

DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: PARTICIPAÇÃO FEMININA

Rafaela Carvalho Nascimento Silva¹

Rejane Prevot Nascimento²

Renan Gomes de Moura³

Resumo: Este artigo pretende apresentar as principais definições de diversidade de gênero e participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade de gênero nas organizações brasileiras. A composição do corpus foi obtida por meio de dados obtidos no site do IBGE (edição web), publicado no 2º trimestre dos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022. Apesar da evolução gradual das mulheres no mercado de trabalho, ainda é verificável que as políticas de paridade de gênero permanecem limitadas e, por vezes, são caracterizadas por comportamentos condizentes com o sexismo.

Palavras-Chave: Diversidade nas Organizações. Desigualdade de gênero nas Organizações. Mercado de Trabalho.

GENDER INEQUALITIES IN THE LABOR MARKET: FEMALE PARTICIPATION

Abstract: This bibliographic review aims to present the main definitions of gender diversity and women's participation in the labor market and gender inequality in Brazilian organizations. The composition of the corpus was analyzed through collection on the IBGE website (web edition), published in 2011 and 2020. Despite the gradual evolution of women in the labor market, it is still verifiable that gender parity policies remain limited and, they are sometimes characterized by behavior consistent with sexism.

Keywords: Diversity in organizations. Gender inequality in organizations. Labor market.

1. Introdução

¹ Doutoranda em administração na UNIGRANRIO, Mestra em Administração pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

² Cientista Social (Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1992), Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1997) e Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2004). Atualmente é Professora da Universidade do Grande Rio, onde coordena o Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA/UNIGRANRIO) e seus cursos de Mestrado e Doutorado em Administração, e Professora do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

³ Professor do Programa de Pós-Graduação em Humanidades, Culturas e Artes – PPGHCA UNIGRANRIO.

Historicamente, as mulheres cuidavam do lar e os homens eram responsáveis pelo sustento financeiro da família, criando uma divisão de trabalho baseada no gênero. Isso se deve, em parte, às capacidades biológicas das mulheres, como a maternidade, que as levou a assumir o cuidado de crianças, idosos e pessoas com deficiência. Por outro lado, os homens eram valorizados por sua força, masculinidade e presença pública. Essas diferenças de gênero levaram à criação de papéis específicos para homens e mulheres, determinados pelo seu sexo biológico (PASSOS; GUEDES, 2018).

Ao longo da história, as mulheres demonstraram resiliência ao buscar direitos, desafiar estereótipos de gênero e ingressar em espaços anteriormente restritos. Esse progresso social substituiu gradualmente o antigo modelo de homem provedor e mulher cuidadora pelo conceito feminino de equilibrar trabalho e vida familiar, já que a entrada das mulheres no mercado de trabalho não resultou na inversão das principais responsabilidades familiares.

A diversidade organizacional tem se destacado como um tema relevante tanto a nível nacional quanto internacional nas últimas décadas. Isso reflete esforços contínuos para dar visibilidade a grupos marginalizados que historicamente enfrentaram discriminação e restrições em seus direitos e liberdades, imposta por grupos dominantes detentores de poder na sociedade. Esses grupos dominantes se uniram em torno de características comuns, o que lhes concedeu prioridade e espaço em várias esferas sociais. Isso levou a uma dinâmica social em que os grupos dominantes mostraram tolerância em relação aos grupos não dominantes, como negros, homossexuais, jovens, heterossexuais e homens sem restrições (todos aqueles que não compartilham as características dos grupos dominantes) (SILVA, 2015).

Com a expansão das demandas por direitos civis, que teve início com as reivindicações das mulheres por igualdade e a luta dos grupos raciais excluídos, principalmente a comunidade afro-brasileira, diversos movimentos começaram a se organizar nas décadas de 1960 e 70. Esses movimentos buscavam combater a desigualdade e promover agendas inclusivas em políticas públicas, sociais e empresariais. As primeiras conquistas significativas surgiram por meio de mudanças legais e da ampliação dos direitos civis para essas comunidades. Isso

resultou na ilegalidade de práticas discriminatórias na contratação de funcionários com base em raça, cor, religião, sexo ou origem nacional (SILVA, 2015).

Um dos resultados objetivos dessa mudança de mentalidade e de modificação de diversos regramentos jurídicos no Brasil, foi o aumento da participação feminina no trabalho a partir da década de 1970, com a expansão da economia, da urbanização e da industrialização, o que demandou uma mão-de-obra mais sofisticada e capacitada, o que serviu de aumento de possibilidades profissionais para as mulheres (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015). Hoje as mulheres estão presentes na maioria dos setores do mercado de trabalho, ascendendo a cargos em níveis táticos e estratégicos nas organizações.

Apesar de todos os avanços conquistados para a população feminina, é importante destacar que a participação da mulher no mercado de trabalho ainda mostra a existência de ações antidiscriminatórias conscientes, principalmente quando se leva em conta a longevidade das carreiras das mulheres e a proporção de cargos estratégicos ocupados por mulheres nas empresas (PINHEIRO, GÓIS, 2013). Assim, o objetivo principal deste artigo é compreender as desigualdades de gênero na participação das mulheres no mercado de trabalho a partir da análise de dados obtidos nos relatórios do IBGE no 2º trimestre dos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022.

