 2018–2028*) da ONU, além de ser uma ação vinculada à Resolução 1325 do Conselho de Segurança da ONU sobre mulheres, paz e segurança. Essa resolução é a primeira a vincular as mulheres à agenda de paz e segurança e a reconhecer a necessidade da participação ativa e eficaz das mulheres na construção da paz, uma vez que os conflitos armados impactam mulheres e meninas de forma distinta de como afetam homens e meninos (United Nations, 2026). Nesse contexto, os esforços brasileiros para manter os percentuais de 20% a 21% de participação feminina em suas missões demonstram o alinhamento do país às diretrizes de segurança humana e aos compromissos assumidos perante a comunidade internacional.

Reflete-se que o serviço militar é um setor inserido na lógica da divisão social do trabalho, o qual, desde a sua origem, apresenta atividades orientadas para as práticas dos homens, constituindo-se, assim, como um campo de atuação masculino. A defesa da nação, assim como a técnica, apresenta-se historicamente como um domínio de homens. Por muito tempo, as mulheres não tiveram a oportunidade de se inserir nesse espaço de trabalho tão marcado por simbologias masculinas, o que caracteriza uma nítida divisão sexual do trabalho nesse setor do Estado brasileiro, o qual reproduz e preserva as hierarquias de gênero presentes na sociedade.

Diferente dos homens, para os quais as construções sociais atribuem uma aptidão para a guerra e a defesa da soberania nacional, as mulheres não possuem a obrigação de se alistar no serviço militar. Conforme o Decreto nº 12.725, de 18 de novembro de 2025, as mulheres são isentas do Serviço Militar obrigatório em tempos de paz, estando sujeitas, "em tempo de guerra, de acordo com suas aptidões, a encargos da necessidade de complementação da logística militar" (Brasil, 2025f). Apesar de estarem isentas do Serviço Militar, o ano de 2025 marcou um importante avanço para o ingresso de mulheres nas Forças Armadas do Brasil e para a

agenda de igualdade de gênero, por meio do recrutamento de 1.500 mulheres que desejarem ingressar em uma das organizações militares, a partir de 2026. Essa nova porta de entrada tornou-se possível por meio do Decreto nº 12.154, de 27 de agosto de 2024, que instituiu o alistamento feminino voluntário, permitindo, pela primeira vez, a incorporação de mulheres às Forças Armadas. Segundo o Ministério da Defesa, foram cerca de 34 mil inscrições de mulheres interessadas no recrutamento (Brasil, 2025e).

Das 1.500 vagas disponibilizadas, 1.467 foram preenchidas. Essas prestarão serviço militar em 13 estados e no Distrito Federal, servindo à Pátria em 51 municípios brasileiros, sendo que 1.010 delas irão para o Exército, 300 para a Força Aérea e 157 para a Marinha. Destaca-se que a solenidade de incorporação das primeiras 99 mulheres ao Serviço Militar Inicial ocorreu em março de 2026. Na ocasião, o Ministro da Defesa ressaltou que essa medida está alinhada aos compromissos internacionais do Brasil no âmbito da Agenda Mulheres, Paz e Segurança, da Organização das Nações Unidas (Brasil, 2026c).

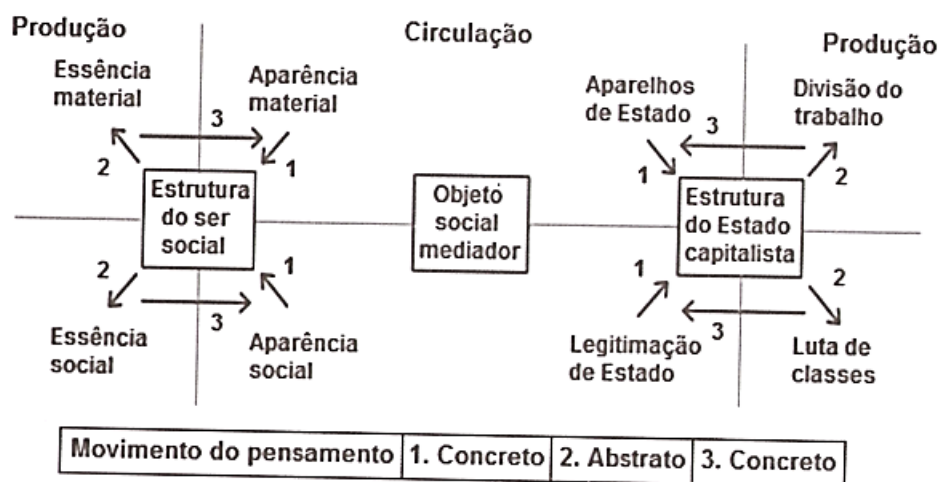
Reflete-se que as Forças Armadas avançaram significativamente na pauta de gênero no que concerne ao acesso de mulheres às carreiras militares, especialmente com o alistamento voluntário feminino. Esse progresso tornou-se ainda mais simbólico com a promoção, em 31 de março de 2026, da primeira mulher ao posto de General de Brigada do Exército (Brasil, 2026d), um marco inédito nos 377 anos de história da instituição. Embora o Brasil venha avançando nessa agenda, os homens continuam dominando essa esfera do trabalho estatal de elevado valor social. Tal cenário evidencia a divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado brasileiro, visto que os assuntos militares, a defesa da Pátria e a guerra permanecem, no imaginário social, como domínios masculinos. Nesse sentido, consoante Bronnikova e Renault (2025, p. 125-126), compreende-se que “mais que qualquer discussão teórica acerca da questão das mulheres, a feminização do trabalho de guerra contribui para a destruição ‘dos preconceitos persistentes que alimentam as desigualdades’ entre os sexos”. Sob essa perspectiva, este estudo progredirá um pouco mais na análise da divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado a partir da especificidade do trabalho feminino nos aparelhos estaduais de segurança pública.

3.2.1 A especificidade do trabalho feminino nas Forças Estaduais de Segurança Pública

No debate sobre o papel do Estado brasileiro na promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho, adotou-se a referência de Estado como um ser social situado no tempo e no espaço, rico em determinações, sendo uma totalidade concreta, complexa e contraditória

(Farias, 2000). Nesse contexto, ao avançar na compreensão dessa categoria, observa-se que ela se estrutura em torno de uma essência e de uma aparência, em que ambas se exprimem através de uma dimensão social e material.

Esquema 1 – Estrutura do Estado capitalista como ser social



Fonte: Farias (2015).

À vista disso, em sua essência, o Estado estrutura-se em torno da divisão do trabalho (essência material), que constitui o eixo material sobre o qual gira a luta de classes (essência social), atuando como gestor dos objetos sociais mediadores das contradições do capitalismo, como o salário. No nível de sua aparência, o Estado estrutura-se em torno dos Aparelhos de Estado (aparência material), os quais se apresentam como um eixo material em torno do qual gira um aspecto social, ou seja, a legitimação de Estado ou a democracia burguesa formal (aparência social) (Farias, 2000).

O Estado é capaz de exercer seu papel mediador sobre um território determinado e sobre o conjunto da população correspondente, pois se manifesta simultaneamente na objetividade (sob a forma de máquina burocrática e administrativa) e na subjetividade (sob forma de democracia formal e de ideologia burguesa correspondente). Como gestor dos objetos sociais mediadores das contradições do capitalismo, o governo é o resultado de um longo processo que o constitui, ao mesmo tempo, nos aparelhos e na legitimação de Estado. Uma vez que este processo toma um aspecto acabado, faz esquecer que resulta, na sua essência, da evolução da divisão capitalista do trabalho e da luta de classes correspondente. Trata-se de um esquecimento em proveito de uma conformidade com a falsa aparência do Estado, caso em que tem por tarefa representar o interesse geral, sob a forma tanto da reificação (coisificação) como da personificação do Estado. Correspondendo, respectivamente a uma instituição administrativa, que emerge naturalmente da especialização do trabalho entre os cidadãos, ou a uma burocracia, que em Hegel é um 'grupo universal' dotado da intuição e da vontade do interesse geral e que em Durkheim é um instrumento racional encarregado de realizar o interesse geral (Farias, 2000, p. 31-32).

Sob essa perspectiva, compreende-se os aparelhos de segurança pública do Brasil como sendo a aparência material do Estado. Tal afirmação justifica-se pelo fato de esses aparelhos representarem a face visível do Estado, constituindo a forma pela qual a sociedade o percebe e com ele interage. Nesse sentido, a análise sobre a divisão sexual do trabalho nesses aparelhos parte da premissa de que tais espaços de atuação profissional são vistos como predominantemente masculinos, associados à força e à virilidade.

À luz desse entendimento, reflete-se, inicialmente, que a atuação profissional feminina nesses aparelhos contrasta com o trabalho historicamente atribuído às mulheres na esfera da reprodução social, pautado em construções de gênero que as associam ao cuidado e à afetividade. Nesse sentido, compreender o processo de inserção feminina nas instituições que constituem a aparência material do Estado brasileiro é fundamental para adensar o debate sobre a divisão sexual do trabalho, de modo a evidenciar as tensões entre as esferas produtiva e reprodutiva, bem como proporcionar o entendimento do gênero como um elemento que estabelece acessos diferenciados para homens e mulheres no seio das sociedades capitalistas.

Nessa linha de raciocínio, salienta-se que os aparelhos de segurança pública estão descritos na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2024a), como órgãos integrantes da segurança pública, a qual consiste na preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio. Os órgãos descritos compreendem tanto a esfera federal quanto a esfera estadual, a saber: polícia federal; polícia rodoviária federal; polícias civis; polícias militares; corpos de bombeiros militares; e as polícias penais federal, estaduais e distrital. Destaca-se que a análise da presença de mulheres nos aparelhos de segurança pública se concentrará nos órgãos de natureza estadual, com foco na atuação da Polícia Militar, do Corpo de Bombeiros Militar e da Polícia Civil. Por essa razão, evidencia-se, conforme a Constituição Federal (1988), que as polícias militares e os corpos de bombeiros militares são forças auxiliares e reserva do Exército Brasileiro, subordinando-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados e do Distrito Federal. A cada um desses três órgãos cabe uma função específica dentro da segurança pública, sendo que às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares incumbe a execução da atividade de defesa civil, além de outras atribuições definidas em lei; e às polícias civis, as quais são dirigidas por delegados de polícia de carreira, incumbem as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais.

Em face do exposto, é importante demarcar o momento no qual as mulheres passaram a ingressar nesses aparelhos de Estado e quais foram os fatores que culminaram nesse fenômeno. Para isso, coloca-se em evidência a pesquisa de Soares e Musumeci (2005), uma das pioneiras

a aprofundar as relações entre a atuação feminina e a instituição policial. Sob esse prisma, verifica-se que o ingresso de mulheres nos aparelhos brasileiros de segurança pública é um acontecimento recente, com exceção do Estado de São Paulo, o qual instituiu, em 1955, um corpo feminino de guardas civis e o incorporou em 1970 aos quadros da Polícia Militar paulista. Nos demais estados, o ingresso feminino ocorreu somente a partir do final dos anos 1970 e, sobretudo, no início dos anos 1980, visando originalmente a atuação em certas áreas em que o policiamento masculino, essencialmente repressivo, encontrava dificuldades, como o trato com crianças abandonadas e com mulheres e adolescentes autores de infrações (Soares; Musumeci, 2005). Reflete-se que a inserção de mulheres nas polícias fundamentou-se em uma ideologia baseada no papel socialmente construído sobre o que é o feminino, contrapondo a docilidade atribuída às mulheres à violência que circunda a atuação masculina.

Em 1955, iniciou-se no estado de São Paulo uma experiência de incorporação de 13 mulheres à Guarda Civil, criando-se assim o Corpo de Policiamento Especial Feminino, que se tornaria o primeiro grupamento policial feminino uniformizado no Brasil. A iniciativa fora proposta por um grupo de assistentes sociais no I Congresso Brasileiro de Medicina-Legal e Criminologia, realizado em 1953, com o argumento de que a formação psicológica feminina traria vantagens para a atuação policial em certas áreas específicas, como o trabalho junto a mulheres, idosos e ‘menores delinquentes ou abandonados’. Em 1959, ainda como parte da Guarda Civil, o Corpo de Policiamento tomou a designação de Polícia Feminina e ficou subordinado à Secretaria de Segurança Pública; em 1969, passou a denominar-se Superintendência de Polícia Feminina. Com a fusão da Força Pública e da Guarda Civil em 1970 – fusão da qual se originou a Polícia Militar do Estado de São Paulo –, a Superintendência transformou-se em Quadro Especial de Policiamento Feminino e ganhou infraestrutura de batalhão. Em 1975 adotou o nome de 1º Batalhão de Policiamento Feminino, incorporando-se plenamente ao arcabouço organizacional da PMESP (Soares; Musumeci, 2005, p. 27-28).

Ressalta-se que o ingresso mais acentuado de mulheres nas instituições policiais, ocorrido a partir de 1980, tornou-se possível devido à regulamentação estabelecida por meio de uma portaria do Estado-Maior do Exército, em 1977, que aprovava as normas de organização das PMs e dos Corpos de Bombeiros Militares, corporações que, durante o período da ditadura militar (1964-1985), estavam efetivamente subordinadas a essa Força Armada. Nessa portaria, estabelece-se a possibilidade de dotar as Polícias Militares de elementos de Polícia Feminina, para atender a um campo de atividade policial específico, voltado para um determinado público, conforme já destacado (Soares; Musumeci, 2005).

Nesse sentido, consoante Soares e Musumeci (2005), a inclusão feminina nas polícias militares teve origem em motivações internas às próprias instituições policiais, as quais giravam em torno do desejo de “humanizar” a imagem da polícia, fortemente associada à ditadura. Sendo assim, a polícia feminina brasileira foi criada com base na presunção de que as mulheres solucionam melhor as tarefas da polícia preventiva e da polícia assistencial, realizando

trabalhos junto a comunidades, crianças, adolescentes, mulheres e idosos. Conforme as autoras, esse tipo de trabalho reafirmou estereótipos de gênero, baseados na vocação assistencialista das mulheres, traduzida no atendimento aos fragilizados, de maneira que se constituiu como um elemento que contribuiu para a “suavização” ou “humanização” da imagem da polícia. Reflete-se, diante disso, que as mulheres ingressaram, no contexto da Polícia Militar, com o objetivo de atuar no policiamento preventivo e não no policiamento repressivo, o qual está voltado para a prisão de criminosos e a intervenção em situações perigosas, associadas à masculinidade e à violência. Percebe-se, desse modo, que essa inserção está relacionada com as percepções existentes sobre o papel da mulher no âmbito da reprodução social, como sendo pessoas afetuosas, cuidadosas, gentis e amáveis. Tal configuração demonstra o peso da divisão sexual do trabalho na estrutura do Estado.

À vista desse processo, segundo Soares e Musumeci (2005), o aparelho de segurança pública brasileiro não passou por nenhuma transformação profunda em sua estrutura ou cultura institucional. Por esse motivo, não se pode associar a incorporação de mulheres nessas organizações a um processo mais amplo de reformas, como o observado em outros países, que promoveram reestruturações institucionais para enfrentar problemas como corrupção, violência, deterioração da imagem e perda da credibilidade policiais. O que se observou, de fato, foi mais uma tentativa de incorporar uma amostra de novidade na velha instituição, visando áreas particularmente sensíveis para a imagem social da Polícia Militar. Como Soares e Musumeci (2005, p. 18) bem descrevem, a missão das mulheres policiais seria “funcionar como uma espécie de cartão de visita, como elemento de marketing, e sua incorporação visaria a uma reforma cosmética, que, sem alterar paradigmas, sinalizasse mudança e modernização”.

Vale destacar que as motivações para a inserção de mulheres na Polícia Civil foram diferentes. As autoras revelam que, para esse caso, houve uma cobrança dos movimentos feministas, a qual resultou na criação de delegacias especiais para o atendimento a mulheres vítimas de violência, prestado sobretudo por policiais civis femininas, o que proporcionou a ampliação do espaço de atuação profissional para as mulheres no interior dessa força policial. Desse modo, observa-se que, no caso da Polícia Militar, que abrange o Corpo de Bombeiros Militar, não houve registros de mobilização social equivalente, nem demanda de serviços específicos que seriam melhor executados por mulheres, nem pressões para a democratização desse espaço profissional até então exclusivamente masculino.

