

# Inclusão de gênero no mercado de trabalho

Allan Pablo Faustino, Emily Lermen, Esdras da Silva Ferreira, Samuel Jung

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia - Campus Concórdia  
Distrito Fragosos - s/n Km 8, Concórdia - SC, 89700-000 - Brasil

allanmelo245@gmail.com, eemily.lermenn@gmail.com,  
esdrasamuel07@gmail.com, jung@exact.dev.br

**Abstract.** *In the labor market, women still struggle to reach leadership positions and receive, on average, lower salaries than men in the same position. In addition, there is one on female representation in low-paid sectors such as domestic work and care services. In politics, women are less represented, occupying a significantly smaller share of political office compared to men. This lack of political representation prevents their voices and needs from being adequately heard and met. Gender inequality also manifests itself in social relations and everyday life. Women still face high rates of domestic and sexual violence, as well as being constantly targeted for harassment and discrimination. These problems affect your safety, mental health, and the freedom to fully exercise your rights. The article also discusses the possible negative impacts of this inequality, both for individual women and for society as a whole. By restricting women's access to education, employment opportunities and political power, gender inequality limits human development and results in a cycle of perpetuating poverty and exclusion.*

**Resumo.** *No mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para alcançar cargos de liderança e recebem, em média, salários menores do que os homens na mesma posição. Além disso, existe uma sobrerrepresentação feminina em setores de baixa remuneração, como o trabalho doméstico e os serviços de cuidados. Na política, as mulheres são menos representadas, ocupando uma parcela significativamente menor de cargos políticos em comparação aos homens. Essa falta de representação política impede que suas vozes e necessidades sejam adequadamente ouvidas e atendidas. A desigualdade de gênero também se manifesta nas relações sociais e na vida cotidiana. As mulheres ainda enfrentam altos índices de violência doméstica e sexual, além de serem constantemente alvo de assédio e discriminação. Esses problemas afetam sua segurança, saúde mental e a liberdade de exercer plenamente seus direitos. O artigo também discute os possíveis impactos negativos dessa desigualdade, tanto para as mulheres individualmente quanto para a sociedade como um todo. Ao restringir o acesso das mulheres à educação, oportunidades de emprego e poder político, a desigualdade de gênero limita o desenvolvimento humano e resulta em um ciclo de perpetuação da pobreza e da exclusão.*

## 1. Introdução

Tratar sobre a desigualdade requer que tenhamos um olhar mais crítico sobre o que a determina e suas singularidades, segundo Vieceli et al. (2020), é importante ser visível que

a população que se encontra nas margens tem raça e gênero. Nos últimos anos, tem-se observado um forte movimento de debates sobre a inclusão de gênero no mercado de trabalho. A discussão sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ganhou força, levando empresas, governos e sociedade a repensarem suas políticas e práticas relacionadas ao tema. Este artigo tem como propósito explorar a importância da inclusão de gênero no mercado de trabalho, os desafios enfrentados pelas mulheres, mostrar de fato como é o cotidiano e como são tratadas todas as mulheres em comparação com os homens. Além disso, discutiremos os benefícios de um mercado de trabalho mais equitativo e como as empresas podem se beneficiar ao adotar políticas e práticas inclusivas.

Um dos objetivos desse artigo será responder a pergunta: realmente ainda existe desigualdade de gênero no mercado de trabalho? Uma questão muito relevante e persistente, que muitas pessoas não sabem como esta a questão das mulheres no trabalho e muitas tem a percepção errada, umas achando que não mudou nada e outras achando que mudou muito, sendo bom ou ruim, mas com percepções erradas sobre como exatamente está a condição da mulher no mercado de trabalho.

Neste artigo, serão abordados tópicos que frequentemente confundem as pessoas, trabalhos correlatos, que são artigos relacionados a desigualdade de gênero no mercado de trabalho para aprofundar o conteúdo do artigo, desenvolvimento do trabalho onde procuramos apresentar os problemas de situação que geram resultados e discussões que iremos debater e resolver, e no final iremos concluir com resultado final e nossa visão sobre essa desigualdade. Em outras palavras, o objetivo é aprofundar o conteúdo do artigo, apresentando as dificuldades enfrentadas nessa área, as principais motivações, expondo as diferentes situações que geram resultados desfavoráveis, abrindo espaço para discussões e propostas de solução. Por fim, concluiremos com os resultados alcançados e nossa visão sobre essa questão de desigualdade.

## **2. Fundamentação Teórica**

O Abrantes (2011) diz sobre a teoria de socialização de gênero, dizendo que a desigualdade de gênero é resultado da aprendizagem e internalização de papéis de gênero desde a infância. As crianças são socializadas em conformidade com normas e expectativas de comportamento de acordo com seu gênero atribuído, o que pode limitar suas oportunidades e reforçar estereótipos de gênero. Neste tópico serão abordados temas principais do nosso artigo, trazendo assim, uma definição detalhada sobre cada tema.

### **2.1. Inclusão Social**

A inclusão social envolve medidas que visam integrar pessoas com deficiência, negros, homossexuais e outros grupos marginalizados à sociedade, combatendo a exclusão decorrente do contexto histórico. O principal objetivo da inclusão social é assegurar a todos igualdade de oportunidades.

Segundo Goffman (1993), a sociedade convive com três tipos de estigmas: (i) abominações do corpo (deformidades físicas); (ii) culpas de caráter individual (desonestidade, distúrbio mental, vício etc.); (iii) tribais de raça, nação e religião (que podem ser transmitidos através da linhagem e afetar todos os membros de uma família), todos eles podendo ser caracterizado como discriminação e um preconceito social.