2. Divisão sexual do trabalho

A concepção tradicional da divisão de trabalho baseada no gênero está sendo amplamente questionada devido à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, impulsionada pelas mudanças nas normas culturais e nos valores associados aos papéis sociais das mulheres, como discutido por Guiginski (2018), Wajnman (2017) e Bruschini (2019). Isso ocorre porque existem desequilíbrios de poder entre homens e mulheres nas divisões sociais e ocupacionais, com a influência predominante do gênero masculino nessas divisões. Conforme enfatizado por Hirata e Kergoat (2008), essas divisões de trabalho seguem os "princípios da divisão sexual do trabalho", caracterizados

pela hierarquia (onde o trabalho masculino é geralmente valorizado mais do que o trabalho feminino) e pela segregação (onde os tipos de trabalho masculino e feminino são distintos).

A disparidade de poder entre homens e mulheres, combinada com a justificação da suposta inferioridade natural para ocultar o trabalho não remunerado, levou a um aumento significativo da "parte não remunerada da jornada de trabalho" no contexto do capitalismo. Isso possibilitou a acumulação de trabalho não remunerado através dos salários, às vezes deslocando o conflito de classes para um conflito de gênero. Nesse cenário, a acumulação na sociedade primitiva se caracterizou por desigualdades, hierarquias e divisões que separaram as pessoas e, em alguns casos, as alienaram umas das outras. É fundamental destacar que, com frequência, os trabalhadores do sexo masculino foram cúmplices desse processo, pois buscaram manter seu controle sobre o capital, desvalorizando mulheres, crianças e outras populações colonizadas pela classe capitalista, conforme ressaltado por Federic (2017).

Os dados mais recentes da Organização para o Trabalho Internacional (OIT) mostram que, no século XXI, apenas 48,5% das mulheres com mais de 15 anos de experiência participam do mercado de trabalho global, contra 75% dos homens. Em algumas regiões, como na América Latina, onde os impostos são de 50% e 80%, respectivamente, essa disparidade é crescente. O caso brasileiro é particularmente interessante porque, apesar de as mulheres serem maioria no país (51,8%) e terem níveis de escolaridade mais elevados, a diferença nas taxas de participação na força de trabalho entre homens e mulheres chegou a 30,5% em 2018 (OIT, 2021).

Além disso, segundo o relatório, as mulheres ganham 20% menos do que os homens em todo o mundo, com Serra Leoa liderando a lista de nações com maior disparidade salarial em até 46,6%. Com 39,7% no mesmo período, a Holanda apresentou o maior nível de desigualdade salarial dos dois países de alta renda. No Brasil, a disparidade salarial média é de 20%. O número de horas trabalhadas é outro fator que contribui significativamente para os menores rendimentos das mulheres em relação aos homens. A porcentagem de mulheres

que trabalham meio período no mundo é de 14%, em comparação com 7% para os homens, conforme o mesmo relatório. (OIT,2021).

Uma discrepância significativa entre esses números causou séria preocupação. Essa manutenção do quo existente nos leva a acreditar que a luta feminista é gloriosa. Finalmente, muitos dos avanços feitos até este ponto não tornaram as mulheres mais conhecedoras do que os homens. A hipótese primária desses estudos apontava para as dimensões quantitativas e qualitativas do fenômeno: menos mulheres estão empregadas, e a maioria está em empregos de meio período, frequentemente desligados ou abandonados por responsabilidades familiares. Como resultado, as mulheres não alcançarem os mesmos salários e cargos que os homens (VIEIRA, 2021).

De acordo com a filósofa Silvia Federici, que combina perspectivas marxistas e feministas de gênero, a sistemática submissão das mulheres à reprodução do trabalho remonta às fases iniciais da acumulação capitalista, datando até o século XVI (FEDERICI, 2017). Para Federici, essa subordinação, juntamente com outras divisões na classe trabalhadora, como raça e idade, foi fundamental para a dominação da classe capitalista e a formação do proletariado moderno (FEDERICI, 2017, p. 119). Assim, a autora enfatiza que a expansão do processo de acumulação capitalista dependeu da exploração violenta das populações subalternas, especialmente as mulheres e as pessoas de descendência africana, uma vez que as desigualdades de gênero foram mantidas pelo desenvolvimento econômico e a globalização do sistema capitalista.

O processo de acumulação sob o capitalismo transformou profundamente a desigualdade persistente hoje entre classes, gêneros e raças. Isso aconteceu com a transição da produção do âmbito doméstico para o mercado, visando a sustentação familiar. A industrialização no Ocidente solidificou a economia de mercado, alterando drasticamente a dinâmica dos espaços públicos e privados (TEIXEIRA, 2008, p. 32).

Como mencionado anteriormente, o trabalho doméstico é uma barreira significativa para a mobilidade das mulheres no mercado de trabalho. Agora, é importante abordar uma das barreiras mais invisíveis ao avanço econômico e

social das mulheres: o trabalho de reprodução não remunerado e invisível realizado em casa. A tradicional divisão de gênero relegava os homens ao papel de provedores financeiros por meio de trabalho produtivo e bem remunerado, enquanto as mulheres eram limitadas à esfera privada ou doméstica. Suas principais responsabilidades incluíam o cuidado não remunerado das crianças (trabalho reprodutivo) e as tarefas domésticas (FERNANDEZ, 2018, p. 570-571).