Cabe ressaltar um novo ponto de vista sobre a inserção feminina nas forças policiais. Calazans (2004) afirma que a concentração da entrada de mulheres na polícia coincidiu com um momento de crise da própria instituição policial, a qual refletia uma crise mais ampla do

modo de organização do trabalho nas sociedades contemporâneas. A autora sublinha que o trabalho policial, visto necessariamente como uma ocupação masculina, apresenta uma estrutura em processo de mudança, na medida em que entram em crise valores característicos da organização, como a força física, a virilidade e a identificação tradicional com a imagem masculina. Calazans (2004) compreende que outros valores passaram a ser buscados pela polícia, como a inteligência, a capacidade de resolução de conflitos, a inovação e o trabalho em equipe. Isso ocorre porque os policiais se defrontam com novas situações em que a força física não é tão necessária, tais como a redução de situações potencialmente violentas e conflituosas e o atendimento a grupos que exigem tratamento diferenciado.

Beneficiando-se da lógica do capital, as mulheres chegaram às instituições policiais no momento de mutações, precarização, globalização e de feminização do mundo do trabalho e encontraram, no interior do aparelho policial militar, uma estrutura vertical, pautada pela divisão hierárquica do trabalho, como um modo e meio totalizante de mediação de relações. Esses modo e meio são determinados, envolvidos e sustentados institucionalmente pelos chamados círculos de convivência de oficiais e praças, passando a ter, no gênero dos trabalhadores, mais uma fonte de referências nas diversas lutas de poder. Assim, identificamos que o processo de inserção feminina nas polícias constitui um processo de características mundiais, guardadas as devidas proporções, o qual se caracteriza por um modo de inclusão-exclusão-dominação (Calazans, 2004, p. 145).

Diante desse quadro, para evidenciar esse processo de inserção feminina nos aparelhos de segurança pública, apresentar-se-á o histórico de algumas instituições, de modo a caracterizar esse fenômeno na Polícia Militar, no Corpo de Bombeiros Militar e na Polícia Civil. Sendo assim, destaca-se que a introdução do policiamento ostensivo feito por mulheres na Polícia Militar de Minas Gerais ocorreu a partir de 1981, quando se criou a Companhia de Polícia Feminina de Minas Gerais, para a qual foram recrutadas mulheres de idade entre 18 e 25 anos. A referida Companhia tornou-se responsável pelo policiamento ostensivo da capital, suprimindo limitações do policiamento ostensivo masculino, apresentando um caráter estratégico de transformar a percepção que a população tinha acerca da corporação (Pereira, 1981 *apud* Cappelle; Melo, 2010).

No Rio de Janeiro, o acesso feminino à Polícia Militar se deu em 1982, quando a Companhia de Polícia Feminina, criada em 1981, admitiu sua primeira turma de soldados, a qual foi formada durante seis meses no Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP), sob o comando de policiais militares masculinos, já que não havia oficiais femininas. O ingresso para o quadro de oficiais aconteceu em 1983, quando 14 cadetes ingressaram na então denominada Escola de Formação de Oficiais, hoje, atual Academia D. João VI (Soares; Musumeci, 2005).

A Polícia Militar do Estado da Bahia (PMBA), por sua vez, foi criada em 1885, e durante 165 anos foi composta exclusivamente por homens em seus quadros. Por meio do Decreto Estadual nº. 2.905, de 19 de outubro de 1989, o Governo do Estado da Bahia criou a Companhia de Polícia Militar Feminina, sinalizando que a sua missão seria realizar o policiamento ostensivo geral com ênfase na proteção de crianças, mulheres e idosos, de modo a orientar pessoas e prevenir ações de infratoras e menores, complementando a atuação dos policiais militares masculinos. Desse modo, a legislação evidencia que a mulher já ingressava na PMBA com atribuições específicas e distintas das dos homens, direcionadas para uma atuação de caráter suplementar e coadjuvantes (Rosário, 2022).

No âmbito da Polícia Militar do Rio Grande do Sul, em 1985, foi criada a Companhia de Polícia Militar Feminina da Brigada. A criação dessa unidade se deu no fim do período ditatorial brasileiro e tinha um objetivo manifestadamente conservador na atribuição de funções às mulheres, incumbindo-as dos atendimentos considerados mais sensíveis, tais como a assistência em ocorrências envolvendo idosos, crianças e mulheres. Diante disso, com um efetivo de dez agentes, a primeira turma de policiais militares femininas foi admitida em 17 de fevereiro de 1986. Observa-se que a incorporação de policiais femininas na atividade policial do Rio Grande do Sul ainda não resultou em mudanças na instituição, as quais promovam a igualdade de oportunidades entre os gêneros e o respeito pelo espaço pessoal e profissional da mulher policial, uma vez que elas ainda se defrontam com situações de preconceito, inferiorização e desqualificação profissionais, reproduzidas nas relações de poder do masculino que estão intrinsecamente estabelecidas na instituição (Silva; Rudnicki; Campos, 2023).

Seguindo essa esteira, em relação à inserção no Corpo de Bombeiros Militar, esse fenômeno iniciou-se no Estado de São Paulo, com a formação de quarenta bombeiras no ano de 1991. A referida década foi marcada por inúmeras transformações políticas e sociais na sociedade brasileira, sendo o período da consolidação de direitos políticos promulgados na Constituição de 1988, na qual as mulheres foram contempladas pela garantia dos princípios de igualdade. Assim, surge a ideia de empregá-las, em um primeiro momento, nos serviços de atendimento pré-hospitalar, em funcionamento na capital de São Paulo, por ser uma atividade próxima à enfermagem (David, 2003 *apud* Araújo; Santos, Sales, 2021). Outro marco importante é o do Estado de Minas Gerais que, pela Lei nº 11.099/1993, criou o corpo feminino com o ingresso de 80 bombeiras. Araújo, Santos e Sales (2021) argumentam que o ingresso desse contingente no ano de 1993 no Corpo de Bombeiros de Minas Gerais significou uma invasão do espaço simbólico masculino da instituição, até então constituído e apropriado apenas pelos homens, detentores da farda e da força física.

Em relação ao ingresso da primeira mulher no Corpo de Bombeiros de Santa Catarina (CBMSC), este ocorreu em 25 de novembro de 1996. Com a emancipação do CBMSC em 2003, ocasião em que se tornou uma instituição autônoma e independente da Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC), algumas mulheres migraram do efetivo da PMSC para o CBMSC. No entanto, foi apenas em 2005 que ingressaram as primeiras bombeiras militares formadas e treinadas pelo CBMSC. Além disso, em 2006 as primeiras praças femininas foram incluídas (Buss, 2019). Silva (2022) evidencia que o marco inicial de ingresso de mulheres no Corpo de Bombeiro do Paraná foi o ano de 2005, com a aprovação de 23 candidatas no concurso para soldado. O autor aponta que, em relação ao quadro de praças, o efetivo de mulheres é de 6% e o de oficiais é de 15%, sendo que nenhuma mulher ocupa o posto de coronel e tenente-coronel na instituição. Tais números estão relacionados ao ingresso recente de mulheres na Corporação, em contrapartida à admissão masculina, a qual ocorre desde 1912.

No caso da Polícia Civil, destacam-se dois estudos que revelam o ingresso de mulheres, um no Estado do Ceará e o outro no Estado do Rio Grande do Sul. O primeiro revela que a Polícia Civil do Ceará, criada em 1948, não contava com mulheres em seus quadros, cenário que se modificou a partir dos primeiros concursos realizados para o cargo de delegado, nos anos de 1973 e 1975, nos quais, respectivamente, duas mulheres ingressaram (Bezerra; Lopes, 2008). O segundo estudo mostra que as primeiras policiais ingressaram no quadro da Polícia Civil do Rio Grande do Sul na década de 1970, quando 41 mulheres prestaram concurso para o cargo de investigador de polícia, sendo esta força de segurança uma das pioneiras a abrir espaço para as mulheres no Brasil (Goulart; Faria, 2021).

Diante desse breve histórico, é possível visualizar o processo recente de inserção feminina nos aparelhos de segurança pública e refletir que, por muitas décadas, o trabalho policial era visto unicamente como uma atividade masculina. Essa ausência de mulheres nesse espaço de trabalho é justificada por tudo o que se debateu ao longo desta dissertação, sobre como o gênero cria desigualdades ou, melhor dizendo, estrutura uma divisão do trabalho pautada nas diferenças entre os sexos, em construções sociais do que se entende por trabalho de homem e trabalho de mulher. Nesse sentido, embora a inserção feminina nesses espaços tenha provocado novas percepções e formas de enxergar os aparelhos de segurança pública, a sua aparência continua fortemente traduzida na imagem do homem, seja como símbolo de força, através da farda e das armas, quando se observa a atuação da Polícia Militar e da Polícia Civil, seja como símbolo de herói, quando se observa a atuação do Corpo de Bombeiros Militar.

A cultura tradicional do policiamento é movida pela masculinidade, assim, o tratamento para a inserção de mulheres nos quadros das polícias, tem seus avanços,

mas ainda ocorre de uma forma muito limitada, considerando a existência, no interior das forças de segurança pública, de uma estrutura verticalizada, pautada numa hierarquia de poder com meios e modos próprios de definir estratégias e mediar relações poder e mando (Lopes; Brasil, 2010, p. 1).

Dessa forma, a aparência dos aparelhos de segurança pública, traduzida em termos de masculinidade, é corroborada quando se analisam os dados de efetivo em âmbito nacional. Sendo assim, os dados do Painel da Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública, referentes a 2024, demonstram que as Polícias Militares, os Corpos de Bombeiros Militares e as Polícias Civis são espaços de trabalho dominados por homens. Conforme a tabela abaixo, observa-se que a baixa presença de mulheres nos aparelhos militares, além de repercutir a sub-representação feminina das Forças Armadas, é um reflexo dos percentuais fixados nos editais de concursos para seleção (cotas), o quais por muitos anos restringiram a entrada de mulheres nos quadros dessas instituições.

Pontua-se que tal limitação para o ingresso foi justificada pela alegação de que muitas das funções, especialmente de policiais militares, exigiriam força mais intensa. Contudo, essa alegação se constitui em um verdadeiro equívoco, uma vez que, “a maior parte das atividades desempenhadas pelos policiais não exige força física. Ao contrário, essas atividades exigem habilidades que são adquiridas a partir de treinamento específicos, como uso da força letal, entradas em domicílios e investigação criminal” (Bueno; Pacheco; Carvalho, 2023, p. 9). Ressalta-se que, atualmente, as cotas para ingresso de mulheres nas instituições militares foram revistas, sendo consideradas inconstitucionais.

A Polícia Civil, por sua vez, apesar de ser a força de segurança com o maior percentual de mulheres na comparação com os aparelhos militares, não dispõe de uma distribuição em termos de gênero que represente a paridade ideal em uma sociedade em que a maior parcela da população é composta por mulheres. Isso indica que a igualdade ainda está longe de ser alcançada e que há um longo caminho a ser percorrido para que as mulheres possam estar melhor representadas nesse espaço de trabalho, ainda predominantemente masculino.

Tabela 3 - Efetivo dos aparelhos de segurança pública, organizado por sexo – Brasil 2024

Aparelho de segurança pública	Efetivo total	Mulheres (%)	Homens (%)
Polícia Militar	403.945	12,91	87,09
Corpo de Bombeiros Militar	68.878	14,45	85,55
Polícia Civil	102.989	28,13	71,87

Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Nota: Elaborado pelo autor a partir dos dados extraídos do Painel da Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública (Brasil, 2026e).

Salienta-se que, ao longo deste estudo, a lente de raça sempre foi sendo colocada para analisar as desigualdades estruturadas em torno do trabalho de homens e mulheres, como um elemento que se entrecruza com o gênero. Dessa forma, no que diz respeito ao efetivo das Polícias Militares, observa-se que 40% são compostos por pessoas pardas, 39% por pessoas brancas, 7% por pretas, 1% por amarelas, e 0,27% por indígenas, sendo que 12,37% do percentual representa um conjunto de pessoas em que a cor/raça não foi informada. Quanto ao efetivo dos Corpos de Bombeiros Militares, verifica-se a composição de 41% de pessoas brancas, 39% de pardas, 9% de pretas, 1% de amarelas, sendo que 10% representa um percentual de pessoas em que a cor/raça não foi informada. No âmbito das Polícias Cíveis, observa-se que o efetivo é composto majoritariamente por pessoas brancas (60,85%), seguido de pessoas pardas (28,16%), pretas (4,63%), amarelas (0,82%), indígenas (0,32%) e por um percentual de 5,22% de pessoas em que a cor/raça não foi informada.

Reflete-se que os dados referentes à cor/raça dos efetivos dos aparelhos militares podem estar sub-representados, visto que as porcentagens que indicam o conjunto de pessoas em que a cor/raça não foi informada decorrem da não divulgação (ou inexistência) desses dados por parte de algumas instituições. Na verificação por Unidade Federativa, o PAINEL da Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública mostra que as Polícias Militares dos estados de Roraima e do Piauí não dispõem da caracterização do seu efetivo por cor/raça. Em relação aos Corpos de Bombeiros Militar, observa-se que os estados do Maranhão, Ceará e Minas Gerais também não apresentam essa caracterização. Além disso, ressalta-se que os dados sobre cor/raça não estão organizados por sexo, o que impossibilita uma análise mais precisa e detalhada sobre a presença de mulheres negras no efetivo das polícias e dos corpos de bombeiros do Brasil. Sendo assim, a falta desse dado constitui uma lacuna no PAINEL da Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública, sendo este um indicador relevante nos estudos que abordam a interseção entre gênero e raça no seio do Estado.

À luz do exposto, afirma-se que a inserção feminina nos aparelhos de segurança pública do Brasil não representa apenas uma mudança estatística, mas uma afronta à lógica da divisão sexual do trabalho estatal. Ao ocuparem espaços cujo *ethos* é a força e a repressão, as mulheres tensionam a imagem do Estado como um aparelho que atua pela violência com a expectativa social de uma instituição que protege e cuida da sua população. No contexto nacional, a atuação de mulheres nas polícias e nos corpos de bombeiros revela que, no interior desses aparelhos, há um processo de disputa e poder relacionado à presença feminina. Nesse cenário, tais instituições deixaram de ser um monopólio masculino para se tornarem um campo de contradições, no qual a competência técnica feminina desafia as determinações históricas do patriarcado, isto é, do

regime de dominação-exploração dos homens sobre as mulheres, como descreve Saffioti (2015).

Para fortalecer essa discussão e torná-la mais robusta, este estudo se dedicará a analisar a especificidade do trabalho feminino nas Forças Estaduais de Segurança Pública do Maranhão. Essa análise constitui a dimensão singular sobre a qual a presente dissertação objetiva refletir, permitindo confrontar as estruturas universais da divisão sexual do trabalho com as particularidades da realidade maranhense.

4 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO ESTADO DO MARANHÃO: uma análise do trabalho das mulheres nas forças de segurança pública

O percurso teórico-prático adotado ao longo desta dissertação constitui o fio condutor para a análise da divisão sexual do trabalho no setor público maranhense. Tal proposição fundamenta-se na premissa de que o Estado do Maranhão repercute as desigualdades decorrentes das opressões que permeiam as relações de trabalho no capitalismo contemporâneo. Essas opressões são marcantes na sociedade brasileira pela presença desigual de mulheres em determinadas profissões e espaços de poder e decisão. À vista disso, compreende-se que a divisão sexual do trabalho é sistemática e intrínseca ao capitalismo, o qual instrumentaliza a diferenciação dos papéis sociais de gênero para hierarquizar as atividades laborais e os sujeitos, de modo, a se beneficiar, especificamente, da mão de obra feminina, sem a qual a instituição do trabalho assalariado não seria possível.