O processo que leva um trabalhador a ter um salário alto ou baixo pode ser dividido em três etapas: formação, inserção e definição salarial. Pensando nessas etapas, Soares (2000) traçou o perfil da discriminação contra homens negros e mulheres brancas e constatou que enquanto as mulheres brancas sofrem na última etapa, os homens negros sofrem nas duas primeiras. As mulheres brancas, apesar de serem mais qualificadas que homens brancos e trabalharem em setores industriais e regiões cuja remuneração é idêntica, ganham menos que os homens.

## 2.2. Sexualidade e Gênero

Uma das maneiras de definir a sexualidade é a busca por satisfação plena, em desenvolvimento contínuo, que envolve as questões biológicas, psicológicas e sociais, ou seja, não é apenas o sexo da pessoa (masculino e feminino), mas sim tudo aquilo que a pessoa tem como mentalidade e afinidade. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define sexualidade como “uma energia que nos motiva para encontrar amor, contato, ternura e intimidade; ela integra-se no modo como sentimos, movemos, tocamos e somos tocados, é ser-se sensual e ao mesmo tempo ser-se sexual. A sexualidade influencia pensamentos, sentimentos, ações e interações e, por isso, influência também a nossa saúde física e mental” (CAMARGO; NETO, 2017).

Já o gênero é a estilização repetida do corpo, um composto de ações que sofrem mudanças no decorrer da vida do indivíduo, que pode ter diversas identidades, não estando somente relacionadas às prevalências sexuais, o que vem aumentar ainda mais as influências recebidas, com enfoque nas questões emocionais de um ser humano (CAMARGO; NETO, 2017).

A identidade de gênero é uma categoria da identidade social e refere-se à identificação do indivíduo como homem ou mulher, ou com alguma categoria diferente de homem ou de mulher. Essa identidade deve ser construída pelo próprio ser humano. Mesmo com todas as influências que recebermos, caberá a cada um sentir se está em concordância com sua orientação, seus desejos e suas práticas sexuais, entendendo que eles podem ser modificados. Vale lembrar que identidade de gênero não se refere ao conceito de afinidade a outro tipo de gênero, e sim a como um indivíduo se sente perante o seu corpo (CAMARGO; NETO, 2017).

- **Gênero fluído:** Onde o indivíduo se posiciona com um gênero diferente com decorrer do tempo, podendo se identificar com algo diferente com o passar do tempo.
- **Gênero não-binário:** Gênero que não se identifica com nenhum dos outros disponíveis.
- **Transgênero:** Pessoas cujo a sua identidade de gênero difere do típico do seu sexo, atribuído ao nascer.
- **Gênero neutro:** Também conhecido como **terceiro sexo**, esse gênero tem como base alguém que não se identifica como homem ou mulher, trazendo a ideia de um novo pronome.
- **Agênero:** Suas ideias são baseadas em indivíduos que não se sentem pertencentes a algum gênero.
- **Pangênero:** Um gênero um pouco diferente, onde abrange todos os gêneros disponíveis.

### 3. Trabalhos Correlatos

Conforme (BOURDIEU, 2012) afirma, grande parte dessa desigualdade se deve por conta da dominância masculina, essa dominância é exercida a partir de uma violência simbólica e invisível para as vítimas. (BOURDIEU, 2012) argumenta que as estruturas de dominação masculina são históricas, não são eternas e enumera algumas conquistas importantes para as mulheres, no entanto, alerta para a possibilidade de discriminação. O autor observou várias mudanças, como: maior participação das mulheres no ensino secundário e superior, no mercado de trabalho; distanciamento das tarefas domésticas e das funções de reprodução; adiamento da idade do casamento e da procriação; aumento do número de divórcios (BOURDIEU, 2012).

As relações de gênero tem muitas desregularidades no mercado de trabalho. Para investigar a percepção da sociedade nessa desigualde, foram trabalhados com 172 mulheres que atuam no Rio de Janeiro. Carvalho et al. (2001) ressaltam que: “as diferenças entre os sexos têm sido percebidas através da história, não apenas como diferenças, mas sobretudo como sinais de superioridade do masculino sobre o feminino”. Podem ser destacados a partir de (CARVALHO et al., 2001), três fatores que predominam na desigualde no mercado de trabalho: a discriminação salarial, o fato de mulheres ocuparem postos menores do que os homens e o bloqueio de dar uma promoção a uma mulher. Para a análise de dados, foram calculados a média de equidade, ou seja, o que cada um relatou sobre tudo o que tinham que fazer, como faziam, como eram tratadas e o que ganhavam, em comparação aos homens. Quanto maior a equidade, mais satisfação elas tinham com o emprego. Com relação as empresas, a maioria deixaria a empresa se fossem comparadas aos homens, porém, elas precisam do salário e não sairão por conta disso (CARVALHO et al., 2001).

O objetivo do artigo citado é mostrar a carga de cada tipo e o grau da desigualdade dessa carga entre homens e mulheres, avaliando o uso do tempo para trabalho no Brasil e dividindo o tempo total em trabalho pago e não pago. Neste estudo, os dados utilizados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), referentes ao ano de 2013. Para a construção destes o autor trabalhou com três tipos de tempo, trabalho pago, sendo a soma dos tempos de trabalho em todas as ocupações no mercado de trabalho, trabalho não pago, que seria o tempo gasto em tarefas domésticas, e o trabalho total que corresponde a soma do trabalho pago e não pago. Os resultados indicam que há uma separação de acordo com o gênero no trabalho e que esta divisão é feita sem argumento forte e simplesmente é feito, o que resulta em maior carga total de trabalho para as mulheres já que em casa trabalham mais as mulheres que os homens (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).