Em outras palavras, enquanto ao homem caberia o exercício da função instrumental de provedor da casa e ganha-pão da família, à mulher caberia a função expressiva enquanto cuidadora da casa, dos filhos e do próprio marido, com a correlativa distribuição de afetos e emoções aos membros da casa (FERNANDEZ, 2018, p. 571).

O debate sobre as mulheres na transição para o capitalismo teve um papel crucial na redefinição das relações de gênero. Isso revelou como as novas divisões de gênero no trabalho afetaram as dinâmicas masculinas e femininas. Anteriormente chamado de "rixa das mulheres", esse debate reacendeu o interesse ao mostrar que normas antigas estavam mudando e que a política sexual estava sendo reconstruída. Duas tendências se destacam: a criação de novas perspectivas que enfatizavam as diferenças entre homens e mulheres, levando a expressões culturais mais distintamente femininas e masculinas (FEDERICI, 2017).

3. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho: mulher x homem

Ao discutir a participação da mulher no mercado de trabalho, é essencial considerar a divisão tradicional do trabalho por gênero, que envolve o trabalho remunerado (produtivo) e as atividades não remuneradas no ambiente doméstico, como o trabalho reprodutivo (HIRATA; KERGOAT, 2008). A partir do século XX, as mulheres passam a ganhar visibilidade e espaço, no mercado de trabalho, e nas representações políticas.

O movimento pela emancipação do sexo feminino, a luta pelo direito à participação política, principalmente no mundo ocidental, processou-se de diversas formas no mundo e também no Brasil. Tal movimento trouxe como

consequência um aprofundamento nas discussões sobre a questão do homem e da mulher na sociedade, seus direitos e deveres, a revisão do papel e dos componentes familiares, a noção de propriedade, dentre outros elementos, que permitiu a confirmação que a questão sexual transcende as diferenças biológicas, ou seja, existe uma construção social de masculinidade e feminilidade.

Silva (2015) informa que antes, cargos e funções que antes eram concebidos quase que exclusivamente a homens, tem aberto e preenchido vagas pelas mulheres, mostrando que esse grupo tem conquistado espaços sociais, culturais e políticos. Essa revisão paradigmática confirma que, contemporaneamente, algumas características do que se remete ao feminino, tem sido visto de forma relevante e positiva na gestão das organizações, a saber: a habilidade para se trabalhar em equipe, a sensibilização no cotidiano corporativo, a gestão com empatia, o estímulo ao diálogo e a negociação, uma maior generosidade e valorização nas políticas empresariais juntos aos colaboradores.

Ao mesmo tempo, em que o aumento da atuação feminina no mercado de trabalho é evidente, também se note que as desigualdades entre gêneros, raças e classes persistem, enquanto partimos do ponto de vista que as relações sociais de gênero, de raça e de classe são interdependentes e indissociáveis (HIRATA; KERGOAT, 2018). Um sinal de desigualdade é a segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso às mesmas ocupações que os homens, têm um número limitado de atividades, com poucas perspectivas de ascensão. (HIRATA; KERGOAT, 2018).

Dados do IBGE mostram que no segundo trimestre de 2019, 80,3% da população estava em idade ativa. Conforme a tabela a seguir, esses percentuais foram maiores nas Regiões Sul (82%) e Sul (81,7%) do que nas demais regiões. A região Norte apresentou o menor percentual (75,5 %). No entanto, no segundo trimestre de 2022, a população em idade ativa representava 80,9% de toda a população. Segundo a tabela a seguir, esses percentuais foram maiores nas Regiões Sudeste (82,6%) e Sul (81,7%) do que os verificados nas demais Regiões.

A Região Norte foi a que apresentou o menor percentual (76,8%). Ou seja, houve um aumento na população em idade de trabalhar durante os trimestres estudados. Como mostrado na tabela a seguir.

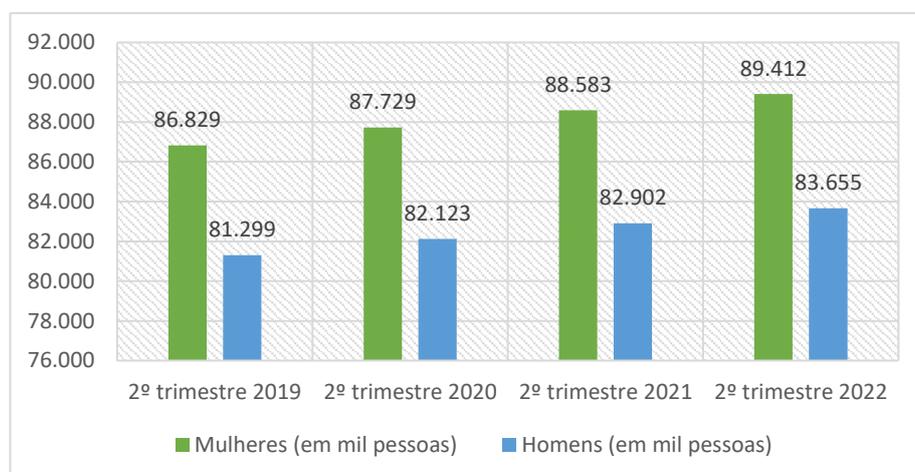
Tabela 1- Taxa de participação na população total, das pessoas de 14 anos ou mais