Nessa linha de raciocínio, as desigualdades que estruturam o trabalho das mulheres maranhenses tornam-se incontestáveis diante dos dados apresentados no Boletim Periódico nº 4 do Observatório Social e do Trabalho (Lima; Costa; Aroucha, 2023). O documento revela que, no primeiro trimestre de 2023, as mulheres fora da força de trabalho no estado representavam 59,6% da população feminina em idade ativa para trabalhar, ao passo que os homens exibiam participação de 39,5% nessa condição. O boletim aponta que as maranhenses enfrentavam possivelmente maiores obstáculos para a inserção no mercado de trabalho, o que repercute as dificuldades observadas no contexto nacional, marcadas pelo peso das responsabilidades domésticas e de cuidado sobre suas vidas. Além disso, o documento destaca que a ocupação feminina se concentrava principalmente nos grupamentos “educação, saúde humana e serviços sociais” e “serviços domésticos”, os quais totalizavam 272 mil e 133 mil trabalhadoras, respectivamente. Segundo as autoras do boletim, esses dois segmentos de atividade representavam aproximadamente 39% das ocupações das maranhenses, o que não é algo intrínseco às características da economia estadual, configurando uma segregação ocupacional, que se constitui em uma das manifestações da discriminação de gênero.

No que concerne às desigualdades na estrutura do Estado, que são uma expressão do retrato de gênero no mundo do trabalho brasileiro, as mulheres continuam sendo minoria na ocupação de cargos e funções políticas no Poder Legislativo e Executivo local, tal como no âmbito nacional. Essa presença desigual manifesta-se, inicialmente, no baixo número de mulheres à frente das secretarias e órgãos que compõem o governo, que de um total de 67 unidades, apenas 18 possuem mulheres como chefes, o que indica um percentual de 26,86%

(Maranhão, 2026a). Para fins de conhecimento, as secretarias e órgãos sob comando feminino são: Secretaria de Estado da Mulher; Secretaria de Estado do Planejamento e Orçamento; Agência Estadual de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural; Secretaria de Estado Extraordinária de Igualdade Racial; Instituto Estadual de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão; Secretaria de Estado da Educação; Secretaria de Estado de Agricultura e Pecuária; Instituto de Promoção e Defesa do Cidadão; Fundação Escola de Governo do Maranhão; Secretaria de Estado dos Direitos Humanos e Participação Popular; Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão; Gabinete do Governador; Empresa Maranhense de Administração Portuária (EMAP); Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Maranhão; Secretaria de Estado do Turismo; Fundação da Criança e do Adolescente (FUNAC); Casa da Mulher Brasileira; e Cerimonial do Governo. Ressalta-se que, dessas instâncias governamentais, quatro estão vinculadas à educação e cinco estão voltadas aos direitos das mulheres e crianças, o que demonstra que tais pastas ainda são tipicamente consideradas como femininas, configurando-se como extensões do universo do cuidado.

Nesse contexto, destaca-se que a Secretaria de Estado da Segurança Pública (SSP), que comumente apresenta um homem como representante da pasta, passou a ser administrada, a partir de março de 2026, pela coronel da Polícia Militar Maria Augusta de Andrade Ribeiro, conforme o Diário Oficial nº 049, de 17 de março de 2026 (Maranhão, 2026b). Reflete-se que essa mudança representa um avanço na pauta de gênero e uma resposta ao androcentrismo institucionalizado nas forças de segurança pública. A coronel tornou-se a segunda mulher a ocupar essa função de forte valor social e político no Estado, após 19 anos da primeira nomeação feminina para o cargo. A delegada Eurídice Maria da Nóbrega e Silva Vidigal foi a pioneira a assumir a secretaria, até então denominada Secretaria de Estado da Segurança Cidadã, em 2007, conforme o Diário Oficial nº 001, de 2 de janeiro de 2007 (Maranhão, 2007).

A desigualdade na ocupação de espaços na estrutura do Estado também se expressa no Poder Legislativo, uma vez que dos 42 deputados que ocupam uma cadeira na Assembleia Legislativa do Maranhão, 12 são mulheres, o que indica um percentual de 28,5% (Maranhão, 2026a). Observa-se que esse dado não é uma representação justa do eleitorado maranhense, o qual é 51% feminino, conforme apresenta o portal do Tribunal Superior Eleitoral (Brasil, 2026f). Diante desse cenário, percebe-se que o âmbito local reflete a realidade nacional quanto à sub-representação feminina na política. A política, como espaço de poder e decisão, mas também como um local de trabalho remunerado em que homens e mulheres realizam uma atividade em nome do coletivo, se consagra como uma das áreas de forte concentração masculina. Romper com a ideia de que a política é “coisa de homem”, assim como a técnica é

um assunto de homem (Hirata, 2002), deve ser uma ação central para a construção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Nessa perspectiva, as Forças de Segurança Pública do Maranhão também repercutem a divisão sexual do trabalho observada nas Forças Armadas, Polícias Militares, Corpos de Bombeiros Militares e Polícias Cíveis do Brasil, quanto à presença secundária de mulheres nos quadros dos efetivos. Apesar de o gênero não ser mais um requisito formal para a inserção nessas profissões, especificamente as militares estaduais, ele continua perpetuando hierarquias nesses espaços de trabalho. Dessa forma, analisar a divisão sexual do trabalho no setor público estatal, em destaque nas Forças de Segurança Pública do Maranhão, as quais são enraizadas em uma simbologia masculina, revela-se essencial. Tal análise faz-se relevante porque o sexismo inerente à profissão de policial e de bombeiro militar é reflexo de um problema mais amplo que paira sobre a realidade local. Portanto, estudar essa problemática é fundamental para a compreensão do impacto que a presença feminina nesses campos de atuação profissional tem na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

4.1 A inserção profissional feminina nas Forças de Segurança Pública do Maranhão: o trabalho da PMMA, do CBMMA e da PCMA

As Forças de Segurança Pública do Maranhão são um conjunto de órgãos que constituem a aparência material do Estado, que apesar de apresentarem distintas competências, possuem um objetivo em comum: preservar a ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio. Dessa forma, essas forças são constituídas pela Polícia Militar do Maranhão (PMMA), pelo Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA), pela Polícia Civil do Maranhão (PCMA) e pela Polícia Penal do Maranhão (PPMA). Destaca-se que este estudo não contempla a Polícia Penal, a qual foi recentemente introduzida entre os órgãos de segurança pública do Estado.

Nesse sentido, segundo a Constituição Estadual do Maranhão (Maranhão, 2024), à PMMA compete o policiamento ostensivo, a segurança do trânsito urbano e rodoviário, de florestas e mananciais e a prevenção, preservação e restauração da ordem pública. Ao Corpo de Bombeiros Militar, órgão central do sistema de defesa civil do Estado, competem as atribuições de estabelecer e executar a política estadual de defesa civil e as medidas de prevenção e combate a incêndio, bem como outras competências estabelecidas em lei específica. Por sua vez, à Polícia Civil, que deve ser dirigida por Delegado de Polícia de

carreira, incumbem as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, com exceção das militares. Pontua-se que é nesse quadro de atuação profissional que a análise da divisão sexual do trabalho no setor público maranhense opera.

Sendo assim, verifica-se, a partir da Constituição do Estado, que o trabalho desses órgãos visa cumprir a responsabilidade que o Estado tem em garantir a segurança pública, que é exercida com vistas à preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio. Quando se observa, especificamente, o trabalho do policial militar e do bombeiro militar, constata-se que as mulheres por muitas décadas foram impedidas de ingressarem nesses campos de atuação profissional, como se não fossem competentes para o trabalho de preservar a ordem pública e manter a incolumidade das pessoas e do patrimônio. Com fundamento nos referenciais assumidos ao longo desta dissertação, afirma-se que essa exclusão ocorreu em razão da destinação prioritária das mulheres à esfera da reprodução social, como resultado das construções sociais firmadas no decorrer do tempo sobre o papel que as mulheres deveriam desempenhar na sociedade.

Desse modo, tomando como ponto de partida o trabalho da PMMA, destaca-se que essa instituição foi criada por meio da Lei Provincial nº 21, de 17 de junho de 1836, com o nome de “Corpo de Polícia da Província do Maranhão”. Era constituída por um Estado-Maior e quatro Companhias de Infantaria, totalizando 412 policiais, sendo o seu efetivo composto por major (Comandante), alferes (Ajudante), sargento (secretário) e sargento (quartel-mestre) (Maranhão, 2013). Nesse contexto, sublinha-se que as primeiras mulheres ingressaram nessa força militar no ano de 1982, ou seja, 146 anos após a sua criação. Como aponta Divino Filho (2017, p. 39), a Polícia Militar Feminina do Estado do Maranhão foi criada no dia 21 de abril de 1982, “com a finalidade básica de orientar, proteger e informar a população, especialmente as crianças, mulheres e idosos na execução do policiamento ostensivo em diversas partes da capital”. No âmbito de sua criação foram oferecidas quarenta e seis vagas para o Curso de Formação de Soldados, oito vagas para o Curso de Formação de Sargentos e três vagas para o Curso de Formação de Oficiais (CFO PM). Em 25 de julho de 1983, as três primeiras mulheres que preencheram as vagas para o CFO PM (Inalda Pereira da Silva, Hildenê de Jesus Praseres Bastos e Maria do Rosário Sousa de Araújo) foram promovidas ao posto de 2º Tenente PM feminina, após concluírem o curso de formação na Polícia Militar do Estado de São Paulo (Divino Filho, 2017).

Destaca-se que a inserção dessas três mulheres no CFO PM foi 16 anos depois que a primeira turma de oficiais se formou no CFO da Academia da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, em 1966 (Maranhão, 2013). Posteriormente outras mulheres se formaram em

Academias de Polícia Militar de diferentes estados, como Pernambuco e Rio de Janeiro. O processo de formação no Estado do Maranhão só se iniciou em 1993, por meio da Lei nº 5.657, de 26 de abril de 1993, a qual criou a Academia de Polícia Militar do Maranhão, com a finalidade de formar e aperfeiçoar oficiais integrantes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar para a manutenção da ordem, da segurança pública e da defesa civil (Maranhão, 1993).

Posteriormente algumas praças femininas cursaram Academia de Polícia Militar em outros Estados, onde podemos destacar: a Ten Cel QOPM Edilene Soares da Silva, a Ten Cel RR Francisca Teresa Machado de Queiroz na Academia de Polícia Militar de Paudalho, no Estado de Pernambuco, ambas declaradas Aspirantes Oficiais PM Fem no ano de 1992. A 1ª Ten PM RR Maria do Espírito Santo, declarada Aspirante Oficial PM Fem no ano de 1993, a Ten. Cel RR Cornélia Oliveira Costa e a recém promovida Cel QOPM Maria Augusta de Andrade Ribeiro, na Academia de Polícia Militar Dom João VI no Estado do Rio de Janeiro, ambas declaradas Aspirantes Oficiais PM Fem no ano de 1994 (Divino Filho, 2017, p. 40).

A respeito do ingresso de mulheres na Academia de Polícia Militar do Maranhão, denominada Academia de Polícia Militar “Gonçalves Dias” (APMGD), esse processo teve início no ano de 1997, quatro anos após sua criação, com a inserção das quatro primeiras cadetes, conforme a descrição da tabela abaixo. Dessa forma, a análise da divisão sexual do trabalho parte, inicialmente, dos dados de inserção de mulheres e homens no Curso de Formação de Oficiais da Corporação, o qual é realizado em parceria com a Universidade Estadual do Maranhão (UEMA).

Tabela 4 - Ingresso de mulheres e homens no Curso de Formação de Oficiais da Academia de Polícia Militar “Gonçalves Dias”

Quantitativo de cadetes por sexo nas turmas do CFO PM (1993- 2025)				
Ano	Turma do CFO	Mulheres	Homens	Total
1993	1ª Turma	0	29	29
1994	2ª Turma	0	45	45
1995	3ª Turma	0	51	51
1996	4ª Turma	0	22	22
1997	5ª Turma	4	36	40
1998	6ª Turma	0	23	23
1999	7ª Turma	6	14	20
2000	8ª Turma	0	11	11
2001	9ª Turma	2	23	25
2002	10ª Turma	6	24	30
2004	11ª Turma	5	28	33
2005	12ª Turma	2	23	25
2006	13ª Turma	3	17	20
2007	14ª Turma	5	38	43

2008	15ª Turma	5	29	34
2009	16ª Turma	5	33	38
2010	17ª Turma	3	27	30
2012	18ª Turma	3	15	18
2013	19ª Turma	3	23	26
2014	20ª Turma	6	37	43
2015	21ª Turma	4	27	31
2016	22ª Turma	4	41	45
2017	23ª Turma	6	45	51
2018	24ª Turma	7	43	50
2019	25ª Turma	4	42	46
2020	26ª Turma	5	46	51
2021	27ª Turma	6	46	52
2022	28ª Turma	11	41	52
2023	29ª Turma	7	35	42
2024	30ª Turma	13	33	46
2025	31ª Turma	9	36	45

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Nota: Dados obtidos junto à Polícia Militar do Maranhão e em consulta ao Diário Oficial do Estado do Maranhão (DOEMA).

Sendo assim, observa-se que, desde a criação da APMGD, a inserção de mulheres tem sido secundária, evidenciando que esse espaço de trabalho se constitui como um nicho por excelência masculino. De acordo com os dados disponibilizados pela Polícia Militar do Maranhão via Ouvidoria da Secretaria de Estado da Segurança Pública (SSP), a Academia de Polícia Militar “Gonçalves Dias” já formou 94 oficiais do sexo feminino desde o seu surgimento (dados compreendidos até setembro de 2025). Reflete-se que esse processo de inserção reduzido no CFO tem como uma das causas a fixação do efetivo de policiais militares femininas em 10% para os quadros de oficiais e praças, instituída pela Lei nº 7.688, de 15 de outubro de 2001 (Maranhão, 2001). Tal medida impediu, por mais de duas décadas, as mulheres de concorrerem em pé de igualdade com os homens no processo seletivo para o CFO PM, sendo revogada apenas em 2023 pela Lei nº 12.147 (Maranhão, 2023).

Tabela 5 – Caracterização do efetivo ativo da Polícia Militar do Maranhão por sexo, postos e graduações – Maranhão – 3º trimestre - 2025

OFICIAIS PM			
POSTO	EFETIVO		
	Total	Masculino	Feminino
Coronel	63	61	2
Tenente- Coronel	145	139	6
Major	219	204	15
Capitão	280	254	26

1º Tenente	274	253	21
2º Tenente	279	265	14
Aspirante-a-Oficial	55	48	7
TOTAL DE OFICIAIS (a)	1.315	1.224	91

PRAÇAS PM

GRADUAÇÃO	EFETIVO		
	Total	Masculino	Feminino
Cadete	185	145	40
Subtenente	322	304	18
1º Sargento	631	618	13
2º Sargento	953	925	28
3º Sargento	2710	2572	138
Cabo	2433	2251	182
Soldado	4418	3946	472
TOTAL DE PRAÇAS (b)	11.652	10.761	891

EFETIVO TOTAL (a+b)	12.967	11.985	982
----------------------------	---------------	---------------	------------

Fonte: PMMA.

Nota: Elaborado pelo autor com base nos dados disponibilizados pela PMMA via Ouvidoria da SSP/MA. Os dados foram extraídos do Sistema de Gerenciamento de Informações - SGI da PMMA em consulta realizada no dia 15/09/2025. Distribuição de postos e graduações de acordo com a Lei nº 6.513, de 30 de novembro de 1995 (Estatuto da Polícia Militar do Maranhão).

Nessa esteira, o efetivo ativo da PMMA é de 12.967 militares, sendo que desse número 7,57% são mulheres. Observa-se que a porcentagem de policiais femininas na Corporação é pequena em comparação à de homens, o que consagra esse espaço de trabalho como sendo um domínio masculino. Na análise por quadros funcionais, verifica-se que as mulheres presentes no quadro de oficiais representam 6,9% do efetivo, ao passo que no quadro de praças o percentual é levemente maior, 7,64%. Quando se observa especificamente os cargos mais altos da corporação, que compreendem o círculo de Oficiais Superiores (coronel, tenente-coronel e major), os dados revelam que a presença feminina se torna mais escassa ainda, 5,69%, demonstrando que os comandos são quase exclusivamente masculinos. Esse dado se agrava ainda mais pela existência de apenas duas mulheres (3,27%) ocupando o posto de coronel.

Prosseguindo com a análise, o trabalho do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão teve como ponto de partida a Lei nº 294, editada em 16 de abril de 1901, a qual autorizava a criação de um serviço de combate a incêndio no Estado. No entanto, apesar dessa determinação, somente no ano de 1903 o serviço foi oficializado por ato do vice-governador da época, o qual criou uma Seção de Bombeiros por meio do Decreto nº 32, de 10 de dezembro de 1903. A unidade era comandada por um oficial do Corpo de Infantaria do Estado e composta por um 1º sargento, dois 2º sargentos, um furriel, dois cabos e 30 soldados (Maranhão, 2026d).