Esse estudo tem como alvo, apontar a falta de discussão sobre as várias expressões de sexualidade dentro da esfera de trabalho brasileira, e na sociedade, demonstrando a luta de seus indivíduos pelos seus direitos, que ora são desprezados ou inexistentes. Também podendo ser usado como referência para um posicionamento perante a sociedade - como, por exemplo, conscientização e sensibilização para a comunidade em geral. O artigo também foi aplicado aos trabalhadores por meio de um questionário online para identificar onde estão inseridos, áreas em que se diferenciam atualmente, dificuldades encontradas e como lidam com situações de trabalho. O conteúdo é apresentado quantitativamente, com uma simples análise qualitativa adicionada. A existência da opressão relacionada à sexualidade é evidente, e a análise permitiu examinar as complexidades da condução das

lutas de classes, onde ainda prevalecem as divisões sociais e econômicas. Trabalhadores individuais Conclui-se que o envolvimento solitário de, sem ampla disposição do sujeito e o estado não produz nada além de satisfação e felicidade pessoal (OLIVEIRA, 2016).

Segundo (MARTINS, 2017), os frequentes debates dos últimos anos sobre as questões de gênero e sexualidade que têm afetado o ambiente de trabalho, pois a discriminação começa na infância, desde a criação do ser humano. Ressalta-se que existem diretrizes para subsidiar a prática dos profissionais nesta temática. No entanto, ainda existem desafios na aplicação desses programas, como a falta de compreensão dos fenômenos culturais que sustentam a prática da discriminação. Assim, conclui-se que formar profissionais neste campo requer uma ação contínua de reflexão crítica e, principalmente, uma mente bem aberta, disposta a receber opiniões, mesmo sendo contrárias aos fundamentos que foram ensinados durante o crescimento da pessoa. Este artigo também cobre as questões de gênero e sexualidade na prática educativa diante da cultura machista e heteronormativa nas empresas e na sociedade em geral. As normas culturais de gênero e sexualidade foram historicamente construídas e reproduzidas por diversas instituições sociais, inclusive em ambientes de trabalho, e podem influenciar o desenvolvimento individual. Tais formas esperadas de expressão de gênero e sexualidade muitas vezes são impostas desde cedo pelos próprios funcionários (MARTINS, 2017).

Esse artigo trata-se da desigualdade de gênero, enfatizando suas causas e consequências, a situação atual no Brasil e no mundo tendo como objetivo e estratégias para combater-lá. O texto fala sobre a desigualdade entre homens e mulheres, e como ela acontece na nossa sociedade. Ele mostra que isso é causado principalmente por uma cultura machista e pela falta de oportunidades para as mulheres em várias áreas. A desigualdade traz consequências ruins, como violência, salários menores para mulheres e ideias erradas sobre o que é ser homem e o que é ser mulher. Por fim, o texto diz que é muito importante lutar contra essa desigualdade e trabalhar para ter uma sociedade mais justa e igualitária para todos (MARTINS et al., 2017).

Neste texto, é discutido como a igualdade de gênero pode parecer contraditória, já que homens e mulheres são diferentes. Isso é resultado de ideias históricas que deram mais poder aos homens e relegaram as mulheres a um papel de cuidadoras do lar. Isso influenciou o direito do trabalho e resultou em discriminação contra as mulheres em trabalhos como advocacia e bares. Também é falado sobre como é difícil para as mulheres entrarem no mercado de trabalho por causa de estereótipos que as associam a trabalhos domésticos. Isso leva muitas mulheres a trabalhos de baixa remuneração no setor doméstico, e mesmo quando trabalham fora de casa, ainda realizam a maior parte do trabalho doméstico não remunerado. O texto discute a definição de assédio sexual na legislação brasileira e apresenta exemplos de casos em outros países. Também é falado sobre como a inserção das mulheres no mercado de trabalho pode levar a casos de assédio sexual, como uma forma de violência de gênero quando as mulheres desafiam os papéis sociais impostos. O texto propõe uma reflexão sobre como equilibrar a proteção contra a discriminação com a violação à liberdade sexual, à dignidade da pessoa humana e ao direito ao meio ambiente saudável e equilibrado (DIOGO; COUTINHO, 2006).

No contexto do mercado de trabalho global, as desigualdades persistem significativamente. Segundo o Relatório Progresso das Mulheres no Mundo das Nações Unidas, a remuneração média das mulheres é 24% menor do que a dos homens. Isso significa que as

mulheres continuam recebendo salários menores mesmo quando desempenham as mesmas funções que os homens, resultando em uma desigualdade significativa ao longo da vida em termos de recursos financeiros. Além disso, a participação feminina na população ativa é de apenas 50%, enquanto a masculina é de 77%. A análise abrangeu dados de mais de 144 países, e concluiu-se que a desigualdade persiste na economia global. Infelizmente, os índices não demonstram grandes avanços nesse aspecto nas últimas décadas, com uma diminuição de apenas 0,6% na disparidade de gênero em relação ao emprego desde 1995. Considerando o ritmo atual, estima-se que somente no ano de 2186 a igualdade econômica entre os gêneros será supostamente alcançada. Essa projeção representa um retrocesso em comparação com a previsão feita em 2015. Portanto, fica evidente que a igualdade de gênero está ainda mais distante do que imaginávamos (SCHUSSLER; FABRICIO, 2017).

A constatação das desigualdades entre homens e mulheres, comprovada por estudos de gênero, marcou uma mudança significativa na abordagem das razões por trás dessas desigualdades. Ao invés de atribuir tais disparidades ao determinismo biológico, os estudos passaram a explorar as diferenças entre gênero, trabalho e saúde como fatores determinantes. Esta pesquisa consiste em uma revisão narrativa qualitativa que abrange publicações em português e inglês desde 1990 até 2012, bem como dados do Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde. As informações fornecidas ressaltam a importância de compreendermos o processo social de construção das diferenças entre homens e mulheres e como isso tem contribuído para a distribuição desigual do poder e, consequentemente, para a geração de desigualdades de gênero (MATTOS, 2015).