Grandes Regiões	2º trimestre 2019	2º trimestre 2020	2º trimestre 2021	2º trimestre 2022
Brasil	80,3	80,5	80,7	80,9
Norte	75,5	76,1	76,7	76,8
Nordeste	78,8	79,0	79,2	79,6
Sudeste	82,0	82,5	82,5	82,6
Sul	81,7	81,6	81,6	81,7
Centro- Oeste	79,3	79,3	79,3	79,5

Fonte: Elaborado pelos autores baseado em microdados da PNAD Contínua (2022)

Com a incorporação feminina ao mercado de trabalho, o modelo tradicional de divisão sexual do trabalho, tem sido vigorosamente questionado Guiginski; Wajnman (2019) devido a mudanças nos padrões culturais e valores sobre o papel social da mulher. Pois, quando se observa a divisão social e trabalho entre homens e mulheres, tem-se uma hierarquia do ponto de vista das relações sexuais de poder, tanto em relação ao vigor masculino quando as divisões de trabalho. Como observado no seguinte trecho “princípios da divisão sexual do trabalho: a hierarquia (o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao do trabalho feminino) e a separação (trabalho masculino e trabalho feminino são distintos)” (HIRATA; KERGOAT, 2008). No segundo trimestre de 2022, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) observou um aumento significativo da população em idade ativa durante o 2º segundo trimestre dos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022 em diversas áreas da força de trabalho brasileira (IBGE, 2022). Como mostrado no gráfico a seguir.

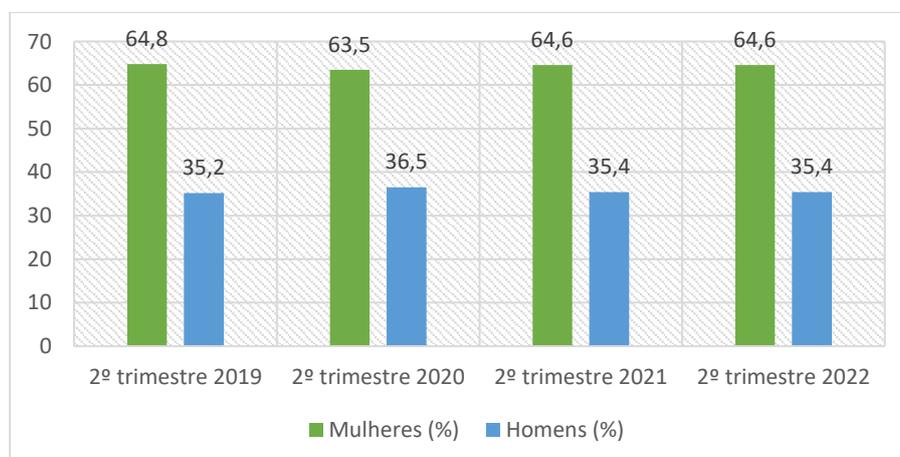
Gráfico 1: População com 14 anos ou mais de idade (Idade Ativa) - Idade de trabalhar no Brasil, Mulheres e Homens - 2º trimestre 2019; 2020,2021; 2022)



Fonte: Elaborado pelos autores baseado em microdados da PNAD Contínua (2022)

Os dados acima apresentam a situação das mulheres em idade ativa, ou seja, de 14 anos ou mais na força de trabalho (ocupadas e desempregadas) e fora da força de trabalho. Mostraram que as mulheres continuavam sendo maioria entre as pessoas em idade de trabalhar. No terceiro trimestre de 2022, a força de trabalho feminina contava com 2.583 mil mulheres a mais do que no mesmo trimestre de 2019, ou seja, passou de 86.829 mil para 89.412 mil, o que significa que parcela expressiva de trabalhadoras estão em idade ativa. Acrescenta-se que este resultado foi similar nos demais trimestres observados, como mostrado no gráfico abaixo.

Gráfico 2: Percentual da População Fora da Força de Trabalho para o Brasil, Mulheres e Homens



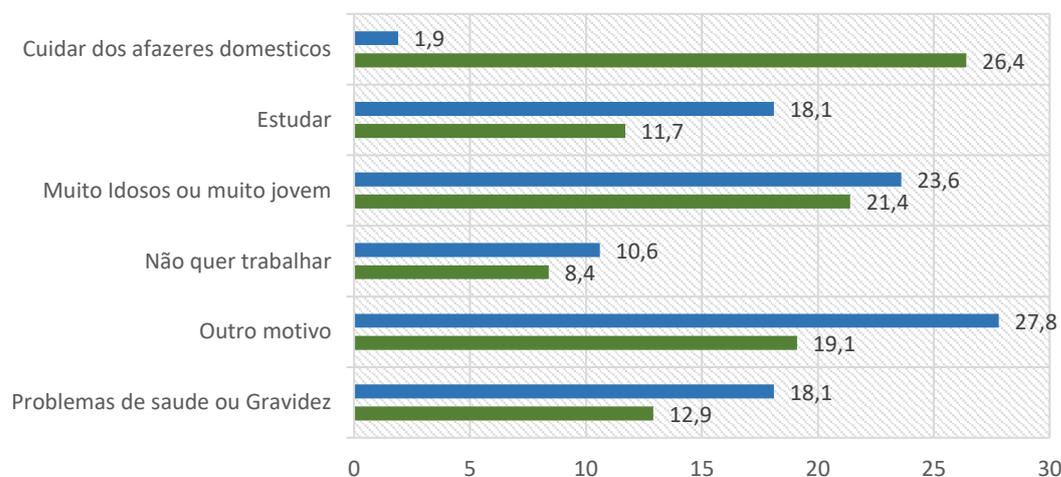
Fonte: Elaborado pelos autores baseado em microdados da PNAD Contínua (2022)

