



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**AMANDA CRISTINA DE PAULA**

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES: A MULHER NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**Assis/SP  
2022**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**AMANDA CRISTINA DE PAULA**

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES: A MULHER NO  
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientanda:** Amanda Cristina de Paula

**Orientadora:** Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/SP  
2022**

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P324d Paula, Amanda Cristina de.

Desigualdade de gênero nas organizações: a mulher no mercado de trabalho / Amanda Cristina de Paula – Assis, SP: FEMA, 2022.

33 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, curso de Administração, Assis, 2022.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Danielle Cristina Ferrarezi Barboza.

1. Desigualdade de gênero. 2. Mulher. 3. Mercado de Trabalho.  
I. Título.

CDD 331.12

Biblioteca da FEMA

# DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES: A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

AMANDA CRISTINA DE PAULA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientadora:** \_\_\_\_\_  
Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Examinadora:** \_\_\_\_\_  
Dra. Márcia Valéria Seródio Carbone

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, sem ele nada seria possível. Dedico também a minha família, que sempre me apoiou e acreditou em mim.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente à Deus, por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso, e pela determinação para que eu não desanimasse durante a realização desse trabalho.

Agradeço ao meu pai, Luiz Antonio, por todo o esforço investido na minha educação e por acreditar em mim. À minha mãe, Izabel Cristina, que sempre me incentivou nos momentos difíceis para que eu não desistisse. Vocês são o alicerce para as minhas realizações.

Agradeço à minha orientadora, Danielle, por aceitar a me orientar e por toda atenção na realização do meu trabalho.

“Todos nós temos talentos diferentes, mas todos nós gostaríamos de ter iguais oportunidades para desenvolver os nossos talentos.”

(John Kennedy)

## RESUMO

O presente estudo aborda a questão da desigualdade de gênero nas organizações, destacando as mulheres no mercado de trabalho que apesar de conquistarem cada vez mais o seu espaço, ainda sofrem com o preconceito e a desigualdade em relação aos homens. A sociedade mostrava que o homem tinha como a imagem principal pelo sustento das necessidades da família e a imagem da mulher responsável pelas atividades domésticas, elas não tinham a opção de estarem ingressadas no mercado de trabalho, e aos poucos essa realidade vem mudando. O objetivo desse trabalho é demonstrar como a mulher conseguiu conquistar o seu espaço, analisar a participação feminina no mercado de trabalho, a desigualdade salarial e a taxa de desemprego das mulheres. A metodologia utilizada desenvolveu-se a partir de métodos com pesquisas bibliográficas, artigos, revistas e sites para a compreensão do assunto tratado. A pesquisa conclui que as mulheres estão ocupando apenas uma parte do seu espaço na sociedade e que ainda precisa lutar pela igualdade de gênero, principalmente no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Desigualdade; gênero; mulheres; mercado de trabalho; igualdade.

## **ABSTRACT**

The present study addresses the issue of gender inequality in organizations, highlighting women in the labor market who, despite increasingly conquering their space, still suffer from prejudice and inequality in relation to men. Society showed that men had as their main image for supporting the needs of the family and the image of the woman responsible for domestic activities, they did not have the option of entering the labor market, and gradually this reality has been changing. The objective of this work is to demonstrate how women managed to conquer their space, analyze women's participation in the labor market, wage inequality and the unemployment rate of women. The methodology used was developed from methods with bibliographic research, articles, newspaper and websites to understand the subject matter. The research concludes that women are occupying only part of their space in society and that they still need to fight for gender equality, especially in the labor market.