Embora as mulheres tenham conquistado progresso significativo na inserção em posições de autoridade e controle de ativos de qualificação, ainda há uma notável concentração em posições de classe que oferecem poucas recompensas, o que evidencia a persistência de desvantagens de acesso. A condição de classe exerce um papel importante na moderação da desigualdade de gênero, especialmente entre os capitalistas, gerentes e detentores de ativos de qualificação, contribuindo para a acentuação dessa desigualdade, mas também amenizando-a entre os trabalhadores elementares. No entanto, essa influência da classe é menos marcante e mais inconsistente quando comparada às interações entre classe e raça. Os condicionamentos de classe aumentam a disparidade de renda de acordo com o gênero em polos extremos da estrutura social, como capitalistas e autônomos precários, ressaltando a importância dos fatores contextuais e instigando reflexões teóricas sobre os mecanismos que geram essas consequências. Em comparação com a divisão racial, o gênero é uma divisão social mais autônoma, evidenciando uma alta desigualdade de tratamento no Brasil, que parece superar a desigualdade de acesso a recursos valiosos, representando um ônus compartilhado pelas mulheres devido ao poder causal do gênero (SANTOS, 2008).

No artigo citado, o diálogo com a literatura especializada em questões de gênero é iniciado para retratar a desigual inserção das mulheres no mundo do trabalho e a estrutura ocupacional historicamente marcada pela segregação feminina. É destacado que, durante o período de crescimento econômico entre 2004 e 2014, houve um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho e na taxa de formalização do emprego feminino, porém, pouca redução foi observada no diferencial de rendimentos entre homens e mulheres. A análise tem como base dados da RAIS e prioriza a variação do

número de vínculos e dos salários mensais no período de 2015 a 2018. É constatado que a forte recessão em 2015-2016 afetou de forma mais intensa a força de trabalho masculina, resultando em uma pequena redução nas diferenças de rendimento entre homens e mulheres. Além disso, a tímida recuperação econômica em 2017-2018 favoreceu a participação feminina no mercado de trabalho formal. É mencionado também que a reforma trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017 não teve impactos significativos em 2018 em relação à desigualdade de gênero. Os entraves à inserção feminina em alguns setores de atividade, como a construção civil e a indústria, continuaram evidentes, enquanto a inserção no setor de serviços ainda era mais facilitada. Além disso, persiste a dificuldade em combater os diferenciais de remuneração que se manifestam de forma mais intensa em ocupações que exigem diploma de ensino superior. Essas desigualdades de gênero denotam seu caráter estrutural (COTRIM et al., 2020).

A estatística descritiva revelou que a remuneração média das mulheres é inferior à dos homens, com médias de 4,01 a 5,00 salários-mínimos para as mulheres e de 5,01 a 7,00 salários-mínimos para os homens. Essa diferença é confirmada pela regressão linear múltipla, que apresentou um coeficiente significativamente maior para os homens. Além disso, os homens têm uma faixa etária e tempo de permanência no emprego superiores, além de trabalharem em empresas maiores. A escolaridade dos homens também é ligeiramente superior, mas de forma pouco expressiva. Portanto, as evidências indicam que a remuneração é a variável com maior diferença entre os gêneros. Ao comparar os modelos de regressão, observa-se que os contadores e auditores masculinos recebem uma remuneração significativamente maior do que as mulheres, mesmo com pouca diferença na escolaridade. No entanto, em relação aos fatores influentes na remuneração, como faixa etária, tempo de emprego, escolaridade e tamanho da empresa, os homens e as mulheres apresentam características similares, o que não justifica as disparidades salariais entre os gêneros. A pequena diferença encontrada não é estatisticamente significativa para fundamentar as desigualdades salariais observadas (BRIGHENTI et al., 2015).

#### **4. Desenvolvimento**

A desigualdade, segundo CALADO (2015) trata-se de uma questão vivenciada pela sociedade desde os tempos de colonização do país, fenômeno que vem ganhando novos aspectos com o passar do tempo, e talvez, por este motivo, seja sempre elencado como algo novo pela sociedade, sendo uma condição em que existem diferenças econômicas, sociais, políticas ou culturais entre grupos de pessoas ou indivíduos dentro de uma sociedade. Ela pode se originar de diversos fatores, como distribuição desigual de recursos, discriminação, injustiça social, sistemas político-econômicos desfavoráveis, entre outros. Ela pode afetar negativamente indivíduos e comunidades, criando um ambiente de exclusão, dificuldades e impedindo o pleno desenvolvimento e oportunidades para todos. A desigualdade é um tema de extrema relevância e aqui faremos a abordagem dos dados para entender melhor o assunto.

##### **4.1. Desigualdade de Gênero no Mercado Brasileiro**

No Brasil, Ostos (2012) afirma que os direitos das mulheres começaram a serem vistos a partir da “Era Vargas”, onde elas obtiveram o direito de voto. A reforma constitucional do “Regime Militar”, em 1967, incluiu a proibição de que os donos de empresas levassem em consideração sexo, cor da pele e estado civil na hora de contratar um indivíduo. Além

disso a Constituição Cidadã de 1988 propiciou uma melhoria nas condições de trabalho das mulheres. E por fim a Constituição Federal de 1988 incluiu importantes conquistas para as mulheres, tais como a licença maternidade, onde a mesma poderá tirar um período de recesso de 90 à 120 dias sem correr o risco de perder seu emprego, e a igualdade salarial.