Na comparação do 2º trimestre de 2020 com o trimestre imediatamente anterior (gráfico 4), nota-se uma pequena diminuição da força de trabalho de 54,5% para 47,5% (mulheres) e de 73,6% para 67,8% (homens), indicando uma queda no mercado de trabalho devido à crise sanitária do covid-19. (NPEPGEEn, 2020). Apesar do aumento da participação da população na força de trabalho nos trimestres seguintes, observa-se uma baixa capacidade de retomada do mercado de trabalho quando comparada ao trimestre de 2019 (IBGE, 2022). Esses números mostraram que a retração do mercado de trabalho neste primeiro trimestre de 2021 penalizou mais as mulheres, que, mesmo diante de algum crescimento na força de trabalho, sofreram maior redução entre as pessoas ocupadas, acompanhada de maior aumento da subocupação e crescimento mais significativo entre as pessoas desocupadas.

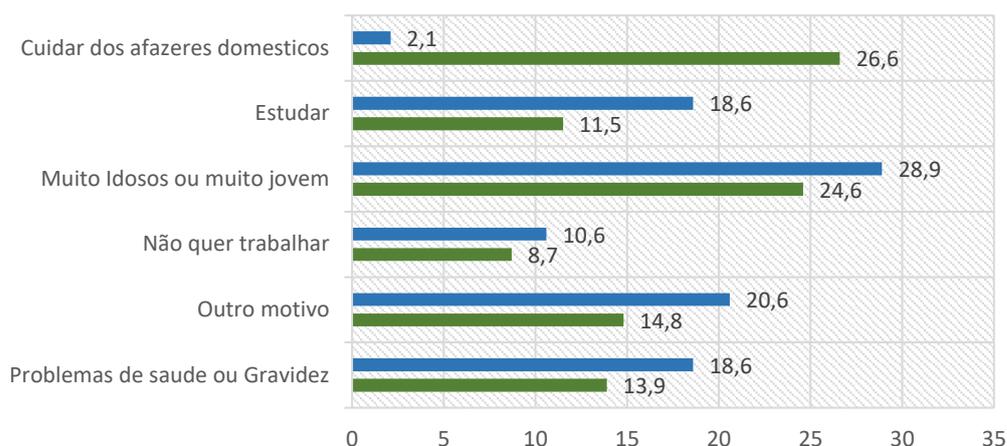
3. Motivos para não estar na força de trabalho

O gráfico 3 apresenta os motivos declarados pelos entrevistados para estarem fora da força de trabalho no 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021 e 1º trimestre de 2022. As respostas dos homens e das mulheres diferem de forma significativa. Conforme pode ser observado no gráficos 3, 4 e 5 a seguir:

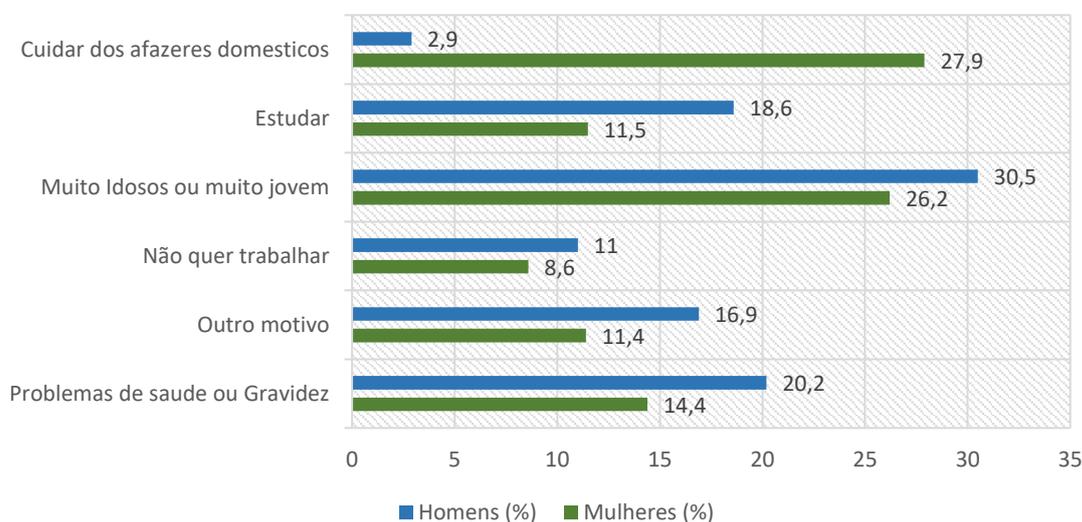
2º trimestre de 2020



2º trimestre de 2021



1º trimestre de 2022



Fonte: Elaborado pelos autores baseado em microdados da PNAD Contínua (2022)

As mulheres apontaram o cuidado com afazeres domésticos como o principal motivo para estar fora do mercado de trabalho (26,4% no 2º tri 2020, 26,6% no 2º tri 2021 e 27,9% no 1º tri 2022), enquanto os homens mencionaram ser considerados muito jovens ou muito idosos (21,4% no 2º tri 2020, 24,6% no 2º tri 2021 e 26,2% no 1º tri 2022) como seu principal motivo. Em contraste, cuidar dos afazeres domésticos foi o último motivo na lista dos homens (1,9% no 2º tri 2020, 2,1% no 2º tri 2021 e 2,9% no 1º tri 2022), em uma representatividade oposta à das mulheres (NPEGen, 2022).