Diante disso, observa-se que, em sua gênese, o Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão é marcado pela presença de homens, os quais, nos dias atuais, personificam a corporação, como se a imagem do homem traduzisse a instituição militar e esta, por sua vez, traduzisse a imagem do homem. Posto isso, no decorrer da história, com as transformações sociais que se sucederam, a primeira mulher ingressou no CBMMA em 1994, por meio de transferência da Polícia Militar do Maranhão. Nesse sentido, a mulher pioneira na corporação foi a Capitã QOAS Lisiane Barros Pinheiro, incluída em 06 de janeiro de 1992 no quadro da PMMA e incorporada ao CBMMA em 1994.

Dessa forma, 91 anos após a criação do CBMMA, ocorreu a inserção da primeira mulher na corporação, processo que teve continuidade ainda no ano de 1994 com o ingresso de outras militares. No ano em questão, verificou-se a inserção de dez mulheres por meio da seleção ao Curso de Formação de Soldados BM, bem como ocorreu o ingresso no Quadro de Saúde da Corporação de quatro mulheres no posto de 1º tenente dentista e duas no posto de 1º tenente médica.

Nesse contexto, destaca-se que a inserção feminina é um processo crescente no CBMMA, seja por meio de concurso para o Curso de Formação de Soldados BM, seja por meio do Curso de Formação de Oficiais BM, o qual é realizado anualmente em parceria com a Universidade Estadual do Maranhão, tal como o CFO PM. Assim, desde 2006, o CFO BM viabiliza o ingresso de mulheres na corporação, mediante as diversas turmas as quais se formaram ou estão em processo de formação na Academia de Bombeiros Militar “Josué Montello”.

Tabela 6 - Ingresso de mulheres e homens no Curso de Formação de Oficiais da Academia de Bombeiros Militar “Josué Montello” do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão

Quantitativo de cadetes por sexo nas turmas do CFO BM (2006- 2025)				
Ano	Turma do CFO	Mulheres	Homens	Total
2006	1ª Turma	5	16	21
2007	2ª Turma	6	26	32
2008	3ª Turma	3	28	31
2009	4ª Turma	1	19	20
2010	5ª Turma	1	20	21
2011	6ª Turma	2	19	21
2012	7ª Turma	1	14	15
2013	8ª Turma	3	12	15
2014	9ª Turma	1	21	22
2015	10ª Turma	2	18	20
2016	11ª Turma	4	26	30

2017	12ª Turma	2	24	26
2018	13ª Turma	6	25	31
2019	14ª Turma	4	27	31
2020	15ª Turma	4	26	30
2022	16ª Turma	3	29	32
1º/2023	17ª Turma	7	28	35
2º/2023	18ª Turma	6	11	17
2024	19ª Turma	1	14	15
2025	20ª Turma	6	13	19

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Nota: Dados obtidos junto à Academia de Bombeiros Militar “Josué Montelo” e em consulta ao Diário Oficial do Estado do Maranhão (DOEMA).

Em relação à primeira turma do CFO BM, cujo ano de ingresso foi 2006, destaca-se a inserção das primeiras cinco mulheres no Quadro de Oficiais Combatentes da corporação, o que representou uma ruptura com os espaços de comando exclusivamente masculinos e com os espaços de poder antes não tensionados pelas questões de gênero. Dessa forma, a presença majoritária masculina no efetivo e nos postos de comando é um produto da própria constituição histórica da instituição, a qual, em equivalência ao que Bezerra e Lopes (2008) afirmam, é fundada na hierarquia, nas normas e nos rituais ancorados em valores e preconceitos masculinos, orientados por uma cultura androcêntrica e cristalizada no cotidiano. Reflete-se, diante disso, que o ingresso de mulheres no CBMMA é uma forma de enfrentamento da divisão sexual do trabalho na estrutura da corporação, bem como no âmbito da sociedade maranhense.

Tabela 7 – Caracterização do efetivo ativo do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, por sexo, postos e graduações – Maranhão – 3º trimestre de 2025

OFICIAIS			
POSTO	EFETIVO		
	Total	Masculino	Feminino
Coronel	23	21	2
Tenente- Coronel	48	40	8
Major	68	62	6
Capitão	99	95	4
1º Tenente	135	125	10
2º Tenente	272	251	21
Aspirante- Oficial	0	0	0
TOTAL DE OFICIAIS (a)	645	594	51
PRAÇAS			
GRADUAÇÃO	EFETIVO		
	Total	Masculino	Feminino
Cadete	85	65	20

Subtenente	145	141	4
1º Sargento	147	147	0
2º Sargento	168	159	9
3º Sargento	295	251	44
Cabo	41	37	4
Soldado	7	7	0
TOTAL DE PRAÇAS (b)	888	807	81
EFETIVO TOTAL (a+b)	1.533	1.401	132

Fonte: CBMMA.

Nota: Elaborado pelo autor com base nos dados disponibilizados pelo CBMMA via Ouvidoria da SSP/MA. Distribuição de postos e graduações de acordo com a Lei nº 6.513, de 30 de novembro de 1995 (Estatuto da Polícia Militar do Maranhão).

Nessa linha de raciocínio, o efetivo ativo do CBMMA é composto por 1.533 militares, dos quais 8,61% são mulheres. Observa-se que essa porcentagem expressa de forma proporcional a presença feminina nos quadros de oficiais e praças, os quais registram, respectivamente, 7,9% e 9,12%. Quando se concentra em observar a participação feminina no círculo de Oficiais Superiores, que correspondem aos postos de coronel, tenente-coronel e major, verifica-se que elas ocupam 11,5%. Na ocupação do posto mais alto da hierarquia da Corporação elas representam apenas 8,69%. Esses dados indicam que a instituição é comandada majoritariamente por homens, os quais determinam os rumos, apontam a direção e movimentam a corporação, por força de seus atos, sejam administrativos ou políticos.

Avançando com a análise, a PCMA originou-se em 1808, com a criação da Intendência Geral da Polícia da Corte do Estado do Brasil, instituição reconhecida como a origem da Polícia Civil no Brasil (Maranhão, 2019). Essa força policial, regida pela Lei nº 8.508, de 27 de novembro de 2006, apresenta um efetivo pequeno, tal como o do CBMMA, em comparação à PMMA, que é marcado por uma distribuição diferencial de homens e mulheres na ocupação dos cargos. Nesse sentido, com base nos dados disponibilizados pela Polícia Civil do Maranhão via Ouvidoria da SSP/MA, o efetivo da PCMA é composto por 1.790 servidores, dos quais as mulheres representam 22,68%. Analisando a presença feminina no cargo de investigador de polícia, o qual compreende a maior parcela do efetivo, as mulheres representam 18,79% desse total. Por último, quando se observa a presença de mulheres no mais alto cargo da instituição, verifica-se que elas representam 32%, o que indica um percentual bastante positivo na comparação com as outras forças de segurança. Diante disso, argumenta-se que as mulheres do CBMMA e da PMMA enfrentam barreiras mais severas para a ascensão profissional ao último posto, as quais se somam à presença reduzida no círculo de Oficiais Superiores e à inserção recente nos Cursos de Formação de Oficiais.

Tabela 8 – Caracterização do efetivo ativo da Polícia Civil do Maranhão, por sexo e cargos – Maranhão - 3º trimestre de 2025

DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS - ATIVIDADES DE POLÍCIA			
CARGOS	EFETIVO		
	Total	Masculino	Feminino
Delegado de Polícia	404	306	98
Escrivão de Polícia	327	183	144
Agente de Polícia/Investigador de Polícia	1.024	862	162
Motorista	26	26	-
Operador de Rádio – Telefonia	9	7	2
EFETIVO TOTAL	1.790	1.384	406

Fonte: PCMA (Dados de setembro de 2025).

Nota: Elaborado pelo autor com base nos dados disponibilizados pela PCMA via Ouvidoria da SSP/MA Distribuição de cargos de acordo com a Lei nº 8.508, de 27 de novembro de 2006 (Estatuto da Polícia Civil do Maranhão).

No que diz respeito à presença de mulheres ocupando o cargo de delegada de polícia, a PCMA informou, diante dos questionamentos encaminhados via Ouvidoria da SSP/MA, que as primeiras mulheres ingressaram por decreto de 19 de julho de 1990, publicado no Diário Oficial nº 141, de 24 de julho de 1990. Em consulta ao Diário Oficial do Estado do Maranhão não se encontrou o documento indicado, uma vez que o acervo apresenta como limitação temporal para as buscas o ano de 2000. Diante desse dado, observa-se que a inserção feminina na PCMA como delegadas foi um processo posterior ao movimento de ingresso feminino na PMMA, ocorrido em 1982.

Analisando o quadro geral da presença feminina nas Forças de Segurança Pública do Maranhão, somando-se os dados de todos os efetivos, verifica-se que de um total de 16.290 integrantes, apenas 1.520 são mulheres, o que indica um percentual de 9,33%. Ademais, dos 970 altos cargos, 137 são ocupados por mulheres, isto é, 14,12%. Depreende-se, desse modo, que as forças de segurança do Estado são um nicho masculino por excelência, demonstrando que o gênero se constitui como um elemento de opressão, envolto em relações de poder que refletem o acesso desigual de mulheres a esse campo de atuação profissional. Essa divisão sexual do trabalho se confirma também pelo fato de até hoje nenhuma mulher ter ocupado os cargos de comandante-geral da PMMA e do CBMMA. A exceção é a PCMA, a qual ao longo de sua existência teve uma mulher como delegada-geral, a delegada Maria Cristina Resende Menezes, servidora que ficou no cargo de 3 de novembro de 2011 a 30 de dezembro de 2014, conforme as informações disponibilizadas pela instituição.

Ante o exposto, avança-se nesta análise evidenciando as desigualdades em torno do trabalho das mulheres que ocupam altos cargos nas Forças de Segurança Pública do Maranhão.

Os enunciados dessas profissionais constituem uma fonte de dados imprescindível para a análise da divisão sexual do trabalho no setor público maranhense.

4.2 Análise da divisão sexual trabalho sob a ótica das mulheres em altos cargos nas Forças de Segurança Pública do Maranhão

A inserção de mulheres nas Forças de Segurança Pública do Maranhão é um processo que representa avanços na agenda relacionada à igualdade de gênero no mundo do trabalho, que não indica a superação da divisão sexual do trabalho na estrutura da PMMA, do CBMMA e da PCMA, espaços de trabalho e poder marcados pela dominação masculina nos postos de comando e, de forma geral, nos efetivos. Sobre a dominação masculina, conforme Bourdieu (2017, p. 137), ela “pode se contentar em ser e em se dizer nas práticas e discursos que enunciam o ser como se fosse uma evidência, concorrendo assim para fazê-lo ser de acordo com o dizer”, o que significa que essas instituições são espaços de trabalho que naturalizam a desigualdade de gênero para a ocupação de altos cargos.

Em linhas gerais, pode-se inferir pelos dados da subseção anterior que as forças de segurança pública constituem um ambiente profissional firmado no androcentrismo, isto é, “um padrão institucionalizado de valoração cultural que privilegia características associadas à masculinidade, ao mesmo tempo que desvaloriza tudo o que é codificado como ‘feminino’, e de modo paradigmático – mas não exclusivo – as mulheres” (Fraser, 2024, p. 195). É sob essa ótica que se traz a realidade das mulheres nas funções de policiais militares, de bombeiras militares e de delegadas de polícia, como recorte do real que exprime a dinâmica da divisão sexual e social do trabalho.

Nesse tecer de pensamentos, para trazer esse recorte do real recorreu-se às práticas sociais das mulheres que integram as forças de segurança. Desse modo, destaca-se, consoante a Foucault (2008), que os enunciados e visibilidades, os textos e instituições, o falar e o ver constituem práticas sociais amarradas às relações de poder, as quais se estruturam diante da atuação profissional dessas mulheres. À vista disso, é fundamental entender que as práticas sociais de mulheres e homens no interior das instituições estão amarradas às relações de poder a partir da referência ao gênero. Como debatido, “o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (Scott, 2017, p. 86), sendo um campo primário no interior do qual o poder é articulado. Tal premissa pode explicar o fato de as Forças de Segurança Pública do Maranhão serem espaços de trabalho dominados por homens, os quais, por muitas décadas,

foram os únicos a acessar essa área de trabalho como algo que lhes fosse pertencente e exclusivo; é nesse ponto que o poder se traduz e se manifesta.

Nesse sentido, pelo que afirma Foucault (2008), o discurso não consiste em um conjunto de signos, ou seja, elementos significantes que remetem a conteúdos ou a representações, mas consiste em práticas que formam sistematicamente os objetos de que falam. Sendo assim, os discursos se constituem em práticas, e estas evidenciam as relações de poder existentes entre os grupos sociais de mulheres e de homens. Como argumenta Kergoat (2003, p. 58), as “relações sociais se baseiam, antes de tudo, em uma relação hierárquica entre os sexos, trata-se de uma relação de poder, de dominação”.

Em vista disso, para analisar o trabalho das mulheres das Forças de Segurança Pública do Maranhão e coletar os seus enunciados, ou seja, suas práticas sociais amarradas às relações de poder, enviou-se um questionário, via internet, às Oficiais Superiores da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, bem como às delegadas de polícia civil. O questionário, elaborado com 11 questões, abordou aspectos gerais sobre o perfil da profissional quanto a idade, raça, presença de filhos(as), principal responsável pelo trabalho doméstico, bem como aspectos centrados na própria atuação profissional. Ademais, quanto ao compartilhamento desse instrumento de coleta de dados, destaca-se que ele foi encaminhado a todas as Oficiais Superiores do CBMMA. Acerca do compartilhamento para as mulheres das outras forças, esse processo contou com a colaboração de uma Oficial Superior da Polícia Militar e uma delegada de polícia civil.

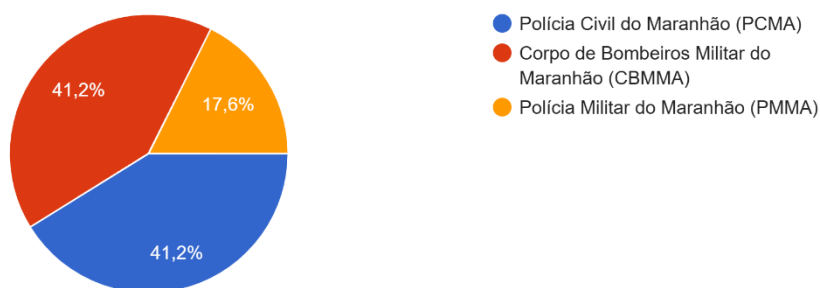
Nesse contexto, buscou-se focar na atuação das mulheres que ocupam os altos cargos dessas instituições para compreender a trajetória, os desafios e as experiências dessas que representam as poucas profissionais que conseguiram alcançar tais espaços de poder e decisão, e, assim, verificar como a divisão sexual do trabalho se expressa nesse espaço singular. Trata-se de uma análise que não se limita ao âmbito do trabalho assalariado, mas que extrapola para a esfera da reprodução social, por entender que esses dois âmbitos se entrelaçam e se influenciam diretamente.

Nesse sentido, do universo de 137 mulheres que ocupam altos cargos e postos nas Forças de Segurança Pública, 17 responderam ao questionário, o que representa um percentual de 12,4% desse quantitativo. Destaca-se que esse número total é composto pelas 23 Oficiais Superiores da PMMA, pelas 16 Oficiais Superiores do CBMMA e pelas 98 delegadas, conforme a caracterização realizada anteriormente. Das que responderam à pesquisa, verificou-se que as participações mais expressivas foram das delegadas de polícia civil (41,2%) e das Oficiais Superiores do CBMMA (41,2%), enquanto a participação das Oficiais Superiores da PMMA

correspondeu a 17,6%. Ressalta-se que o engajamento na pesquisa foi proporcionalmente mais expressivo entre as bombeiras militares, uma vez que a pesquisa alcançou 7 das 16 Oficiais Superiores.