Os dados relatados anteriormente mostram que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho no Brasil teve uma forte mudança em favor das mulheres. Muitas outras mudanças na Constituição vieram para favorecer o trabalho das mulheres. Porém mesmo assim a desigualdade no mercado de trabalho ainda é persistente, pois na teoria deveria ser como as leis da democracia, porém na prática há muita desigualdade, até mesmo em grande empresas. Por mais que tenha diminuído, as diferenças entre homens e mulheres ainda são visíveis na sociedade. As mulheres seguem ganhando menos que os homens mesmo atuando no mesmo cargo, além disso, mesmo com nível de escolaridade maior ou igual à dos homens, elas ocupam menos cargos gerenciais. A exclusão das mulheres no mercado de trabalho devido à divisão do trabalho de gênero e sua desvalorização social e cultural, o que resulta em menor qualificação e exploração em setores intensivos de trabalho manual. As responsabilidades domésticas e familiares também limitam suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho (OSTOS, 2012).

Nos últimos anos, inúmeras pesquisas apontam que a desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro é existente. Paschoalino et al. (2017) cita que o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) concluiu que tanto as mulheres brancas quanto homens negros afirmam rendimentos-hora mensais significativamente menores que o dos homens que se autodeclaram brancos. Em estudo realizado por MARQUES e SANCHES (2010) foi possível perceber que uma mulher branca sem instrução recebia 71% do que um homem branco na mesma condição. Além disso, quando analisada a faixa de indivíduos com ensino superior, a desigualdade aumenta, sendo que mulheres brancas recebiam apenas 56% do que os homens com esse nível de escolaridade recebiam. O pior cenário ocorre quando se analisa mulheres negras com ensino superior que recebiam apenas 41% dos homens brancos.

A metodologia utilizada explora a importância do trabalho na vida das pessoas, as mudanças contemporâneas no setor produtivo e as relações de gênero no mercado de trabalho. O autor destaca a importância de distinguir a diferença entre dominação e direito e ressaltar a necessidade de construir uma sociedade democrática. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é uma realidade que ainda persiste, apesar dos avanços conquistados ao longo dos anos. Segundo dados do IBGE, em 2020, a diferença salarial entre homens e mulheres era de aproximadamente 20. Essa desigualdade se manifesta de diversas formas, como a dificuldade de acesso das mulheres a cargos de liderança e alta gerência, a segregação ocupacional, onde as mulheres são concentradas em setores considerados femininos e com salários mais baixos, e a discriminação no momento da contratação e promoção. Um dos fatores que contribui para essa desigualdade é a persistência de estereótipos de gênero arraigados na sociedade.

A falta de políticas públicas efetivas para tratar dessa questão também contribui para a persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A implementação de medidas como a licença maternidade ampliada, creches públicas e políticas de incentivo à contratação de mulheres em cargos de liderança são alguns exemplos de ações que



podem ajudar a reduzir essa desigualdade. Apesar dos desafios ainda existentes, é importante ressaltar que a igualdade de gênero no mercado de trabalho é fundamental não apenas para promover a justiça social, mas também para impulsionar o desenvolvimento econômico do país. Estudos mostram que empresas com diversidade de gênero em suas lideranças apresentam melhores resultados financeiros e maior inovação. O texto conclui que a conscientização é fundamental para questionar o papel das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho e promover a igualdade de gênero (MARQUES; SANCHES, 2010).

#### 4.2. A diferença salarial entre homens e mulheres no exercício da mesma função

Os fundamentos da desigualdade salarial estão enraizados em nossa sociedade, conceitos como pré-conceito e machismo fazem da nossa comunidade um lugar injusto e desigual. O debate trazido cada vez mais dentro da sociedade vem se fortalecendo, trazendo visibilidade a outras deficiências vistas no dia a dia. A diferença salarial entre homens e mulheres no exercício da mesma função é um problema persistente em diversas áreas de trabalho. Apesar dos avanços na igualdade de gênero e na conscientização sobre a importância da equidade salarial, muitas mulheres ainda enfrentam disparidades salariais em relação aos homens.

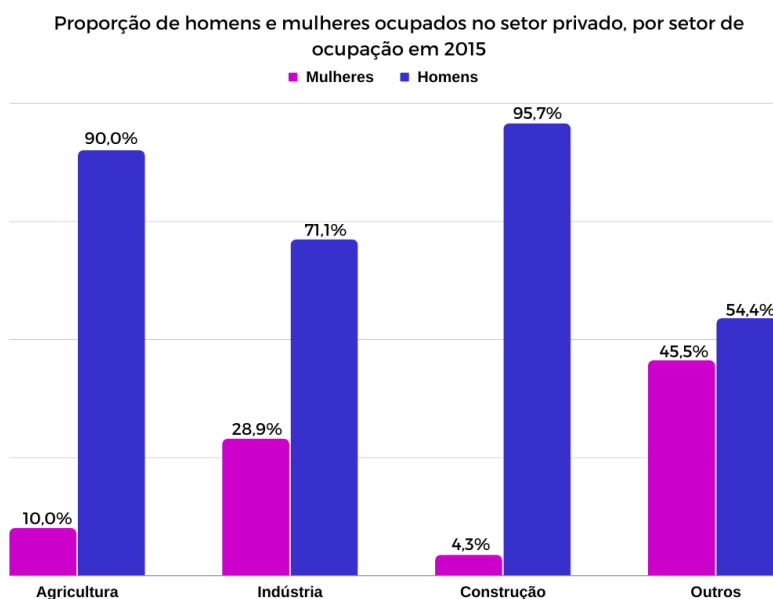
Essa desigualdade de gênero tem vários espectros, que fazem dessa dificuldade muito maior do que apenas no ambiente de trabalho, tais como: o **conceito social** (discriminação no trabalho por gravidez), **cultural** (histórico de violência contra a mulher), **política** (pouca representatividade e ocupação dos cargos) e **jurídica** (já que apenas recentemente assumiu a mulher a capacidade jurídica plena para gerir seus direitos e interesses, entre outros episódios) (HIRATA, 2004).