É importante notar que, durante este trimestre, problemas de saúde (incluindo gravidez) e outros fatores, além dos cuidados domésticos e

responsabilidades familiares, permanecem relevantes para homens e mulheres no Brasil. Além disso, a crise sanitária exacerbou a situação das mulheres, uma vez que as medidas para conter a propagação do vírus, como o fechamento de escolas e a redução do suporte familiar, dificultaram o acesso delas ao mercado de trabalho. Por exemplo, a impossibilidade de contar com o apoio de avós no cuidado com as crianças devido a preocupações com a saúde tornou-se um desafio adicional para as mulheres. Mesmo com a crise sanitária, que trouxe restrições de circulação, fechamento de escolas e desafios na rede de apoio para cuidar das crianças, os homens não citaram os afazeres domésticos como motivo para se afastarem do mercado de trabalho.

4. Rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas ocupadas em todos os trabalhos

No 2º trimestre de 2019, o rendimento médio mensal das pessoas com 14 anos ou mais, ocupadas na semana de referência, foi de R\$ 2.290. Esse valor apresentou uma queda em relação ao trimestre anterior (R\$ 2.319) e ao mesmo trimestre do ano anterior (R\$ 2.295). No 2º trimestre de 2020, as pessoas ocupadas no Brasil obtiveram, em média, um rendimento de R\$ 2.500,00, mas persistiram grandes desigualdades de renda por sexo e raça. Os homens brancos registraram o maior rendimento médio (R\$ 3.601,6), enquanto as mulheres indígenas e pretas/pardas tiveram os menores rendimentos (R\$ 1.466,8 e R\$ 1.617,4, respectivamente).

No 2º trimestre de 2021, o rendimento médio mensal das pessoas com 14 anos ou mais, ocupadas na semana de referência, foi de R\$ 2.515. Esse valor teve uma redução em relação ao trimestre anterior (R\$ 2.594) e ao mesmo trimestre do ano anterior (R\$ 2.693). No 2º trimestre de 2022, o rendimento médio real dessas pessoas foi de R\$ 2.652, mantendo-se estável em relação ao trimestre anterior (R\$ 2.625) e apresentando uma queda em relação ao mesmo trimestre do ano anterior (R\$ 2.794) (IBGE, 2022).

A renda impacta significativamente o tempo dedicado ao trabalho doméstico. Mulheres com menor renda gastam mais de 24 horas por semana

em atividades familiares, enquanto aquelas com maior renda dedicam cerca de 18 horas por semana. A educação não parece afetar a desigualdade, visto que as mulheres brasileiras têm níveis de escolaridade superiores aos dos homens. Por exemplo, 37,1% das mulheres com 25 anos ou mais têm pouca ou nenhuma escolaridade, em comparação com 40,4% dos homens. As taxas de frequência líquida ajustada para mulheres brancas e pretas/pardas foram de 40,9% e 22,3%, [respectivamente \(IBGE, 2020\)](#).

Há uma diferença de gênero significativa na conclusão do ensino superior, com 15,1% dos homens e 19,4% das mulheres tendo completado o ensino superior. No entanto, essa situação se inverte na população com 65 anos ou mais, onde as mulheres têm um nível de escolaridade ligeiramente superior ao dos homens [\(IBGE, 2020\)](#).

Apesar do alto nível de educação das mulheres brasileiras, elas ainda enfrentam desigualdades financeiras em suas carreiras. Além de receberem salários mais baixos que os homens, as mulheres enfrentam obstáculos em sua ascensão na hierarquia profissional, incluindo desafios relacionados ao poder, oposição e indiferença masculina [\(Natividade, 2009\)](#).

Além disso, as mulheres enfrentam desafios como salários mais baixos, desemprego, mudanças na estrutura familiar, condições de trabalho precárias e uma alta taxa de participação no mercado informal devido a fatores de gênero na elaboração de políticas públicas relacionadas à igualdade de gênero no mercado de trabalho [\(CARRIERI Et al., 2013\)](#). Autores como Melo (2001, 2003), Oliveira, Oliveira e Dalfior (2000) e Segnini (1997) destacam que empresas brasileiras reconheceram o valor das mulheres, aproveitando diferentes perspectivas e estilos como vantagens competitivas no mercado global. Pesquisas nesses estudos identificaram características distintas na gestão feminina, como habilidades de comunicação, sensibilidade, intuição, flexibilidade, persuasão, afeição e agilidade, especialmente no setor bancário.

De acordo com Corrêa (2004) uma das ferramentas que as mulheres recorreram para reduzir as lacunas geradas pelo preconceito e a discriminação social é se comportar como homem, uma vez que é necessário adotar um masculino estilo de gestão para avançar na hierarquia organizacional. Isso pode

ser inferido para resultar em uma perda de diversidade correspondente à masculinização da gestão. Concomitantemente, também é mencionado um suposto estilo feminino de gestão, mais intuitivo e emocional (CARRIERI et al., 2013).