Gráfico 6 – Distribuição das mulheres participantes da pesquisa por Força de Segurança Pública do Maranhão – Maranhão – 4º trimestre de 2025

17 respostas

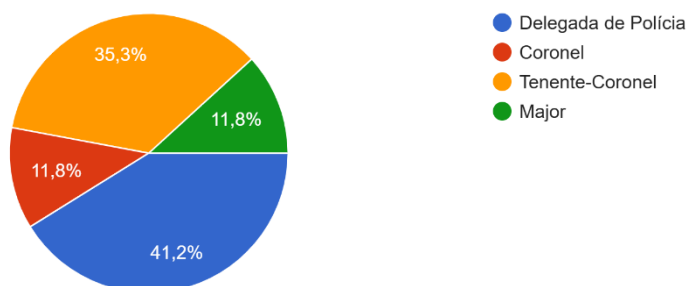


Fonte: Elaborado pelo autor.

Na análise por cargos, observa-se que as delegadas seguem a proporção referente à participação total na pesquisa (41,2%). As tenentes-coronéis representam 35,3%, enquanto as mulheres nos postos de coronel e major representam, igualmente, 11,8% cada. Uma informação relevante evidenciada pelos dados é que a pesquisa alcançou 50% do total de mulheres coronéis, considerando que apenas 4 mulheres ocupam esse posto, somados os números da PMMA e do CBMMA. Esse dado enriquece a análise, por trazer os enunciados das poucas que conseguiram ascender ao posto mais alto da hierarquia dessas corporações.

Gráfico 7 – Cargos das mulheres participantes da pesquisa por Forças de Segurança Pública do Maranhão - 4º trimestre de 2025

17 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor.

Nesse momento da análise, interessa refletir que a inserção de mulheres no espaço de trabalho das forças de segurança pública maranhenses, como policiais militares, bombeiras militares e delegadas de polícia, repercute o processo de mercantilização da força de trabalho no Brasil, o qual vem avançando desde o fim dos anos 1960 (Guimarães, Brito, 2016), período no qual a população foi premida a se lançar no mercado de trabalho para garantir sua sobrevivência, a reprodução de suas condições de vida. Como debatido, as mulheres foram ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, o que não indicou concorrência em pé de igualdade com os homens no acesso aos empregos e na permanência neles. Contudo, a inserção dessas mulheres no espaço do trabalho assalariado representa uma mudança dos papéis de gênero, evidenciando que “a mulher de dentro de casa fugiu do seu texto”, como bem enfatiza a música “Dentro de Cada Um” de Elza Soares. O crescimento da participação feminina na força de trabalho representa mudanças no papel atribuído socialmente às mulheres como donas de casa e força de trabalho secundária (Abramo, 2007), ideia a qual compreende o homem como principal/único provedor e a mulher como principal/exclusiva responsável pela esfera privada (família). Diante disso, pela participação atual das mulheres nas Forças de Segurança Pública do Maranhão (9,33%, conforme análise dos dados dos efetivos), apesar dos números indicarem que sua presença ainda é muito pequena em comparação a dos homens, reflete-se que a inserção delas nesse espaço laboral não é um aspecto secundário de seus projetos de vida, mas um aspecto central de formação de suas identidades e de possibilidades reais de melhores condições de existir socialmente.

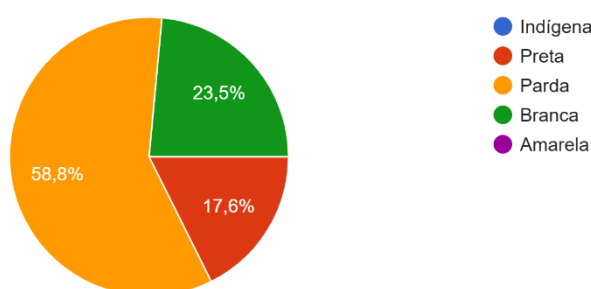
Seguindo com a apresentação do perfil das mulheres participantes, observa-se que 52,9% delas estão na faixa etária entre 39 e 48 anos, seguidas por 29,4% que estão entre 49 e 58 anos, 11,8% entre 28 e 38 anos e 5,9% com 59 anos ou mais. Somado a isso, no que tange à cor/raça, a maioria das participantes autodeclarou-se parda (58,8%), seguida das que se autodeclararam brancas (23,5%) e pretas (17,6%). Acerca do aspecto racial, os dados revelam que 76,4% das participantes se autodeclararam negras, o que sugere que a raça não se constitui como um elemento impeditivo para a ocupação dos altos cargos na estrutura das Forças de Segurança Pública do Estado do Maranhão.

Quanto a esse aspecto racial, ressalta-se que a lente de raça, como um elemento secundário, é um fator relevante neste estudo, por compreender que as vivências das mulheres negras são distintas das mulheres brancas, considerando a leitura realizada das opressões sob a ótica de gênero e raça. Embora os dados coletados demonstrem que 76,4% das mulheres participantes da pesquisa são negras, as Forças de Segurança Pública do Estado do Maranhão não dispõem de dados que cruzem sexo e raça, o que impossibilita uma interpretação sobre a

real dimensão racial dos efetivos. Atualmente, o que se tem é uma caracterização geral do efetivo por cor/raça, que consta no Painel da Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública (Brasil, 2026e), do Ministério da Justiça e Segurança Pública. Tal painel apresenta essa caracterização geral apenas para o efetivo da PCMA e da PMMA, visto que o CBMMA não possui registros do efetivo por raça/cor. Essa ausência de dados quanto à questão racial, é um tópico que demanda avanços, pois tais informações são fundamentais para a formulação de indicadores que podem ser empregados em futuras pesquisas que tenham como objeto de estudo as questões raciais.

Gráfico 8 - Perfil das mulheres participantes da pesquisa por cor/raça - Maranhão - 4º trimestre de 2025

17 respostas

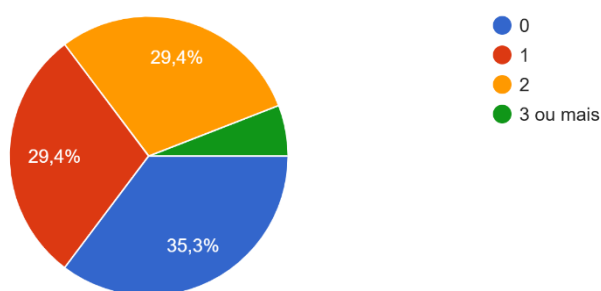


Fonte: Elaborado pelo autor.

Prosseguindo com o perfil das participantes, um dado importante para a análise do trabalho das mulheres nas Forças de Segurança Pública é a quantidade de filhos (as) que essas mulheres possuem. Ao longo desta dissertação argumentou-se que o trabalho doméstico e de cuidados é um elemento estruturante da opressão feminina no capitalismo contemporâneo, e que esse trabalho dificulta ou até mesmo impede que as mulheres ingressem e permaneçam no mercado de trabalho, como foi debatido na seção em que se abordou o mundo do trabalho brasileiro sob a perspectiva de gênero. Em razão disso, para analisar essa dimensão do trabalho das mulheres, ou seja, o trabalho de reprodução social (reprodução simbólica), a presença de filhos(as) se constitui como um dado indispensável. Sendo assim, das participantes da pesquisa, 35,3% não possuem filhos, seguidas por 29,4% que possuem um e 29,4% que possuem dois filhos (as), além de 5,9% para as que possuem três ou mais filhos (as).

Gráfico 9 – Participantes da pesquisa com filhos (as) - Maranhão - 4º trimestre de 2025

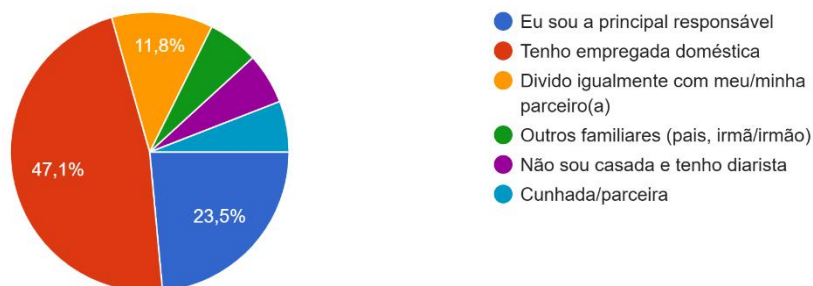
17 respostas

**Fonte:** Elaborado pelo autor.

Diante desse quadro, observa-se que a maioria das participantes possui filhos (64,7%), o que sugere que o cuidado da prole é uma atividade que se soma ao trabalho profissional, à dedicação à carreira, como um trabalho igualmente exigente e, além disso, produtivo, já que envolve a criação de uma criança que se tornará, na ótica do capitalismo patriarcal, uma futura força de trabalho, adequadamente socializada, que preencherá algum papel no capitalismo. Para analisar a dimensão do trabalho de reprodução social (reprodução simbólica), uma das perguntas buscou identificar o principal responsável pelos cuidados diários com os filhos. Nesse sentido, das 11 mulheres que têm filhos (64,7%), nove possuem filhos em idade que demandam cuidados constantes. Destas, quatro afirmaram ser as principais responsáveis pelo cuidado diário; duas dividem a responsabilidade igualmente com o(a) parceiro(a); duas indicaram que a principal responsável é uma pessoa contratada (cuidadora/babá); e uma relatou que o cuidado é compartilhado entre o(a) parceiro(a) e uma profissional contratada (cuidadora/babá). Depreende-se que o cuidado com os filhos pequenos é uma atividade realizada essencialmente pelas próprias participantes da pesquisa ou por outras mulheres contratadas. Tal cenário reforça a distinção entre o trabalho de reprodução social (reprodução simbólica) e o trabalho de produção social (reprodução material), evidenciando a divisão sexual do trabalho, caracterizada pela destinação prioritária das mulheres à esfera reprodutiva e dos homens à esfera produtiva.

Gráfico 10 – Perfil das participantes da pesquisa, considerando o (a) principal responsável pelo trabalho doméstico - Maranhão - 4º trimestre de 2025

17 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor.

Além do cuidado com os filhos, o trabalho doméstico é outro elemento fundamental para esta análise. Nesse sentido, ao questionar as participantes da pesquisa sobre quem é o(a) principal responsável pelo trabalho doméstico em suas residências, 47,1% responderam que a função cabe a uma empregada doméstica, seguidas por 23,5% que informaram ser elas próprias as principais responsáveis. Outras 11,8% dividem as tarefas com o(a) parceiro(a), enquanto os percentuais de 5,9% referem-se, respectivamente, àquelas que afirmaram que o trabalho é de responsabilidade de uma diarista, de outros familiares ou da cunhada/parceira. Ressalta-se que 53% das participantes delegam o trabalho doméstico a outras mulheres, o que traduz a pertinência do fenômeno descrito por Hirata (2002) sobre as novas configurações da divisão sexual do trabalho, isto é, de que as desigualdades não se operam apenas nas relações sociais entre homens e mulheres, mas também entre as próprias mulheres.

Nesse contexto, depreende-se que as Oficiais Superiores da PMMA e do CBMMA, bem como as delegadas, embora sejam concursadas e ocupantes de altos cargos na estrutura do Estado do Maranhão, situam-se na classe trabalhadora. Trata-se de mulheres que não estão em condições de precarização como a grande parcela da população feminina brasileira, a qual se encontra em empregos fora da esfera do setor público estatal, a exemplo do trabalho doméstico remunerado, o qual emprega 5,4 milhões de mulheres no país, em sua maioria negras (67,7%), das quais apenas 23,9% tinham carteira de trabalho (Brasil, 2025a). Tal cenário evidencia uma estratificação, ou seja, a existência de “subclasses” no interior da própria classe trabalhadora. Dessa maneira, essas profissionais, por possuírem uma situação financeira estável e prestígio social, ocupam uma posição privilegiada em uma hierarquia frente a outras mulheres precarizadas, o que lhes permite externalizar o trabalho doméstico.

Embora esse não tenha sido o objeto deste trabalho, entende-se ser importante realizar essa articulação com o trabalho de outras mulheres, cuja atuação contribui para que 53% das participantes da pesquisa possam amenizar o peso do trabalho doméstico sobre a carreira, ou seja, o âmbito do trabalho assalariado. Nesse contexto, destaca-se que essas trabalhadoras, as quais assumem as responsabilidades domésticas e de cuidado em troca de um salário, constituem os “99%” que continuarão em empregos precários, como sugere o título da obra de Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019), sendo exploradas mais fortemente pelo capitalismo. Essa proposição justifica-se, pois, quando se pensa no trabalho doméstico remunerado, este é realizado por mulheres historicamente não privilegiadas pela distinção de raça (por serem negras) e de classe social (por serem pobres). Além disso, o trabalho remunerado dessas trabalhadoras é desvalorizado, o que se exprime em baixos salários e na alta taxa de informalidade, ainda que as atividades desempenhadas por elas sejam essenciais para a reprodução da vida.

Sob esse prisma, é importante ressaltar que, embora as mulheres das forças de segurança pública estejam em posições privilegiadas em termos socioeconômicos, elas são oprimidas pelas relações sociais de sexo da mesma forma que as mulheres não privilegiadas, como será evidenciado ao longo desta análise. Reflete-se, desse modo, que, apesar de essas mulheres ocuparem espaços de poder e decisão na PMMA, no CBMMA e na PCMA, instituições enraizadas em simbologias masculinas, a lógica da divisão sexual do trabalho permanece, ainda que as fronteiras do masculino e do feminino estejam se deslocando pela inserção crescente de mulheres nos quadros funcionais. Enquanto o trabalho doméstico recair prioritariamente sobre as mulheres, a igualdade permanecerá um horizonte distante.

Diante do exposto, apresenta-se o conteúdo dos enunciados das policiais militares, bombeiras militares e delegadas, a fim de trazer à tona as práticas e as relações de poder que se estabelecem diante de suas atuações profissionais. Nesse sentido, o questionamento inicial realizado buscou verificar se o fato de serem mulheres em cargos de poder e decisão impõe desafios específicos não enfrentados por homens. Em face dessa pergunta, obteve-se a resposta de 15 mulheres; entre elas, os discursos prevaletentes revelam que os desafios em torno de sua atuação profissional envolvem: a falta de confiança em suas capacidades de trabalho, a falta de espaço e validação nas decisões de comando, a discriminação, o fato de serem vistas como “frágeis” e o assédio. Para exemplificar esse quadro, alguns enunciados serão colocados em evidência, como o da Militar A/CBMMA, que afirmou: “sim, constantemente somos vítimas de assédio e desacreditadas em nossas capacidades de trabalho”. A Militar B/CBMMA ratifica esse cenário ao declarar: “nós mulheres precisamos nos destacar no trabalho que executamos

para sermos lembradas. Precisamos ser melhores que a maioria dos homens para sermos reconhecidas”. Essa percepção é confirmada pelo relato da Servidora E/PCMA, que declarou que “o maior desafio é não sermos vistas como ‘frágeis’. Precisamos estar a todo tempo tendo que provar que somos fortes como os colegas do sexo masculino”. Esses relatos se somam aos de muitas outras profissionais, como o da Militar A/PMMA e o da Servidora A/PCMA, as quais afirmaram, respectivamente, sofrerem “assédio sexual e ter a inteligência questionada o tempo todo” e em outros momentos, “legitimidade frequentemente testada e baixa representatividade em altos postos”.

Reflete-se que esses desafios são resultados dos padrões de valoração androcêntricos institucionalizados nas Forças de Segurança Pública do Maranhão, e reforçam o gênero como uma diferenciação de status, a partir da concepção de gênero apresentada por Fraser (2024), na qual tudo o que é codificado como “feminino” é desvalorizado. Desse modo, a discriminação, o assédio e a descredibilidade do trabalho são formas de subordinação de status específicas de gênero que as mulheres das forças de segurança pública vivenciam em suas práticas profissionais, demonstrando o quanto os problemas de gênero ainda estão presentes, apesar da entrada de mulheres nesses espaços. Merecem destaque outras falas, como as descritas a seguir:

Sim, falta de espaço e validação nas decisões de comando; testes físicos para cursos sem adaptações para o público feminino; ausência de alojamentos e banheiros femininos em alguns quartéis e nos quartéis que possuem alojamento feminino, as oficiais e praças ficam juntas (ao contrário dos masculinos); estatísticas reduzidas de promoções por merecimento em relação ao público masculino (Militar C/CBMMA).