O tempo se passa e cada vez mais se constata um histórico deslocamento social e cultural da mulher para o segundo plano, em comparação com o posicionamento do homem em caráter de essencialidade (GOSDAL, 2006) não apenas com relação ao salário, mas também relacionado a dificuldades encontradas pelas mulheres que não são presenciadas pelos homens, tendo como potencializador o conceito social do trabalho onde há uma relação de poder e subordinação, contendo assim, uma vantagem masculina em alcançar cargos de mais alto escalão e aumentar o preconceito. Outro ponto importante a ser considerado são as dificuldades enfrentadas pelas mulheres que muitas vezes não são experimentadas pelos homens. Isso engloba desde a dupla jornada de trabalho, quando as mulheres precisam conciliar atividades profissionais com as domésticas e familiares, até o assédio sexual e a discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Essas dificuldades reforçam a subordinação e o desequilíbrio de poder entre homens e mulheres.

Em pesquisa realizada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 2016 constata-se que a mulher trabalha até duas horas a mais que o homem e que o gênero feminino representa maior índice de trabalho informal, não qualificado e por tempo parcial. Além disso, apesar da diminuição da diferença salarial, entre homens e mulheres, que foi de 30% para 23%, ainda assim, sabe-se que precisará mais de 70 anos para eliminar essa disparidade.

Outro dado que expressa a desigualdade da mulher no trabalho é discriminação horizontal e vertical, sendo horizontalmente a designação de cargos para mulheres (GOSDAL, 2006) e verticalmente o número de mulheres que assumem postos de comando no

trabalho.



**Figura 1. Gráfico da diferença salarial entre homem e mulher exercendo o mesmo posto de trabalho (GOSDAL, 2006)**

É importante destacar que a diferença salarial entre homens e mulheres no exercício da mesma função não é apenas uma questão de justiça, mas também tem consequências significativas para a saúde financeira e o bem-estar das mulheres. Salários mais baixos significam menos oportunidades de crescimento financeiro, aposentadoria menos segura e menor poder de compra. Para combater essa disparidade salarial, é necessário um esforço conjunto de governos, empresas e sociedade em geral. É fundamental que sejam implementadas políticas e leis que promovam a igualdade salarial, como a transparência salarial e a punição para empresas que discriminam seus funcionários com base no gênero. Além disso, é importante incentivar as mulheres a negociarem seus salários e a buscarem posições de liderança. A conscientização sobre a disparidade salarial e a valorização do trabalho das mulheres também são fundamentais para superar esse problema (GOSDAL, 2006).

#### **4.3. Desigualdade do mercado de trabalho internacional**

A desigualdade de gênero no mercado internacional, para Costa (2008), é um desafio significativo que afeta mulheres em todo o mundo, embora tenhamos visto progressos nas últimas décadas, ainda existem disparidades significativas entre homens e mulheres em várias áreas, como acesso à educação, oportunidades de emprego, salários e representação em cargos de liderança. Além das disparidades mencionadas, a desigualdade de gênero no mercado internacional também se reflete na divisão dos trabalhos por sexo, onde as mulheres são predominantemente concentradas em setores de baixo valor agregado, como serviços domésticos, turismo e assistência social, enquanto os homens são mais representados em setores de alta remuneração, como tecnologia, finanças e engenharia. Essa divisão desigual leva a uma enorme disparidade na distribuição de renda entre homens e mulheres.

Outro fator importante a ser considerado é a persistência do viés de gênero nas políticas de contratação e promoção. Mulheres muitas vezes são sub-representadas em níveis de gestão e têm menos chances de ascender a posições de liderança nas empresas. Essa falta de representatividade afeta negativamente a capacidade das mulheres de influenciar decisões estratégicas e moldar a cultura organizacional, além de perpetuar estereótipos de gênero. No que diz respeito à educação, embora as mulheres tenham obtido avanços significativos em termos de acesso à educação básica, ainda há restrições e desigualdades em relação ao acesso à educação superior, principalmente em países em desenvolvimento. Essa limitação afeta diretamente a capacidade das mulheres de buscar carreiras mais lucrativas e de maior prestígio (COSTA, 2008).

Uma das principais razões para a desigualdade de gênero no mercado internacional é a persistência de estereótipos de gênero arraigados na sociedade. Mulheres frequentemente enfrentam barreiras e preconceitos ao buscar oportunidades de emprego e elevação profissional. Além disso, muitas vezes são sobrecarregadas com responsabilidades familiares e domésticas que limitam suas chances de dedicar tempo e esforço ao desenvolvimento de suas carreiras. Além disso, a falta de representação feminina em cargos de liderança é uma questão crítica que precisa ser abordada. A presença limitada de mulheres em posições de poder e influência resulta em menor diversidade de ideias e perspectivas, além de limitar os modelos de liderança e as aspirações das mulheres (COSTA, 2008).

É importante ressaltar que a desigualdade de gênero no mercado internacional não se limita apenas às dificuldades enfrentadas pelas mulheres. Também afeta negativamente a economia global como um todo. Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as empresas têm aumento de 5 a 20 na lucratividade quando se é promovido diversidade nos funcionários, provando que a igualdade de gênero no mercado de trabalho pode impulsionar o crescimento econômico, aumentar a produtividade e promover a inovação. A desigualdade de gênero no mercado internacional é um desafio complexo, mas se combatida de forma efetiva, poderá levar a um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, que valorize as contribuições de todas as pessoas, independentemente de seu gênero.

#### **4.4. Divisão Sexual do Trabalho**

A divisão sexual do trabalho é um dos aspectos mais evidentes dessa dinâmica. Embora as mulheres tenham alcançado avanços significativos em termos de igualdade de gênero ao longo dos anos, ainda há uma divisão desigual e arraigada do trabalho por sexo. A divisão sexual do trabalho refere-se à atribuição de determinadas tarefas e responsabilidades com base no sexo de um indivíduo. Historicamente, as mulheres foram predominantemente relegadas aos papéis domésticos e de cuidados, enquanto os homens eram considerados os principais provedores financeiros e tomadores de decisões (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017)..