**Keywords:** Inequality; genre; women; labor market; equality.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: A mobilização política de mulheres trabalhadoras contra a desigualdade de gênero, no âmbito profissional, foi uma das grandes influências para o 8 de março.....	19
Figura 2: Desemprego é maior entre as mulheres.....	27
Figura 3: Maioria das mulheres estão fora do mercado de trabalho .....	28
Figura 4: % da população ocupada em idade de trabalhar .....	29

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OMT	Organização Mundial do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
FEAC	Fundação Esporte Arte Cultura
OIT	Organização Internacional do Trabalho
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 DESIGUALDADE DE GÊNERO.....</b>	<b>14</b>
2.1 CONCEITO DE GÊNERO.....	14
2.2 CONCEITO DE DESIGUALDADE DE GÊNERO .....	15
2.3 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL .....	16
<b>3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....</b>	<b>17</b>
<b>4 DIA INTERNACIONAL DA MULHER.....</b>	<b>19</b>
<b>5 DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES .....</b>	<b>21</b>
5.1 DESIGUALDADE SALARIAL .....	21
5.2 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE SALARIAL .....	22
5.3 REFLEXO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NAS ORGANIZAÇÕES: REFORÇO DA DESIGUALDADE .....	24
5.4 TAXAS FEMININA DE DESEMPREGO .....	27
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>30</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>31</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Falar sobre desigualdade de gênero é também abordar a questão de que no ambiente de trabalho as mulheres foram conquistando o seu espaço ao longo do tempo, ou seja, houve uma transformação ao longo da história.

Nas últimas décadas do século XX, foram conquistados vários direitos e a participação feminina ampliou-se em diversos campos. Presenciamos um dos fatos mais marcantes na sociedade brasileira, que foi a inserção, cada vez mais crescente, da mulher no campo do trabalho, fato este explicado pela combinação de fatores econômicos, culturais e sociais. Pesquisas mostram que a partir dos anos 1970 houve um aumento na participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro e de uma forma especial no trabalho urbano. As estatísticas sobre a contribuição da mulher na participação econômica familiar apontam uma evolução significativa, ressaltando que ainda se tem muito a evoluir. (BARSTED, 2001).

No Brasil, o avanço e crescimento da industrialização, o contínuo processo de urbanização e as reduções de fecundidade das famílias, em meados dos anos 1970 com a eclosão do movimento feminista, proporcionou a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal, ou seja, com carteira de trabalho assinada. O feminismo militante no Brasil surgiu como consequência da coesão dessas mulheres contra a ditadura militar (1960) e expunha a centralidade da questão feminina. As relações de poder entre homens e mulheres eram debatidas, em todas as esferas da sociedade (SARTI, 2004).

O presente trabalho mostra o papel da mulher dentro das organizações, atualmente, elas estão inseridas em quase todas as profissões, inclusive nas vagas supostamente destinadas a homens. A imagem da mulher passou a ser mais valorizada, além de conseguir o seu espaço, obteve o respeito dos homens. A inserção da mulher no mercado de trabalho formal, trouxe transformações, as famílias consideradas tradicional tinha o homem como a imagem principal pelo sustento das necessidades da família e a imagem da mulher responsável pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos. Com o passar dos anos, as mulheres foram além e começaram a lutar pela conquista de cargos de trabalho e até liderados pelo sexo masculino.

Siqueira (2002) nos diz que: o trabalho das mulheres na esfera pública vem se transformando em um fenômeno irreversível, possibilitando novos campos de atuação, realização e formação. Contudo, não se encontra contrapartida de maior igualdade nas tarefas de âmbito doméstico, gerando então, a dupla jornada de trabalho. Ao mesmo tempo, como é apontado por essa mesma autora, podemos observar uma série de transformações, tais como a ascensão de mulheres a postos e lugares sociais antes inimagináveis, o aumento do nível de escolaridade feminino, as novas organizações familiares (famílias mono parentais e famílias com casais homossexuais) e o próprio movimento feminista do século XX, entre outros fatores que transformam e impulsionam mudanças sociais colocando em questão o tradicional modelo do homem provedor da família.

Na presente pesquisa, tem-se o intuito de ampliar as discussões sobre a questão, analisando as consequências negativas da discriminação de gênero sobre as atitudes e o comportamento de mulheres em relação às organizações em que atuam. Buscou-se comparar vários autores sobre tal assunto devido a sua relevância para o bem-estar dos indivíduos no ambiente interno das organizações, especificamente ao segmento feminino.

## 2 DESIGUALDADE DE GÊNERO

Desigualdade de gênero é a desigualdade entre homens e mulheres, um problema antigo que se estende atualmente. Há uma grande divisão sexual no trabalho, geralmente mulheres ficam com o cargo do trabalho reprodutivo e no ambiente privado, cuidando da família e do lar. Enquanto os homens ficam com o cargo do trabalho produtivo e remunerado no ambiente público, sendo colaborador ou gestor de uma organização.