A discriminação contra as mulheres no local de trabalho não é um fenômeno social isolado, mas é misturado com outros tipos de discriminação. Segundo Carrieri et al. (2013), as mulheres se sentem discriminadas pelas seguintes razões: ocupando cargos hierárquicos inferiores aos homens, mesmo quando possuem maior qualificação; sofrendo maiores demandas de seus superiores, caso sejam casados com filhos; a prática do comportamento machistas de chefes e colegas de trabalho; e o discurso e a atitude impostos pelos homens em seu caminho para ascensão ou sucesso profissional (CARRIERI et al., 2013).

A intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maioria dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores das atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais (ABRAMO: 2000, pág.78).

Segundo Ikeda (2000), mesmo com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, as desigualdades em relação ao salário feminino com relação ao masculino ainda persistem. Segundo Ikeda (2000), mesmo com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, as desigualdades em relação ao salário feminino com relação ao masculino ainda persistem. Em 2019, as mulheres recebiam em média 77,7% da renda dos homens. O grau de desigualdade é ainda maior em funções e cargos que garantem os maiores benefícios. Entre diretores e gerentes, a renda das mulheres representava 61,9% da renda dos homens. Entre os profissionais científicos e intelectuais, essa proporção também é muito alta: 63,6%. (IBGE, 2020).

Para o IBGE, os indicadores sociais que retratam a desigualdade social no Brasil são sistematizados como subsídio para a formulação de políticas públicas. Alguns dos indicadores coletados serão divulgados na plataforma da Agenda 2030 acordada no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) para monitorar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. (IBGE,2020)

Desde 2012, o Brasil é membro do Grupo Interinstitucional de Especialistas em Estatísticas de Gênero (IAEG-GS), criado pelas Nações Unidas. Esta entidade visa identificar áreas prioritárias no debate sobre a desigualdade de gênero e reforçar a capacidade estatística de produção de informação relevante sobre o tema. O estudo do IBGE leva em consideração as recomendações internacionais do IAEG-GS, o que permite derivar indicadores de monitoramento que podem ser comparados entre países (IBGE,2020).

Considerações finais

A construção do mercado de trabalho ao longo dos séculos reproduziu o papel secundário das mulheres na cultura brasileira, pois as ocupações envolvendo mulheres eram inferiores e subordinadas (Figueiredo, 2002). As mulheres do século XVIII eram parte do mercado de trabalho como costureiras, confeiteiras, , cozinheiras, lavadeiras e donas de casa, e compartilhavam com tarefas masculinas, como assar, tecer e adaptar. As mulheres também se destacaram no comércio e foram nomeadas negras de tabuleiro (mulheres negras que venderam seus bens nas ruas das cidades e aldeias coloniais).

Nas organizações brasileiras, pode-se observar que as mulheres continuam a desempenhar papéis subordinados em relação aos gerentes principais predominantemente masculinos, como consequência do poder masculino sobre as mulheres. Os avanços das mulheres nas hierarquias de trabalho estão longe de ser igualitários: além de obter uma remuneração mais baixa do que os homens e combater a ascensão na hierarquia, as mulheres encontraram problemas de poder, oposição ou mesmo indiferença masculina. No entanto, no âmbito da atividade feminina no mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos, Bruschini e Puppini (2004) salientam que se distingue entre continuidades e

mudanças. Por um lado, as continuidades dizem respeito ao número ainda grande de mulheres que aderem ao mercado de trabalho em posições menos favoráveis ou precárias, ou que se limitam a trabalhar em segmentos tradicionalmente considerados femininos, como enfermagem e ensino. Por outro lado, as mudanças envolvem a expansão do emprego feminino em profissões de prestígio, como aquelas em áreas como Medicina, Arquitetura, Direito e até Engenharia, que até há muito tempo eram exclusivamente reservadas para homens.

No entanto, as mulheres do Brasil conquistaram o nível de ensino superior do que os homens, mas, apesar do alto nível de educação, as mulheres brasileiras fazem parte da base da pirâmide quando se trata dos recursos financeiros que lhes são atribuídos pela atividade profissional (Natividade, 2009). Além disso, menores salários, desemprego, mudanças na estrutura familiar, condições de trabalho precárias, alta participação no mercado informal, entre outras questões, são todas barreiras originadas dos aspectos de gênero no desenvolvimento e implementação de políticas públicas em relação à participação de mulheres iguais no mercado de trabalho.

Ao que foi exposto, pode-se perceber que a participação feminina no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maioria da oferta de postos de trabalho disponibilizados ao público feminino continua concentrada em alguns setores das atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais e de oportunidades em termos de benefícios e programas de carreira dentro das organizações.

O cenário vem se alterando de forma bastante lenta, quase sempre apoiado em programas de estimulação oriundo de ações de políticas públicas, que servem como instrumento indutor de modificação de comportamentos tradicionais e discriminatórios, que se mostram obsoletos em um mundo onde a pluralidade de

ideias, comportamentos, atitudes, ações e identidades se tornam fundamentais para consolidar as noções de direitos humanos e sociais.