Com certeza, sim. Conciliar todas as responsabilidades ainda é um desafio. Apesar de contar com uma cuidadora para minha filha durante o dia e uma colaboradora para as atividades da casa, as decisões e a organização geral continuam sendo, majoritariamente, de minha responsabilidade. Meu parceiro colabora, mas a centralidade da gestão doméstica permanece comigo, o que exige constante equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Mesmo quando tive a oportunidade de viajar a serviço ou fazer doutorado em outro estado, gerenciava as questões de casa (Militar B/PMMA).

Pela fala dessa última participante, o trabalho doméstico também se constitui como um desafio para a atuação profissional dessas mulheres. Esse fato é corroborado pelo enunciado da Militar D/CBMMA, a qual afirmou: “a responsabilidade dentro da instituição é a mesma dos homens, mas o trabalho dentro de casa com filhos, esposo, afazeres domésticos, por mais que tenha uma rede de apoio, socialmente, a pessoa mais cobrada é a mulher”. Ademais, a Servidora C/PCMA evidencia que a “mulher tem que conciliar diversas atividades familiares/domésticas com o serviço fora de casa”.

Reflete-se que esses enunciados escancaram a divisão sexual do trabalho, as relações sociais de sexo e o peso do trabalho doméstico e de cuidados sobre a vida das mulheres. Tais

relatos exemplificam, além do mais, a atualidade e pertinência de todo o aparato teórico-prático mobilizado neste estudo para interpretar a opressão de gênero nas relações de trabalho no capitalismo contemporâneo. Cita-se, por exemplo, Federici (2021, p.113), ao argumentar que “o trabalho doméstico, e sobretudo o cuidado das crianças, constitui a maior parte do trabalho neste planeta”, envolvendo servir à mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais e prepará-la para batalhar por um salário; Schneider (2017), que sustenta que as tarefas domésticas são trabalhos que recaem integralmente sobre a mulher; e Hirata (2022), que reflete sobre o cuidado ser considerado um “dever” das mulheres. À vista disso, percebe-se que, embora essas mulheres ocupem altos cargos nas Forças de Segurança Pública do Maranhão, o trabalho doméstico e de cuidado extrapola o âmbito da reprodução social e impõe desafios às suas práticas profissionais. Esse dado é um reflexo das desigualdades que estruturam a sociedade brasileira, tanto nos empregos celetistas quanto nos desempenhados na estrutura do Estado.

Caminhando na análise dos enunciados, as policiais, bombeiras e delegadas foram questionadas sobre como as Forças de Segurança Pública do Maranhão incorporam a perspectiva de gênero em suas ações, de maneira a verificar como o gênero condiciona a ocupação de funções e reproduz desigualdades. Das 17 participantes, 14 responderam a essa pergunta, revelando entendimentos diferentes sobre a questão. Desse número, três destacaram que as forças de segurança pública não incorporam ou não atuam sob tal perspectiva; quatro apontaram que essa visão foi incorporada pela extinção das cotas femininas nos concursos, o que possibilitou às mulheres concorrerem em igualdade com os homens. Como destaca a Militar B/PMMA, “na PMMA, em 2023, foi retirada a cota que limitava o ingresso em 10% das mulheres, mas ainda não há política interna institucionalizada que diminua ou enfrente ou melhore de forma mais direta a perspectiva de gênero”. Somam-se a essa fala os relatos de duas militares do CBMMA, as quais analisaram que “um passo importante foi a retirada de cotas femininas nos concursos, possibilitando acesso universal para todos” (Militar C/CBMMA) e “no curso de formação e de capacitação; concurso com ampla concorrência; em promoções etc.” (Militar D/CBMMA).

No CBMMA, especificamente, temos várias frentes de trabalho voltadas para diminuir as desigualdades e buscando uma igualdade equitativa, pelo menos a nível de comando. Podemos citar: somos umas das primeiras instituições a não delimitar número de vagas para mulheres no concurso para soldado e no CFO. Temos mulheres no comando de vários batalhões, de comando operacional, centros de formações de ensino, nossas promoções seguem o fluxo regular sem divisão de gêneros, mulheres são incentivadas a participar de cursos operacionais, inclusive com muitas sendo classificadas como primeiras. Questões estruturais, como exemplo alojamentos nas nossas unidades operacionais, ainda se peca, mas se formos contextualizar essa

realidade a nível federal, essa é uma realidade pontual nas nossas instituições (Militar E/CBMMA).

Destaca-se que a limitação no ingresso de mulheres havia sido instituída pela Lei nº 7.688, de 15 de outubro de 2001 (Maranhão, 2001), que fixava o efetivo de policiais militares femininas em 10% para os quadros de oficiais e praças. Essa medida específica foi revogada pela Lei nº 12.147, de 12 de dezembro de 2023 (Maranhão, 2023), sendo um ato que representou um grande avanço para a igualdade de gênero nas Forças de Segurança Pública do Maranhão, ao concretizar o princípio constitucional de igualdade, conforme o art. 5º da Constituição Federal (Brasil, 2024a). Nessa esteira, a incorporação da perspectiva de gênero também abrange o incentivo à participação feminina em cursos operacionais, como destacado pela Militar E/CBMMA, bem como a “nomeação de mulheres em cargos antes ocupados apenas por homens”, conforme relata a Servidora F/PCMA. Ressalta-se que, embora a igualdade de acesso tenha sido alcançada nas forças militares, existe um caminho ainda longo para que esses espaços de trabalho se tornem realmente justos e livres de desigualdades, pois, no que concerne às questões estruturais apontadas anteriormente pela Militar C/CBMMA e, na citação direta acima, pela Militar E/CBMMA, sobre a ausência de alojamentos e banheiros femininos em alguns quartéis do CBMMA, observa-se que existem diferenças na ocupação desse espaço de trabalho, o qual parece ainda estranhar a presença feminina.

Outros ângulos são apresentados sobre essa incorporação da perspectiva de gênero nas forças de segurança pública, demonstrando como o gênero pode influenciar a ocupação de funções dentro das instituições, principalmente as administrativas e de atendimento ao público, por associar as mulheres à gentileza e a uma sensibilidade supostamente superior à masculina. Reflete-se que essa associação parte de noções construídas em torno do papel social das mulheres como mães, pessoas afetuosas e gentis, características que contrastam com a lógica da violência e da força, própria das Forças de Segurança Pública. Essa prática repercute as razões históricas da inserção feminina nas instituições policiais, que objetivavam “humanizar” a imagem da polícia. Nesse sentido, esse quadro se traduz nos relatos a seguir:

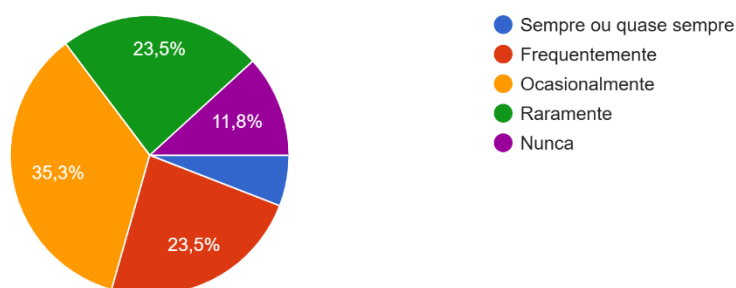
Percebo que, na prática, as forças de segurança ainda tendem a direcionar muitas servidoras para funções de apoio à gestão ou para atividades que exigem maior contato com o público, em razão da visão de que as mulheres são mais organizadas e sensíveis no atendimento. No entanto, vejo também um avanço importante: no CBMMA, as militares têm conquistado espaço no serviço fim, em áreas tradicionalmente ocupadas por homens, e já começam a ascender a postos mais elevados. Esses movimentos mostram que a perspectiva de gênero está sendo incorporada gradualmente, com abertura crescente para uma participação feminina mais ampla e diversificada (Militar F/CBMMA).

A perspectiva de gênero será incorporada ao reconhecer e enfrentar a divisão sexual do trabalho presente no próprio sistema de segurança. Isso ocorre quando a instituição busca romper a lógica que historicamente concentra mulheres em funções administrativas, burocráticas ou de “cuidado” — como atendimento à violência doméstica — e amplia sua presença em áreas estratégicas, operacionais e de comando (Servidora A/PCMA).

Nesse contexto, outro questionamento foi realizado às mulheres das forças de segurança pública, a fim de observar um aspecto bastante relevante sobre a atuação profissional de cada uma delas. Com isso, questionou-se se as sugestões dadas por essas mulheres, haja vista que elas ocupam posições de poder e decisão, são consideradas nos processos decisórios que refletem os rumos de suas instituições. Em outros termos, buscou-se verificar se suas vozes são levadas em conta no direcionamento de políticas, na implementação de projetos ou em tomadas de decisões estratégicas que contribuirão para o bom andamento das atividades institucionais. Destaca-se, desse modo, que 35,3% das 17 participantes da pesquisa responderam que as suas sugestões são consideradas apenas ocasionalmente, ao passo que 23,5%, respectivamente, consideram que isso ocorre frequentemente ou raramente. Ademais, 11,8% afirmam que as suas sugestões nunca são consideradas e apenas 5,9% relatam que sempre ou quase sempre elas são reconhecidas.

Gráfico 11 – Considerações das mulheres das Forças de Segurança Pública do Maranhão sobre o reconhecimento de suas sugestões nos processos decisórios que refletem os rumos de sua instituição - Maranhão - 4º trimestre de 2025

17 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor.

Como Maruani e Meron (2016, p. 60) afirmam, “os números são políticos” e o que os números acima demonstram é que as mulheres das forças de segurança, apesar de ocuparem espaços de poder e decisão, apresentam dificuldades para que as suas ideias, sugestões e posicionamentos sejam reconhecidos nos processos decisórios que refletem os rumos de suas

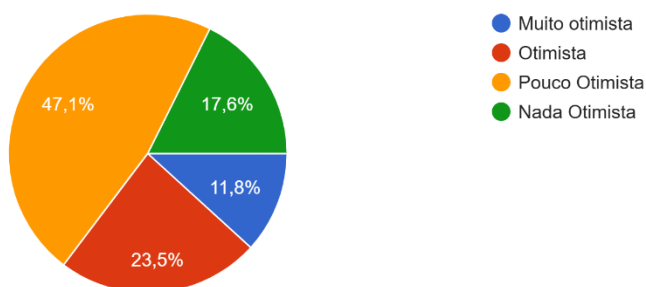
instituições. Pensa-se que esse quadro é resultado da baixa presença de mulheres nesses postos de trabalhos, visto que do universo de 970 profissionais que ocupam os altos cargos da estrutura da PMMA, do CBMMA e da PCMA, apenas 137 (14,1%) são ocupados por mulheres. Reflete-se, além do mais, que esse cenário é reforçado pelos padrões de valoração androcêntricos institucionalizados nas Forças de Segurança Pública do Maranhão. Sob essa ótica, afirma-se que, mesmo que tenha ocorrido uma pequena ruptura da divisão sexual do trabalho nessa área de atuação profissional, as desigualdades de gênero, que não se traduzem apenas pela distribuição desigual do efetivo, seguem firmes nas Forças de Segurança Pública do Maranhão.

Prosseguindo para a conclusão desta análise, solicitou-se às participantes da pesquisa que avaliassem três aspectos que refletem o futuro das mulheres nas Forças de Segurança Pública do Maranhão. O primeiro tratou sobre o aumento do efetivo feminino, revelando que 41,2% delas são pouco otimistas quanto a esse aumento, 35,3% otimistas e 23,5% muito otimistas. Observa-se que, embora a grande maioria se concentre no “pouco otimista”, a soma dos graus de otimismo revela uma perspectiva relativamente positiva sobre o ingresso de mais mulheres nesse espaço de trabalho. O segundo aspecto abordou a valorização profissional no que tange às promoções, evidenciando que 58,8% delas são pouco otimistas em relação à perspectiva de uma promoção, 23,5% otimistas, 11,8% nada otimistas e 5,9% muito otimistas. Verifica-se uma visão pouco positiva sobre esse elemento tão importante para o reconhecimento das suas carreiras.

Por fim, avaliou-se a expectativa quanto à ocupação de cargos de comando máximo, como os de Comandante-Geral da PMMA e do CBMMA e de Delegada-Geral da PCMA. O resultado revelou que 47,1% são pouco otimistas quanto à ocupação desses cargos, 23,5% são otimistas, 17,6% nada otimistas e 11,8% muito otimistas, o que revela que as expectativas são reduzidas quanto a ocupação desses cargos estratégicos e políticos. Reflete-se que a ascensão feminina aos comandos máximos contribuirá significativamente para a superação dos padrões de valoração androcêntricos, especialmente nas forças militares, que nunca tiveram uma mulher como comandante-geral, bem como para o enfrentamento da divisão sexual do trabalho no setor público estatal maranhense.

Gráfico 12 – Expectativas sobre a ocupação de cargos de comando máximo (Comandante-Geral/Delegada-Geral) - Maranhão - 4º trimestre de 2025

17 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor.

Em consideração a isso, realizou-se um último questionamento às participantes, de maneira a revelar o principal desafio a ser superado para que se observe um avanço dos aspectos tratados acima. Das 16 mulheres que responderam a esse questionamento, cinco indicaram que o machismo é o principal desafio, dado que é evidenciado pelas seguintes falas: “o machismo sem sombra de dúvida” (Servidora E/PCMA); “quebra de paradigma de mentalidades machistas” (Militar D/CBMMA); e “a mentalidade dos homens que estão no mais alto escalão, infelizmente, ainda é uma mentalidade machista” (Militar C/CBMMA), ainda, “machismo e misoginia (Militar A/PMMA). Além do mais, “o preconceito e a falta de credibilidade na capacidade feminina em gerenciamento” (Militar A/CBMMA) é um outro desafio que dificulta esse processo, bem como outras percepções relatadas a seguir:

Na minha percepção, o principal desafio é ampliar, de forma concreta, o espaço e as oportunidades para que mulheres assumam funções de comando. Ao fortalecer essa representatividade, a tropa tende a evoluir sua visão, passando a enxergar a militar não sob a ótica do gênero, mas como uma profissional plenamente capacitada para gerenciar equipes, tomar decisões estratégicas e conduzir as missões mais complexas com eficiência (Militar F/CBMMA)

A quantidade de mulheres em funções de comando ainda é muito pequena no corpo de bombeiros. O principal desafio é desvincular as mulheres de papéis como trabalhar apenas em colégios militares ou serviços burocráticos. E sim tentar ocupar todos os espaços possíveis para que, cada vez mais, tenhamos voz na corporação (Militar B/CBMMA)

O principal desafio é romper com a divisão sexual do trabalho nas próprias instituições de segurança, que ainda concentra mulheres em funções administrativas e de cuidado, enquanto os homens ocupam majoritariamente os postos operacionais e de comando. Superar isso exige revisar culturas organizacionais, critérios de promoção e distribuição de tarefas para garantir oportunidades reais e iguais (Servidora A/PCMA).

Reflete-se que os desafios observados retomam os padrões de valoração androcêntricos que são institucionalizados nas Forças de Segurança Pública do Maranhão. Contudo, destaca-se que a presença de mulheres e seu acesso a altos cargos nessas instituições contribuem para a superação desses padrões, à medida que transformam a percepção social sobre esse espaço de trabalho, antes exclusivo dos homens. Ressalta-se que a presença feminina tensiona e modifica as relações de poder, visto que o gênero aparece como um elemento importante na concepção e na construção do próprio poder, conforme afirma Scott (2017). Esse processo tem o potencial de ressignificar a visão de que o trabalho da PMMA, do CBMMA e da PCMA é um trabalho de homem, contribuindo diretamente para a desconstrução do princípio da separação que organiza a divisão sexual do trabalho (Hirata; Kergoat, 2007) e fazendo emergir uma nova forma de enxergá-lo: como um trabalho realizado socialmente por homens e mulheres.

5 CONCLUSÃO

Diante do caso concreto analisado, conclui-se que a inserção de mulheres nesses espaços de trabalho, antes exclusivos dos homens, reflete um processo amplo de mercantilização da força de trabalho no cenário nacional, em que a população brasileira foi sendo gradualmente premida a se inserir, considerando as transformações do sistema capitalista em sua racionalidade neoliberal. Além disso, essa inserção reflete o deslocamento das fronteiras de gênero ao longo do tempo, mas não a superação da própria divisão sexual do trabalho, visto que a distância entre mulheres e homens no interior dos espaços de trabalho ainda permanece insuperável, seja em aspectos numéricos, seja em aspectos de legitimidade e reconhecimento do seu trabalho.