A desigualdade de gênero é marcada por vários problemas, desde o nível salarial até os cargos dentro das organizações. A desigualdade também é sentida pelas mulheres casadas quando tentam uma colocação no mercado de trabalho. Geralmente, são submetidas a cargos inferiores em relação as mulheres solteiras. Em países como Japão, França e até mesmo o Brasil, a preferência pela mão-de-obra feminina é maior entre as mulheres solteiras, jovens e sem filhos, havendo assim uma exclusão das mulheres casadas e com idades mais avançadas, salvo algumas exceções (HIRATA, 2002).

### 2.1 CONCEITO DE GÊNERO

Segundo o Dicionário Aurélio (1986), o conceito de gênero é “qualquer agrupamento de indivíduos, objetos, ideias, que tenham caracteres comuns.”

“Gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995).

Para Guedes (1995), gênero é “uma forma de entender, visualizar e referir-se à organização social da relação entre os sexos.”

Gênero começou a ser utilizado nos anos 80 do século XX, pelas feministas americanas e inglesas para explicar a desigualdade entre homens e mulheres em discriminação e opressão das mulheres. Os movimentos feministas contribuíram para o progresso das mulheres na nossa sociedade, além de contribuir para o reconhecimento da mulher no âmbito organizacional como pessoa que possui direitos, tendo em vista que ela desenvolve da mesma maneira que o homem as suas atribuições profissionais. Esses movimentos

contribuíram também para o reconhecimento das mulheres como cidadãs. (QUELHAS, 2010).

Saffioti (2004) afirma que as relações de gênero podem ser interpretadas teoricamente de diversas maneiras, mas enquanto categoria histórica é comum entre estudiosos, compreender a definição de gênero como “construção social do masculino e do feminino” (p. 45).

Dentro da humanidade e nas relações sociais descrevemos gênero como uma classificação de masculinidade e feminilidade. Pode ser definido como aquilo que identifica e diferencia os homens e as mulheres. Pela definição tradicional este pode ser usado como sinônimo de sexo, referindo-se ao sexo masculino e feminino.

Para filósofos, como Aristóteles e Platão, a inferioridade feminina era não apenas aceitável, mas absolutamente normal. (LAQUEUR, 2001) Vale ressaltar que as mulheres vêm sempre lutando pela busca da igualdade e justiça.

No ponto de vista das ciências sociais e da psicologia, o gênero é entendido como aquilo que diferencia socialmente as pessoas, levando em consideração os seus padrões histórico-culturais entre homens e mulheres.

## 2.2 CONCEITO DE DESIGUALDADE DE GÊNERO

No início da humanidade o homem utilizou de sua força física para dominar as relações sociais, esse domínio iniciou-se no ambiente familiar e estendeu-se para o ambiente público e o ambiente de trabalho conforme foi passando os anos.

Desde o início da humanidade, o homem utilizou de sua força física para dominar as relações sociais. Esse domínio começou no âmbito familiar privado e estendeu-se ao âmbito público com o passar do tempo. As mulheres ficaram sob o domínio de homens, e os espaços públicos relativos ao comércio, às empresas, à política e às ciências foram denominados quase que exclusivamente por eles até o século XX. (BRASIL ESCOLA UOL, 2019)

Segundo Mundo Educação UOL nos oferece a seguinte definição para o termo: “Desigualdade de gênero é a desigualdade de poder entre homens e mulheres. Desigualdade de poder refere-se ao acesso às oportunidades nos âmbitos econômico, político, educacional ou cultural.”

A desigualdade de gênero ocorre quando há privilégio de um gênero em detrimento de outro, frequentemente, dos direitos e as vontades dos homens sobre as mulheres. Nesse caso, também pode-se dizer, ao acesso às oportunidades nos âmbitos econômico, político, educacional ou cultural.