Segundo Siqueira e Samparo (2017) a divisão sexual do trabalho consiste em atribuições de atividades aos homens e mulheres devido ao seu sexo biológico, bem como aos culturalismos. Desse modo, nota-se que até nos tempos modernos ainda existe a nomeação de funções tidas como exclusivamente femininas, qual seja, em sua grande maioria, a atividade doméstica. Baseado nisso foi se desenvolvendo três grandes teorias sobre as diferenças entre homens e mulheres, influenciando assim o trabalho executado

por cada um. As chamadas teoria universalista, teoria diferencialista e a teoria *queer* (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

A teoria universalista parte da ideia de que todos os indivíduos são iguais, não sendo levadas em conta características vistas como secundárias, como sexo, raça ou língua.<sup>34</sup> Seus seguidores acreditam que, além das distinções biológicas e sexuais entre homens e mulheres, todas as pessoas possuem diferenças advindas do meio social, conforme as crenças culturais do meio em que estão inseridas (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

Por outro lado os teóricos diferencialistas defendem a tese de que os homens e as mulheres são divergentes por natureza, todavia, apesar não argumentarem a favor de uma hierarquização entre os sexos, para eles a igualdade entre estes seria impossível, devido às experiências advindas da paternidade e maternidade. Já a teoria *queer* afirma que o sujeito não possui uma identidade fixa, de modo que estará sempre predisposto a alterações externas a fim de construir o entendimento que tem de si mesmo (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

A partir destas ideias começa-se a discutir o trabalho da mulher em relação a sociedade. Surgindo assim em 1970 na França o chamado estudo da divisão sexual do trabalho. Este estudo parte de dois princípios, o da separação e o da hierarquia, o princípio da separação reconhece que existem trabalhos especificamente femininos e outros masculinos; já o princípio da hierarquia admite a superioridade do homem em qualquer trabalho. Porém em ambos há uma dominância masculina (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

## **5. Resultados e Discussões**

Uma das principais formas de desigualdade de gênero é a disparidade salarial entre homens e mulheres, os estudos podem revelar que, em média, as mulheres ganham menos do que os homens para realizar o mesmo trabalho ou ocupar posições de liderança. Isso pode ser devido a uma série de fatores, como preconceito e discriminação, falta de acesso a oportunidades ou expectativas culturais sobre os papéis de gênero. As mulheres continuam enfrentando obstáculos persistentes na busca por igualdade salarial. Muitas vezes, elas são preteridas em processos seletivos, recebem menos promoções e enfrentam barreiras para avançar em suas carreiras. Além disso, elas também são afetadas pela segregação ocupacional, ou seja, são direcionadas para empregos considerados tradicionalmente femininos, onde os salários são menores em comparação com empregos mais masculinizados.

A representação em cargos de liderança tem aumentado em quase todos os setores, pois as mulheres estão sendo sub-representadas em cargos de liderança em quase todos os setores. Apesar dessa representação ter aumentado, ainda existe uma enorme diferença se comparado aos homens. Questões estruturais, como a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional e os desafios relacionados à conciliação entre carreira e maternidade, também contribuem para essa disparidade. Porém as empresas estão cada vez mais ligadas na importância da equidade de gênero em cargos de liderança e que estão indo atrás, implementando políticas e programas para promover essa diversidade e inclusão.

As políticas de igualdade de gênero no trabalho é importante para promover a igualdade. Flexibilidade no local de trabalho; combate ao assédio e discriminação; in-

clusão de representantes femininas em posições de liderança; acessibilidade às oportunidades de trabalho; Educação e conscientização. Ao implementá-las as empresas podem não apenas se beneficiar com o aumento de diversidade e mudanças no local de trabalho, mas também acabar com essa desigualdade como um todo e tornar a sociedade mais justa.

O trabalho doméstico e cuidado não remunerado é um problema impactante nessa desigualdade, onde estudos demonstram que as mulheres assumem a maior parte de tarefas domésticas e de serviço não pago, independente de sua função no mercado de trabalho. Isso geralmente tem impactos negativos em sua carreira e oportunidades profissionais, além de contribuir para uma maior divisão de tarefas desigual entre os gêneros. A falta de política com licença materna e paterna adequada também tem impactado nisso, onde as empresas não oferecem licenças remuneradas e flexíveis, dessa vez tanto para mães quanto para pais, o que acaba colocando as mulheres em desvantagem e acaba trazendo o preconceito junto com a ideia de que cuidar dos filhos é obrigação muito exclusiva delas.

As mulheres frequentemente enfrentam discriminação e desigualdade em relação aos homens, limitando suas oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Além disso, os homens também podem ser afetados negativamente pela divisão sexual, uma vez que são pressionados a agir de acordo com certos padrões de masculinidade, o que pode ser prejudicial para sua saúde mental e emocional. É necessário continuar a debater e a desenvolver estratégias para superar essa divisão, promovendo a igualdade de gênero e a liberdade de escolha para todas as pessoas, independentemente de seu gênero.

Outro grande problema seria a da divisão sexual, que refere-se à separação de papéis, tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres, com base em suas características biológicas e atributos de gênero. Ao longo do texto, analisamos como essa divisão sexual tem sido perpetuada ao longo da história, sendo sustentada por normas culturais, sociais e econômicas. Esses padrões de divisão sexual muitas vezes resultam em desigualdades e restrições para as mulheres, limitando suas oportunidades de educação, emprego e participação na vida pública, além da perda de talentos e contribuições das mulheres, bem como o reforço de estereótipos de gênero prejudiciais e a perpetuação de desigualdades estruturais. É necessário continuar a debater e a desenvolver estratégias para superar essa divisão, promovendo a igualdade de gênero e a liberdade de escolha para todas as pessoas, independentemente de seu gênero. Como sociedade, devemos trabalhar para desafiar os estereótipos de gênero e proporcionar igualdade de oportunidades para todos, reconhecendo o valor e as contribuições de cada indivíduo.