Quanto ao processo de mercantilização da força de trabalho citado, este é um processo que declina no feminino, considerando que a divisão sexual do trabalho, forma primária de dividir o trabalho social, atribui predominantemente às mulheres as atividades da esfera do trabalho reprodutivo, o que justifica a baixa presença de mulheres no quadro de atuações profissionais dessas forças.

O trabalho social, entendido como o conjunto de ofícios e atividades econômicas próprias das sociedades capitalistas, é profundamente estruturado por normas de gênero que operam como princípios naturalizados de organização da vida social. A análise desenvolvida ao longo deste estudo evidenciou que o gênero, enquanto relação social constitutiva e elemento estruturante da coesão social, atravessa de modo decisivo os domínios do trabalho remunerado, do trabalho doméstico e de cuidados, da gestão estatal, da cidadania e das relações familiares. Em síntese, sua presença é determinante na conformação de todas as esferas da vida social.

Sob essa ótica, o trabalho doméstico constituiu uma dimensão relevante para a análise do trabalho das mulheres que ocupam os altos cargos nas Forças de Segurança Pública do Maranhão. Observou-se que 23,5% dessas mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico de suas residências, enquanto a maioria, 53%, externaliza essa responsabilidade para outras mulheres, de modo a atenuar o peso dessas obrigações sobre sua prática profissional. É diante dessa informação que todo o arcabouço teórico-prático empregado para interpretar as opressões de gênero em uma perspectiva interseccional com classe e raça ganha sentido, pois a divisão sexual do trabalho assume formas diferentes segundo a posição de classe e raça das mulheres. Pela externalização do trabalho doméstico dessas profissionais, depreende-se que as responsabilidades domésticas, de uma forma ou de outra, sempre recaem

predominantemente sobre as mulheres, o que demonstra que as bases em que se sustenta a divisão sexual do trabalho não parecem ameaçadas em seus fundamentos.

A análise do trabalho reprodutivo evidenciou que a presença de filhos e a responsabilidade cotidiana por seus cuidados constituem um elemento central na experiência das mulheres pesquisadas. Os dados apresentaram que 64,7% das participantes são mães e, entre elas, a maioria assume de forma predominante os cuidados diários, especialmente quando se trata de crianças que demandam atenção constante. Esse achado reforça o debate sobre o trabalho de reprodução social como atividade de produção e manutenção da vida, conforme discutido por Arruzza, Bhattacharya e Fraser. Conclui-se que essas mulheres, simultaneamente inseridas no trabalho assalariado e responsáveis pela socialização de futuras gerações de trabalhadoras e trabalhadores, desempenham um papel indispensável à continuidade do sistema capitalista, evidenciando a persistente centralidade da divisão sexual do trabalho.

A respeito do trabalho produtivo dessas mulheres, os enunciados revelaram que as suas atuações profissionais são marcadas por desigualdades de gênero, as quais se traduzem em práticas e percepções que giram em torno do fato de serem vistas como frágeis, de terem a sua inteligência e a sua capacidade de trabalho questionadas, da falta de espaço e validação nas decisões de comando, da discriminação e do assédio. Além do mais, essas desigualdades de gênero se traduzem também em aspectos materiais, na ausência de estruturas, como alojamentos e banheiros femininos, como no caso citado pelas militares do CBMMA, o que indica que esse espaço de trabalho ainda apresenta dificuldades em inserir as mulheres, evidenciando as relações de poder existentes no interior dessa Corporação.

Com base nesse retrato da divisão sexual do trabalho nas Forças de Segurança Pública do Maranhão, reflete-se que é preciso ainda avançar muito na busca por igualdade de gênero. São muitas as dimensões que merecem atenção e atuação, o que exige esforços coordenados, como tem feito o Brasil ao implementar políticas direcionadas ao incentivo à participação feminina no mercado de trabalho, em cargos de gestão, em profissões dominadas por homens, bem como para a corresponsabilidade entre mulheres e homens quanto ao trabalho doméstico e de cuidado. Sendo assim, a igualdade de gênero é uma necessidade fundamental para as mulheres da classe trabalhadora.

A análise evidenciou que, no âmbito do Estado do Maranhão, ainda são necessárias ações estruturadas para enfrentar a divisão sexual do trabalho nas forças de segurança pública. Entre as medidas identificadas como estratégicas, destacam-se: o incentivo institucional ao ingresso de mulheres por meio de campanhas alinhadas às políticas e programas do governo federal; o reconhecimento e a ampliação da presença feminina em posições de comando

intermediário, contribuindo para a desconstrução de papéis de gênero que historicamente as afastam desses espaços; e a nomeação de mulheres para os cargos máximos das corporações, passo que, além de simbolizar o compromisso estatal com a igualdade, confronta padrões androcêntricos e práticas discriminatórias ainda presentes nas instituições e na sociedade maranhense. Em conjunto, tais ações configuram caminhos concretos para o avanço da igualdade de gênero no campo da segurança pública.

Portanto, afirma-se que a presença de mulheres nas Forças de Segurança Pública do Maranhão traz uma nova dinâmica para análise sob o prisma da divisão sexual do trabalho, no que se refere a esse espaço de trabalho ser visto como predominantemente masculino. Isso ocorre porque essa presença altera as relações de poder, ao passo que as mulheres reclamam a sua identidade como policiais militares, bombeiras militares e delegadas, ressignificando os espaços de trabalho e as práticas profissionais e consolidando novas percepções.

REFERÊNCIAS

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. Tradução Heci Regina Candiani. – 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2019.

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, María Elena. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual. *In*: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução: Carol de Paula. – 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2016. p. 113-123.

ABRAMO, Laís. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? *In*: HIRATA, Helena. Segnini, Liliana (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo (Série Trabalho e Sociedade), 2007, p. 21-41.

ARAÚJO, W. F.; SANTOS, G. R.; SALES, D. R. **O teto de vidro e as instituições militares: um estudo de caso no 7º batalhão de Bombeiros Militar de Minas Gerais**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.1, p. 7961-7979 Jan. 2021.

BANNELL, Ralph Ings. **Habermas e a educação**. 1. ed. São Paulo: Autêntica, 2013. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 13 maio 2026.

BETTINE, Marco. **A Teoria do Agir Comunicativo de Jürgen Habermas: bases conceituais**. Universidade de São Paulo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades, 2021. Disponível em: www.livrosabertos.abcd.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/587. Acesso em 13 maio. 2026.

BEZERRA, Teresa Cristina E.; LOPES, Emanuel Bruno. Quem são as mulheres da Polícia Civil. *In*: BRASIL, Glaucíria Mota (Org.). **A face feminina da polícia civil: gênero, hierarquia e poder**. Fortaleza: EduECE, 2008. p. 19-70.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIROLI, Flávia. VAGGIONE, Juan Marco. MACHADO, Maria das Dores Campos. **Gênero, neoconservadorismo e democracia: disputas e retrocessos na América Latina**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução, Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUTLER, Judith. Regulações de gênero. **Cadernos pagu**, p. 249-274, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Tp6y8yyyGcpfdbzYmrc4cZs/?lang=pt>. Acesso em: 12 jun. 2025.

BUTLER, Judith. **Quem tem medo do gênero?** Tradução Heci Regina Candiani. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2024.

BRONNIKOVA, Olga; RENAULT, Matthieu. **Kollontai: desfazer a família, refazer o amor**. Tradução Letícia Mei. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2025.

BUSS, Kelly. Uma análise acerca das dificuldades enfrentadas pelas Bombeiras Militares do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC). **Ignis: Revista Técnico Científica do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**, v. 4, n. 1, p. 122-137, 2019.

BUENO, S.; PACHECO, D.; CARVALHO, T. **Quando o piso vira teto**: a fixação de cotas para admissão de mulheres nas Polícias e Corpos de Bombeiros Militares do país. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. 13 p. (Informes de análise, 02). Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/08/informe-de-analise-02-quando-o-piso-vira-teto.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2026.

BOURDIEU, P. F. A dominação masculina. **Educação & Realidade**, [S. l.], v. 20, n. 2, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71724>. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980**. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Brasília, 1980. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6880.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Defesa. **A Defesa: Proteção e Benefícios para a Sociedade**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, n. 1, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/acesso-a-informacao/publicacoes/revista-a-defesa>. Acesso: 3 mar. 2026.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **O Brasil e a ONU**. Brasília, 15 nov. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/delbrasonu/a-missao-do-brasil/a-missao-do-brasil>. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. **Livreto Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - 7ª edição**. Brasília: Ministério das Mulheres, 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/7a-edicao/LivretoProEquidadeDigital.pdf/view>. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Defesa. **A Defesa**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, n. 3, 2023b. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/acesso-a-informacao/publicacoes/re-vista-a-defesa>. Acesso: 3 mar. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 135/2024. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2024a. 187 p.

BRASIL. **Rumo à construção do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens**. Brasília: Ministério das Mulheres; Ministério do Trabalho e Emprego, 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/cartilha-rumo-a-construcao-do-plano-nacional-de-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens.pdf/view>. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. **Relatório Grupo de Trabalho Interministerial sobre Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério das Mulheres, 2024c. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/relatorio-final-gti-igualdade-salarial.pdf/view>. Acesso em: 15 fev. 2026.

BRASIL. **Relatório do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI-Cuidados)**. Brasília: Ministério das Mulheres; Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2024d. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/relatorio-final-do-gti.pdf/view>. Acesso em: 15 fev. 2026.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher: RASEAM 2024**. Brasília: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, ano 7, mar. 2024e. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero/raseam/ministeriodasmulheres-obig-raseam-2024.pdf/view>. Acesso em: 3 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Defesa. **A Defesa**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, n. 4, 2024f. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/acesso-a-informacao/publicacoes/ver-ista-a-defesa>. Acesso: 3 mar. 2026.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher: RASEAM 2025**. Brasília: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, ano 8, mar. 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/raseam-2025.pdf/view>. Acesso em: 4 dez. 2025.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens**. Brasília, DF: Ministério das Mulheres, 7 abr. 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Movimento pela Igualdade no Trabalho**: carta aberta à população brasileira. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/igualdade-salarial/movimento-pela-igualdade-no-trabalho/>. Acesso em: 10 jan. 2026.

BRASIL. **Política Nacional de Cuidados**: compromisso com quem cuida e com quem é cuidado - cartilha para Estados e Municípios. Brasília: Ministério das Mulheres; Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2025d. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes>. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Defesa. **A Defesa**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, n. 5, 2025e. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/acesso-a-informacao/publicacoes/re-vista-a-defesa>. Acesso: 3 mar. 2026.

BRASIL. Decreto nº 12.725, de 18 de novembro de 2025. Aprova a Política Nacional de Defesa, a Estratégia Nacional de Defesa e o Livro Branco de Defesa Nacional. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 221, p. 2, 19 nov. 2025f. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/acesso-a-informacao/publicacoes/publicacoes-de-politica-e-estrategia-nacional-de-defesa>. Acesso em: 4 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Painel Estatístico de Pessoal**. Brasília: Observatório de Pessoal, 2026a. Disponível em: <https://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 4. mar. 2026

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher: RASEAM 2026**. Brasília: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, ano 9, mar. 2026b. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/raseam-2026-relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Ministro da Defesa acompanha incorporação das primeiras mulheres ao Serviço Militar Inicial**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, 2 mar. 2026c. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/ministro-da-defesa-acompanha-incorporacao-das-primeiras-mulheres-ao-servico-militar-inicial>. Acesso em: 4 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Exército propõe a primeira mulher para promoção ao posto de General de Brigada**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, 2026d. Disponível em: https://www.eb.mil.br/web/noticias/w/exercito-propoe-a-primeira-mulher-para-promocao-ao-posto-de-general-de-brigada?p_1_back_url=https%3A%2F%2Fwww.eb.mil.br%2Fnoticiario-do-exercito%3Fsort%3DdisplayDate-%26delta%3D10%26start%3D4. Acesso em: 30 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Painel da Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública**. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2026e. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMDc0ZWJYTGtYjA1OS00YzBmLWJkNTctZmVjODM2YzlmYzBjIiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>. Acesso em: 4 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Estatísticas eleitorais**. Brasília: TSE, 2026f. Disponível em: <https://sig.tse.jus.br/ords/dwapr/r/seai/sig-eleicao-eleitorado/painel-perfil-eleitorado?clear=17&session=214012280982178>. Acesso em: 8 abr. 2026.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. *In*: HIRATA, Helena. Segnini, Liliana (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo (Série Trabalho e Sociedade), 2007, p. 43-87.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *In*: BRASIL. **Edição Especial da Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres. 2012. p. 76-81

CASTELO, Rodrigo. **O social-liberalismo: auge e crise da supremacia burguesa na era neoliberal**. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

CALAZANS, M. E. **Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã**. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 142-150, 2004.

CAPPELE, Monica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Mulheres Policiais, relações de Poder e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais**. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 11, p. 1-25, 2010.

COLLINS, Patrícia Hill. **Pensamento feminino negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. Tradução Jamile Pinheiro Dias. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

COLLINS, Patrícia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução Rane Souza. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

DAVIS, Angela. **As mulheres negras na construção de uma nova utopia**. São Paulo: Geledés, 12/7/2011. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>. Acesso em: 10 nov. 2025.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução Heci Regina Candiani. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIS, Angela. **Mulheres, cultura e política**. Tradução Heci Regina Candiani. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

DENTRO de Cada Um. Intérprete: Elza Soares. Compositores: L. Mello e P. Loureiro. In: Deus é Mulher. Intérprete: Alcione. Deck, 2018. Disponível em: <https://open.spotify.com/track/37ryg3I77I25mwtvFq7YR?si=OT5rG7zSTfaCo0Z2pf6hsA>. Acesso em: 27 nov. 2025.

DIVINO FILHO, Alberto Costa. **A inserção da mulher na carreira policial militar**: um estudo de caso na Polícia Militar do Maranhão. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em História) – Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, 2017.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**: em conexões com as pesquisas de Lewis H. Morgan. Tradução Nélcio Schneider. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019. Disponível em: <https://averdade.org.br/wp-content/uploads/2020/09/Livro-62-FRIEDRICH-ENGELS-A-ORIGEM-DA-FAM%C3%8DIA -DA- PROPRIEDADE-PRIVADA-E-DO-ESTADO.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.

FARIAS, Flávio Bezerra de. **O Estado Capitalista Contemporâneo**: para a crítica das visões regulacionistas. São Paulo: Cortez Editora, 2000.

FARIAS, Flávio Bezerra de. **Crise global**: ampulheta fatal. São Paulo: Xamã, 2015.

FARIAS, Flávio Bezerra de. A consciência de classe na crise dos tempos pós-modernos. **Revista de Políticas Públicas**, v. 26. p.13-45, 30 dez 2022a. Disponível em: <https://periodicoselétronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/20259>. Acesso em: 16 jan. 2026.

FARIAS, Flávio Bezerra de. O processo de democratização no Brasil hoje: uma abordagem marxista. **OIKOS**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3. p. 51-62, 2022b. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/oikos/article/view/54570>. Acesso em: 14 de jan. 2025.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. Tradução Heci Regina Candiani. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

FORTUNATI, Leopoldina. **O arcano da reprodução**: donas de casa, prostitutas, operários e capital. Tradução Rita Matos Coitinho. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2026.

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber/Michel Foucault**. Tradução de Luiz Felipe Baeta Neves, 7ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

FRASER, Nancy. **Destinos do feminismo: do capitalismo administrado pelo estado à crise neoliberal**. Tradução Diogo Fagundes. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2024.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Organização de Flavia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GODINHO, Tatau. Prefácio. *In*: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução: Carol de Paula. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 9-10.

GORENDER, Jacob. Introdução: o nascimento do Materialismo Histórico. *In*: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Introdução de Jacob Gorenader. Tradução Luis Claudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998. p. VII-XLIII.

GOLDMAN, Wendy. **Mulher, Estado e revolução: política familiar e vida social soviéticas, 1917-1936**. 1.ed. São Paulo: Boitempo: Iskra Edições, 2014.

GLENN, Evelyn Nakano. Prefácio à edição francesa. *In*: HELENA, Hirata. **O cuidado: teorias e práticas**. Tradução Monica Stahel. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022. p. 11-15.