A construção do ser feminino e masculino não é biológica, mas social e cultural, através de relações, ações e valorações, crescemos ouvindo expressões como “lugar de mulher é na cozinha”, “homem não chora”. Essas diferenças rígidas e hierárquica, gera constrangimento e uma gama de punições para aquele que incorporar as características do outro. A mulher é considerada sexo frágil e o homem como forte, corajoso e valorizado.

## 2.3 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL

No Brasil, as mulheres possuem o nível de escolaridade superior aos homens, porém o mercado de trabalho não reflete essa situação. Vem desenvolvendo-se políticas públicas e legislação específica para mulheres no âmbito político, no mercado de trabalho e no ambiente doméstico. Existem avanços e ampliação da participação feminina nos ambientes de trabalho, mas muitos obstáculos ainda para ser enfrentado.

Em 2019 ocupávamos a 92ª posição em um ranking com 153 países que mede a igualdade entre homens e mulheres. Em uma reportagem divulgada pela Agência Brasil de Brasília no Dia Internacional da Mulher 08/03/2022, na medida de 144 países o Brasil alcançou a 78ª posição no ranking. Um alto índice, mas que em relação há 3 (três) anos o país caiu de posição nesse ranking.

Atualmente, as desigualdades de gênero estão ainda muito presentes no mercado de trabalho brasileiro, as mulheres brasileiras são sub representadas na política, tem remuneração menor, sofrem mais assédio e estão mais vulneráveis ao desemprego. E esse é um fato que, como aborda Abramo 16 (2006), deve ser estimulado nos sistemas de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e a priori, das políticas de emprego, inclusão social e diminuição da pobreza.

### 3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

No dia 05 de outubro de 1988, foi estabelecido em seu artigo 5º, da Constituição Federal de 1988, sobre o princípio da igualdade, perante a lei, que: 5º, Caput, CF—“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

A igualdade de gênero é um dos pilares para a construção de uma sociedade igual, justa e democrática. Apesar desse avanço para as mulheres, ainda é possível melhorar, pois vivemos em uma sociedade que discrimina mulheres por seu gênero.

A Constituição Federal de 1988, reconhece a igualdade entre homens e mulheres e abre espaço para a criação de ações afirmativas para a efetivação da igualdade isonômica de gênero. Porém, apesar de muitos avanços nas relações de gênero alcançadas, em especial, pelos Movimentos Feministas e pela atual participação de elevado número de mulheres na vida pública, constata-se que as ideias patriarcais seguem existindo de maneira bastante significativa e alarmante. (FRASER, 2007).

Os direitos da cidadania não surgiram de repente, foi conquistado por minorias, por pequenos grupos que se unem, nos direitos das mulheres foram os movimentos feministas que tiveram grande importância nesse processo.

Ao equiparar direitos e obrigações de homens e mulheres, em todos os níveis, a Constituição ensina que a igualdade de homens e mulheres está contida na norma geral da igualdade perante a lei, bem como em todas as normas constitucionais que vedam discriminação de sexo (arts. 3º, IV, e 7º, XXX).

O artigo 5º da Constituição Federal trata do que chamamos da igualdade de gênero, prevê que todas as pessoas independentes do seu gênero, são iguais sob a ótica da Constituição, todas e todos devem ter os mesmos direitos, oportunidades, responsabilidades e obrigações. Esse inciso é considerado um direito fundamental, indispensável à cidadania, à sociedade e ao Estado brasileiro.

A igualdade de gênero não ignora a existência de diferenças entre homens e mulheres, mas que o gênero não deve ser um critério de discriminação negativa, não pode ser a causa para que se reconheça a uma pessoa menos direitos ou mais obrigações. A igualdade de

gênero deve abraçar a ideia de que os indivíduos são diferentes e que essa particularidade deve ser levada em consideração a fim de garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades para desenvolver, com suas ações e vozes sendo valorizadas igualmente.

A defesa dos direitos das mulheres para que seja efetiva no sentido de construção de uma sociedade igualitária e que preza pelo bem-estar e liberdade de todos os seus cidadãos é essencial que a sociedade dê atenção às necessidades dos diferentes grupos de mulheres. A igualdade de gênero só será concretizada por meio da legislação e de políticas públicas.