## **6. Conclusões**

Baseado em todos os dados e fontes, conclui-se que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não é apenas injusta, mas também tem impactos negativos para a sociedade como um todo. A igualdade de gênero no trabalho é fundamental para o desenvolvimento sustentável e para a criação de sociedades mais justas e igualitárias. No entanto, ainda é evidente que o trabalho realizado pelas mulheres é muito desvalorizado, tanto no Brasil quanto no mundo. O trabalho realizado pelas mulheres ainda é muito desvalorizado, seja no Brasil ou no mundo.

A pergunta feita no começo do artigo dizia "realmente ainda existe desigualdade de gênero no mercado de trabalho?", e a resposta para essa pergunta é sim, ainda existe essa desigualdade ao redor do mundo, não só no Brasil onde as mulheres enfrentam mais

comumente discriminação e obstáculos que influenciam em oportunidades de emprego, progressão na carreira e remuneração. Ela é resultado de fatores sociais, culturais e estruturais, e, embora tenha havido avanços significativos no combate dessa desigualdade, é difícil afirmar que tenha diminuído de uma forma generalizada, porém, é encorajador ver que a conscientização em relação à desigualdade de gênero no trabalho está aumentando e há um esforço coletivo para promover mudanças positivas nessa área.

Este artigo conclui que a desigualdade social no mercado de trabalho é um problema complexo e multifacetado, mas que pode e deve ser enfrentado. Portanto, é fundamental abordar esse problema de frente e trabalhar para garantir a igualdade de oportunidades para todos, e é essencial superar a isolamento ocupacional, combater a discriminação de gênero nas contratações e promoções, enfrentar a divisão desigual do trabalho não remunerado e promover a conscientização e o empoderamento das mulheres. Somente assim será possível alcançar um mercado de trabalho verdadeiramente igualitário para todos. A busca por uma sociedade mais justa e igualitária requer a atuação conjunta de diferentes atores, como o governo, as empresas e a sociedade civil, em prol do combate a essa desigualdade e da promoção da inclusão social. Com a implementação de políticas de igualdade de gênero, mudanças sociais e legislativas, é possível reduzir e, eventualmente, eliminar essa desigualdade, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário.

## Referências

- ABRANTES, P. Para uma teoria da socialização. Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 2011.
- BOURDIEU, P. A dominação masculina. In: . [S.l.: s.n.], 2012.
- BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; SILVA, M. Z. da. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109–122, 2015.
- CALADO, L. B. Desigualdade social. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 11, n. 11, 2015.
- CAMARGO, S. A. P. de; NETO, L. F. de S. Sexualidade e gênero. **Revista da Faculdade de Ciências Médicas de Sorocaba**, v. 19, n. 4, p. 165–166, 2017.
- CARVALHO, M.; CARVALHO, J.; CARVALHO, F. O ponto de vista feminino na reflexão ética: histórico e implicações para a teoria de organizações. **ENCONTRO DA ANPAD**, v. 25, 2001.
- COSTA, A. de O. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. [S.l.]: FGV Editora, 2008.
- COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M.; PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. [S.l.]: Instituto de Economia, Unicamp, 2020.
- DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, Universidade São Marcos, v. 11, n. 21, p. 121–142, 2006.
- GOFFMAN, E.-E. *Estigma-erving goffman*. 1993.

GOSDAL, T. C. Diferenças de gênero e discriminação no trabalho. **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União**, p. 305–318, 2006.

HIRATA, H. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres: um olhar do feminismo e do sindicalismo. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT**, p. 13–20, 2004.

MARQUES, L. A.; SANCHES, S. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. **Organização Internacional do Trabalho. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT**, 2010.

MARTINS, A. B.; SILVA, J. C. D.; VIEIRA, P. D. S. B. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho. 2017.

MARTINS, C. F. Gênero e sexualidade na educação contemporânea. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 10, n. 33, p. 257–70, 2017.

MATTOS, A. I. S. Desigualdades de gênero: uma revisão narrativa. **Revista Saúde. Com**, v. 11, n. 3, p. 266–279, 2015.

MEDEIROS, M.; PINHEIRO, L. S. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no brasil, 2013. **Sociedade e Estado**, SciELO Brasil, v. 33, p. 159–185, 2018.

OLIVEIRA, W. F. U. A divisão que não é somente produtiva: uma discussão sobre sexualidade no ambiente de trabalho brasileiro. 2016.

OSTOS, N. S. C. D. A questão feminina: importância estratégica das mulheres para a regulação da população brasileira (1930-1945). **Cadernos Pagu**, SciELO Brasil, p. 313–343, 2012.

PASCHOALINO, P. A. T.; PLASSA, W.; SANTOS, M. P. dos. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 48, n. 3, p. 43–54, 2017.

SANTOS, J. A. F. Classe social e desigualdade de gênero no brasil. **Dados**, SciELO Brasil, v. 51, p. 353–402, 2008.

SCHUSSLER, B. S.; FABRICIO, A. R. Desigualdade de gênero. **Mostra Interativa da Produção Estudantil em Educação Científica e Tecnológica**, 2017.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 48, p. 287–325, 2017.

SOARES, S. S. D. Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (ipea), 2000.

VIECELI, C. P.; AVILA, R. I.; CONCEIÇÃO, J. B. S. Estrutura tributária brasileira e seus reflexos nas desigualdades de gênero. **Porto Alegre: Instituto Justiça Fiscal**, 2020.