As empresas, a medida que se defrontam com uma sociedade mais complexa e desejosa de novos produtos, serviços e atuações mais abrangentes, tem a necessidade de revisão contínua de seus princípios, produtos, formas de atuação, comportamentos corporativos e condutas que a visibilize como responsável socialmente. A responsabilidade social deve ultrapassar a ideia de elemento de marketing, de imagem, mas se tornar um elemento central que dê a identidade da empresa e demonstre claramente a sua razão de existir e seu papel na transformação da sociedade.

Referências

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Rev. Adm. Empres.**, São Paulo, v. 44, n. 3, p.20-29, 2004.

ABRAMO, L. A situação da mulher latino-americana. O mercado de trabalho no contexto da reestruturação. *Mulher e Trabalho Experiências de ação afirmativa* S.P, Boitempo Editorial, abril de 2000.

BRASIL/SPM. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2013**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, novembro de 2013. 170p. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2013/raseam-interativo>. access on 10 novembro. 2021

IBGE. **Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada**. Pesquisa Mensal de Emprego (PME): 2011. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalho/erendimento/pme_nova/princ_carac_trab_dom.pdf. access on 10 novembro. 2021

IBGE. Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas. 2019. Disponível em: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisao-detarefas>

_____. **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas**. Pesquisa Mensal de Emprego (PME): Boletim de março de 2012. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf. access on 22 Dez. 2021.

_____. **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas.** Pesquisa Mensal de Emprego (PME): Boletim de março de 2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf. access on 22 Dez. 2021

_____. **Estatística de Gênero- Indicadores sociais das mulhreses no Brasil.** Pesquisa 2020. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?edicao=30167&t=o-que-e> access on 22 novembro. 2021

_____. **PNAD Continua- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios.** <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=resultados>

IKEDA, M.. Remuneração por Gênero no Mercado de Trabalho Formal: Diferenças e Possíveis Justificativas. Texto para Discussão n. 82. Rio de Janeiro. Setembro/2000 MAIA, Katy; LIRA, Sachiko Araki. A mulher no mercado de trabalho. IPEA . access on 22 Dez. 2017

CARRIERI, A. de P. et al . Gender and work: representations of femininities and masculinities in the view of women brazilian executives. **BAR, Braz. Adm. Rev.**, Rio de Janeiro , v. 10, n. 3, p. 281-303, Sept. 2013 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922013000300004&lng=en&nrm=iso>. access on 22 novembro. 2021

CORRÊA, A. M. O assédio moral na trajetória de mulheres gerentes (Master Dissertation). Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil, 2004

FEDERICI, Silvia. **O ponto Zero da Revolução:** trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução de Coletivo Sycorax – São Paulo: Elefante, 2019.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais, p. 263-278, 2008

HIRATA, Helena. Gênero, Patriarcado, Trabalho e Classe. **Revista Trabalho Necessário**, 16(29), 14-27. 2018 Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>> último acesso em 14 outubro de 2021

KUABARA, P. S.; SACHUCK, M. I. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v.17, n.1, p. 9-29, jan./jun. 2012 - ISSN 1516-2664

MELO, M. C. O. L. Gerência feminina no setor bancário brasileiro: habilidades diferenciadas e desafios específicos. **Anais** da Assembléia do Conselho Latino-Americano de Escolas de Administração, México, México, 36. 2001

MUNIZ, D. D; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação Feminina no Mercado de Trabalho. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto**, v. 6, n. 6, p. 82-97, 2015.

NATIVIDADE, D. R. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública**, 43(1), 231-256, 2009 doi: 10.1590/S0034-76122009000100011

OLIVEIRA, N., OLIVEIRA, R; DALFIOR, S. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um Estudo Junto a Mulheres Gerentes de Atendimento no Banco do Brasil. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Florianópolis, SC, Brasil, 24, 2000

OLIVEIRA, U. R.; RODRIGUES, M. V. R. Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. In: ENCONTRO NACIONAL. DE ENGENHARIA. DE PRODUÇÃO, 24., 2004, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Abepro, 2004.

RAGO, M. Epistemologia feminista, gênero e história. In: PEDRO, J. M.; GROSSI, M. P. Masculino, feminino, plural. Florianópolis: Mulheres, 1998.

PASSOS, Luana; GUEDES, Dyeggo Rocha. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. 2018. **Planejamento e políticas públicas** n. 50. jan./jun. 2018

SEGNINI, L. R. P. Aspectos culturais nas relações de gênero e a questão da produtividade em tempos de trabalho flexível e qualidade total. In F. C. P. Motta & M. P. Caldas (Orgs.), *Cultura organizacional e cultura brasileira* (pp. 184-200). São Paulo: Atlas, 1997

SILVA, P. M. M. - **Gestão da diversidade em organizações do ramo da construção civil**. 117f. Dissertação (Mestrado em Administração). – Universidade Potiguar - Núcleo de Pós-Graduação. Natal, 2015.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004**

60 e 2013. 2017. 228 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

VIEIRA, Thalita Alves. **A inserção no mundo do trabalho brasileiro em tempos de crise: avanços e retrocessos à luz da teoria econômica feminista**. Dissertação (Mestrado)- Pontifícia Universidade Católica de São

Paulo- Estudos Pós-Graduados em Governança Global e Formulação de Políticas Internacionais, São Paulo, 2021.

GUIGINSKI, JANAÍNA E WAJNMAN, SIMONE. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População [online]**. 2019, v. 36.