GOMES, Andrea Lemos. **O Estado social-liberal brasileiro e as políticas sociais de satisfação de necessidades fundamentais: análise da experiência brasileira de 2003 a 2016 com destaque para a política de saúde**. 2021. Tese (Doutorado em Políticas Públicas) - Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2021.

GOULART, Carolina; FARIA, Josiane Petry. As mulheres na polícia: das relações de poder nas transformações da história. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 7 | n. 2, p. 23-41, Jul/Dez, 2021.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. BRITO, Murillo Marschner Alves de. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. *In*: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução: Carol de Paula. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 71- 82.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo: história e implicações**. Edições Loyola, São Paulo, Brasil, 2008.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344>. Acesso em: 29 jan. 2025.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena. **O cuidado: teorias e práticas**. Tradução Monica Stahel. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. O conceito de trabalho. *In*: EMÍLIO, Marli et al. (org.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003, p. 65- 69.

INFRANCA, Antonino. **Trabalho, indivíduo e história**: o conceito de trabalho em Lukács. Tradução Christianne Basilio e Silvia de Bernardinis. 1. ed. São Paulo: Boitempo; Marília, SP: Oficina Universitária Unesp, 2014.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Cadernos ODS 5**: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas: o que mostra o retrato do Brasil? Brasília: Ipea, 2019. (Cadernos ODS, 5). Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=74c4279f-7489-444a-b6e7-fbec3117400a>. Acesso em: 16 jan. 2026.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Agenda 2030**: objetivos de desenvolvimento sustentável: avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil: ODS 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Brasília: Ipea, 2024. (Cadernos ODS, 5). Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=5aaa595e-6e97-45fa-afaf-a3e975e1e21b>. Acesso em: 16 jan. 2026.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Panorama Atual do Funcionalismo Público no Brasil**. Ipea: Atlas do Estado Brasileiro, 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/arquivos/rmd/2191-adebanalisediadoservidor-2025.html>. Acesso em: 10 mar. 2026.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: EMÍLIO, Marli et al. (org.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003, p. 55-63

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. *In*: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. Tradução: Carol de Paula. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17-26.

KRÚPSKAIA, Nadiéjda Konstantínovna. Deve-se ensinar “coisas de mulheres” aos meninos? Tradução de Priscila Marques. Educação Livre, n. 10, 1909-1910. *In*: SCHNEIDER, Graziela (Org.). **A revolução das mulheres**: emancipação feminina na Rússia soviética. Tradução Cecília Rosas et al.. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 88-91.

LATTANZIO, Felipe Figueiredo; RIBEIRO, Paulo de Carvalho. Nascimento e primeiros desenvolvimentos do conceito de gênero. **Psicol. clin.**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, p. 409-425, dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010356652018000300002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 7 jan. 2026.

LIMA, Valéria Ferreira Santos de Almada; COSTA, Mírian Carvalho da; AROUCHA, Sarah Pestana. **Boletim Ano 12(2023) – Nº 04– Eixo Trabalho: DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO MARANHENSE**: uma análise da última década (2013-2023). São Luís, 2023. Disponível em: <https://www.gaep. ufma.br/2023/09/10/boletim-ano-122023-no-04-eixo-trabalho-des-igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-maranhense-uma-analise-da-ultima-decada-2013-2023/>. Acesso em: 4 dez. 2025

LOSURDO, Domenico. **A luta de classes**: uma história política e filosófica. Tradução Silvia de Bernardinis. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2015.

LOPES, Emanuel Bruno; BRASIL, Glaucíria Mota. **Mulheres na polícia**: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder. Fazendo Gênêro 9. Diáspora, Diversidade, Deslocamentos, ago. 2010.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Introdução de Jacob Gorender. Tradução Luis Claudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013. Disponível em: osaberdigital.com.br/wp-content/uploads/2024/11/Marx-O-Capital-Livro-1-Karl-Marx.pdf. Acesso em: 9 ago. 2025.

MARX, Karl. **Teorias do mais-valor, v.1**. Tradução Ronaldo Vielmi Fortes. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2025.

MARANHÃO. **Lei nº 5.657, de 26 de abril de 1993**. Dispõe sobre a criação de órgãos no âmbito da Polícia Militar do Maranhão e dá outras providências. São Luís: ALEMA, 1993. Disponível em: https://arquivos.al.ma.leg.br:8443/ged/legislacao/LEI_5657. Acesso em: 4 abr. 2026.

MARANHÃO. **Lei nº 6.107, de 27 de julho de 1994**. Dispões sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado e dá outras providências. São Luís, 1994. Disponível em: <https://www.tjma.jus.br/midia/drh/pagina/hotsite/507076/estatuto-do-servidor-publico>. Acesso em: 22 mar. 2026.

MARANHÃO. **Lei nº 7.688, de 15 de outubro de 2001**. Dispõe sobre a unificação de Quadros de Oficiais e Praças Policiais Militares da Polícia Militar do Maranhão, e dá outras providências. São Luís: Assembleia Legislativa do Estado do Maranhão, 2001. Disponível em: https://arquivos.al.ma.leg.br:8443/ged/legislacao/LEI_7688. Acesso em: 4 nov. 2025.

MARANHÃO. Governo do Estado. Ato de Nomeação da Secretária de Estado de Segurança Cidadã Eurídice Maria da Nóbrega e Silva Vidigal. **Diário Oficial do Estado do Maranhão**: Poder Executivo, São Luís, ano CI, n. 001, 2 jan. 2007. p. 171.

MARANHÃO. Polícia Militar do Maranhão. **História da PMMA**. São Luís, 2013. Disponível em: <https://pm.ssp.ma.gov.br/2013/04/historia-da-pmma/>. Acesso em: 2 maio 2024.

MARANHÃO. Polícia Civil do Maranhão. **Histórico**. São Luís, [2019?]. Disponível em: <https://www.policiacivil.ma.gov.br/institucional/historico-2019/>. Acesso em: 29 abr. 2026.

MARANHÃO. **Lei nº 12.147, de 12 de dezembro de 2023**. Altera a redação do art. 3º da Lei nº 7.688, de 15 de outubro de 2001, que dispõe sobre a unificação de Quadros de Oficiais e Praças Policiais Militares da Polícia Militar providências. São Luís: Assembleia Legislativa do Estado do Maranhão, 2023. Disponível em: https://arquivos.al.ma.leg.br:8443/ged/legislacao/LEI_12147. Acesso em: 4 nov. 2025.

MARANHÃO. **Constituição do Estado do Maranhão**: texto da Constituição promulgada em 5 de outubro de 1989 com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº

1/1989 a 101/2024. São Luís: ALEMA; Consultoria Legislativa, 2024. Disponível em: <https://legislacao.al.ma.leg.br/ged/constituicao-estadual/detalhe.html?dswid=-2854>. Acesso em: 4 mar. 2026.

Maranhão. Governo do Estado do Maranhão. **Governo**. São Luís: Governo do Estado, 2026a. Disponível em: <https://www.ma.gov.br/integrantes-do-governo>. Acesso em: 25 abr. 2026.

MARANHÃO. Governo do Estado. Ato de Nomeação da Secretária de Estado de Segurança Pública Maria Augusta de Andrade Ribeiro. **Diário Oficial do Estado do Maranhão: Poder Executivo**, São Luís, ano CXX, n. 049, 17 mar. 2026b. p. 10.

MARANHÃO. Assembleia Legislativa do Estado do Maranhão. **Deputados**. São Luís: ALEMA, 2026c. Disponível em: <https://www.al.ma.leg.br/sitealema/deputados/>. Acesso em: 8 abr. 2026.

MARANHÃO. Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão. **Nossa História**. São Luís, 2026d. Disponível em: <https://cbm.ssp.ma.gov.br/cbmma/institucional/nossa-historia-2/>. Acesso em: 25 abr. 2026.

MARUANI, Margaret; MERON, Monique. Como contar o trabalho das mulheres? França, 1901-2011? *In*: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução: Carol de Paula. – 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2016. p. 59-69.

MONTAGNER, Paula. Desafios da inserção das mulheres nos empregos formais celetistas: o que sabemos das políticas de contratação, promoção e remuneração. *In*: BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Revista Observatório do Trabalho Brasileiro**. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos; Ministério do Trabalho e Emprego. nº 3, maio de 2025, São Paulo, SP: DIEESE; Brasília, DF: MTF, 2025. p. 27-35. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/onmt/pdf/0109_revista-3_dieese_2025_web.pdf. Acesso em 14 fev. 2026.

NETTO, José Paulo. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal**. São Paulo: Cortez, 1995.

NETO, João Hallak. Balanço do mercado de trabalho 2024-2025: evidências a partir do PNAD Contínua. *In*: BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Revista Observatório do Trabalho Brasileiro**. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos; Ministério do Trabalho e Emprego. nº 4, novembro de 2025, São Paulo, SP: DIEESE; Brasília, DF: MTF, 2025. p. 41-47. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/ptbr/assuntos/onmt/pdf/revista-4_dieese_2025_final-web-1.pdf. Acesso em 14 fev. 2026.

ROSÁRIO, Denice Santiago Santos do. Pre(fe)teridas: a percepção das possíveis discriminações de gênero e raça existentes na atuação profissional de mulheres policiais e bombeiras militares na Bahia. **REVISTA PMBA EM FOCO: Ciência Policial e Cidadania**, v. 1, n. 1, 2022.

OUVIÑA, Hernán. **Rosa Luxemburgo e a reinvenção da política: uma leitura latino-americana**. Tradução Igor Ojeda. Revisão Técnicas Isabel Loureiro. 1.ed. São Paulo: Boitempo: Fundação Rosa Luxemburgo, 2021.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 2019. Disponível em: <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>. Acesso em: 02 fev. 2025.

ONU MULHERES. **Dia Internacional da Mulher 2025 – para todas as mulheres e meninas: direitos, igualdade e empoderamento**. 7 jan.2025. Disponível em: <https://brasil.unwomen.org/pt-br/stories/noticia/2025/01/dia-internacional-da-mulher-2025-para-todas-as-mulheres-e-meninas-direitos-igualdade-e-empoderamento>. Acesso em: 02 fev. 2025.

ONU MULHERES. **Garantia dos direitos humanos de mulheres e meninas: um pré-requisito e um catalisador para o progresso**. 10 dez. 2024. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/garantia-dos-direitos-humanos-de-mulheres-e-meninas-um-pre-requisito-e-um-catalisador-para-o-progresso/>. Acesso em: 02 fev. 2025.

ONU MULHERES. **Dia Internacional das Mulheres 2026: Direitos. Justiça. Ação. Para TODAS as mulheres e meninas**. Brasília, DF, 15 jan. 2026. Disponível em: <https://brasil.unwomen.org/pt-br/stories/noticia/2026/01/dia-internacional-das-mulheres-2026-direitos-justica-acao-para-todas-mulheres-e-meninas>. Acesso em: 30 mai. 2026.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/agenda-nacional-do-trabalho-decente>. Acesso em: 14 dez. 2025.

OIT- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Statistics on women**. Genebra: OIT, 2025a. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>. Acesso em: 14 dez. 2025.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Women and the economy: 30 year after the Beijing Declaration**. Genebra: OIT, 2025b. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/women-and-economy-30-years-after-beijing-declaration>. Acesso em: 14 dez. 2025.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero patriarcado violência**. 2. ed. São Paulo: Expresso Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Força de trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. Perspectivas**, São Paulo, 8:95-141, 1985. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/bec4e6a-eb6f-461e-99fbd49a722b93fd/content>. Acesso em: 25 nov. 2025.

SCHNEIDER, Graziela (Org.). **A revolução das mulheres: emancipação feminina na Rússia soviética**. Tradução Cecília Rosas *et al.*. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade**, [S. l.], v. 20, n. 2, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SANTOS, Marina Miranda Lery; COUTINHO, Maria Lúcia Rocha. **Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras. Estudos de Psicologia**, 15(3), setembro-dezembro/2010, p. 259-267. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/v6LynLQsgmxG6ndNDPbCcCK/?lang=pt&formathtml>. Acesso em: 14 mar. 2026.

SILVA, Fábio Adriano Soares da. Contexto histórico: a ascensão da mulher no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. São Paulo, v.8, n.07, p. 540- 553, jul. 2022

SILVA, Juliana Krupp da; RUDNICKI, Dani; CAMPOS, Carmen Hein de. Percepções sobre a igualdade entre homens e mulheres na Polícia Militar do Rio Grande do Sul. **Rev. bras. segur. Pública**, São Paulo v. 17, n. 1, 254-269, fev/mar 2023.

SOARES, Bárbara Musumeci; MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres Policiais**: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Mulheres_policiais/H74iovqjAy8C?hl=ptBR&gbpv=1&pg=PA36&printsec=frontcover. Acesso em: 4 fev. 2026.

UN WOMEN. **Progress on the Sustainable Development Goals**: the gender snapshot 2025. New York: UN Women, 2025a. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2025>. Acesso em: 14 jan. 2026.

UN WOMEN. **Women Political Leaders 2025**. New York: UN Women, 2025b. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/06/poster-women-political-leaders-2025>. Acesso em: 14 dez. 2025.

UN WOMEN. **Documentos Orientadores**. New York: UN Women, 2025c. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/about-us/guiding-documents>. Acesso em: 14 jan. 2026.

UNITED NATIONS. **Resoluções do Conselho de Segurança**. \[S. l.]: Peacemaker, 2026. Disponível em: <https://peacemaker.un.org/en/thematic-areas/women-peace-security/normative-frameworks/security-council-resolutions>. Acesso em: 4 mar. 2026.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

- 1) Em qual Força de Segurança Pública você trabalha?**
 - a) PCMA
 - b) CBMMA
 - c) PMMA
- 2) Qual o seu cargo?**
 - a) Delegada de Polícia
 - b) Coronel
 - c) Tenente-Coronel
 - d) Major
- 3) Qual a sua faixa etária?**
 - a) 18-27 anos
 - b) 28-38 anos
 - c) 39-48 anos
 - d) 49-58 anos
 - e) 59 anos ou mais
- 4) Qual a sua cor/raça de acordo com o IBGE?**
 - a) Indígena
 - b) Preta
 - c) Parda
 - d) Branca
 - e) Amarela
- 5) Você tem quantos filhos?**
 - a) 0
 - b) 1
 - c) 2
 - d) 3 ou mais
- 6) Em sua casa, quem é o (a) principal responsável pelo trabalho doméstico?**
 - a) Eu sou a principal responsável
 - b) Tenho empregada doméstica
 - c) Divido igualmente com meu/minha parceiro(a)
 - d) Outros moradores da casa
 - e) Outros (especificar):
- 7) Em caso de ter filhos (as), quem é o (a) principal responsável pelos cuidados diários com eles (as)?**
 - a) Eu sou a principal responsável
 - b) Divido igualmente com meu/minha parceiro (a)
 - c) Outros familiares (especificar):
 - d) Uma pessoa contratada (cuidadora)
 - e) Outros (especificar):

8) Considerando sua experiência, ser uma mulher que ocupa um cargo de poder e decisão nas Forças de Segurança Pública gera desafios específicos que não são enfrentados por colegas homens? Em caso positivo, poderia detalhar os principais?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Prefiro não responder

Se sim:

9) De que maneira atuação das Forças de Segurança Pública incorpora a perspectiva de gênero nas suas ações?

10) Você considera que suas sugestões são consideradas nos processos decisórios que refletem os rumos da Corporação?

- a) Sempre ou quase sempre
- b) Frequentemente
- c) Ocasionalmente
- d) Raramente
- e) Nunca

11) Pensando no futuro das mulheres nas Forças de Segurança Pública do Maranhão, como você avalia as perspectivas para os seguintes aspectos:

- Aumento do efetivo feminino
 - a) Muito otimista
 - b) Otimista
 - c) Pouco Otimista
 - d) Nada Otimista
- Valorização profissional (promoções)
 - a) Muito otimista
 - b) Otimista
 - c) Pouco Otimista
 - d) Nada Otimista
- Ocupação de cargos de comando máximo (Comandante-Geral/Delegada-Geral)
 - a) Muito otimista
 - b) Otimista
 - c) Pouco Otimista
 - d) Nada Otimista

11.1 Na sua percepção, qual é o principal desafio a ser superado para avançarmos nesses aspectos?