## 4 DIA INTERNACIONAL DA MULHER

No ano de 1908, milhares de mulheres marcharam pela cidade de Nova York, contra as péssimas condições de trabalho às quais eram submetidas, exigindo a redução das jornadas de trabalho, salários melhores e direito ao voto. A proposta de tornar a data internacional veio de uma mulher, Clara Zetkin, ativista comunista e defensora dos direitos das mulheres.

O dia 8 de março, foi oficializada pela ONU (Organização das Nações Unidas), no ano de 1975, como o Dia Internacional da Mulher, uma data de homenagens às mulheres. Segundo a ONU (Organização das Nações Unidas):

A ONU disse que a não-inclusão das mulheres é um obstáculo ao progresso social, e isso é muito importante. A gente tem que sair de um discurso de que a questão da igualdade salarial e de condições das mulheres é só uma questão de justiça, é também uma questão de progresso.

Deu-se origem através de um movimento operário que trouxe à tona as más condições vividas nas indústrias. Um incêndio causado pelas péssimas instalações elétricas associadas a composição do solo e das repartições da fábrica, aconteceu em Nova York, no dia 25 de março de 1911. Deixando 146 vítimas, sendo 135 mulheres, esse acontecimento é considerado um dos marcos para o estabelecimento do Dias das Mulheres.



**Figura 1:** A mobilização política de mulheres trabalhadoras contra a desigualdade de gênero, no âmbito profissional, foi uma das grandes influências para o 8 de março.

**Fonte:** Brasil Escola

Essa data simboliza a luta histórica das mulheres para terem suas condições equiparadas às dos homens, uma ação voltada ao combate das desigualdades e discriminação de gênero em todo mundo. Inicialmente, essa data remetia à reivindicação por igualdade salarial, mas, atualmente simboliza a luta das mulheres não apenas contra a desigualdade salarial, mas contra o machismo e a violência.

Uma ocasião que se tornou para celebrar os avanços das mulheres na sociedade, na política e na economia, enquanto suas raízes políticas significam que greves e protestos são organizados para aumentar a conscientização em relação à contínua desigualdade de gênero.

Acerca dessa questão, Pinheiro (2019) em entrevista à ONU News, apontou que o relatório não traz boas notícias, que não há nada para ser comemorado no Dia Internacional da Mulher em relação à igualdade de gênero:

O relatório, na verdade, traz um sinal de alerta porque nos últimos 20 anos, nas últimas duas décadas. Houve pouco progresso em relação à igualdade de gênero. Alguns indicadores importantes: a participação no mercado de trabalho. Hoje, somente 43% das mulheres participam no mercado de trabalho, enquanto este indicador para os homens é em torno de 78%. Você tem 25 pontos percentuais de diferença. Mesmo olhando os mais jovens, sabemos que, no total, 20% dos mais jovens não estão bem trabalhando e nem estudando. Mas desse total, quase dois terços são mulheres, que estão fora do mercado de trabalho e fora da educação.

O Dia Internacional da Mulher não é voltado somente para as homenagens, mas diz ao respeito a um convite à reflexão como nossa sociedade as trata. Uma reflexão que vale tanto para o lado afetivo quanto as questões relacionadas ao mercado de trabalho. Estudos apontam que ainda hoje as mulheres sofrem com a desigualdade em relação aos homens, ainda é menor a presença das mulheres no ambiente de trabalho.

## 5 DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

Uma perda para a economia e da utilização da capacidade das mulheres em relação ao mercado laboral. Para atingir igualdade de gênero no mercado de trabalho serão necessárias mudanças em políticas e ações em uma série de setores (PINHEIRO, 2017).

PINHEIRO ainda completa:

Em primeiro lugar, é importante investir em mecanismos que deem oportunidades iguais para homens e mulheres. Então, o acesso ao mercado de trabalho tem que ser facilitado para que haja uma participação maior da mulher na força de trabalho. Em segundo lugar, é fundamental investir na eliminação da violência e no assédio no mercado de trabalho. Um dos elementos que explica essa baixa participação, particularmente em alguns países, é o medo que as mulheres têm em participar na força de trabalho em funções ou em tipos de profissões que são dominadas por homens.

As mulheres precisam ser tratadas igualmente aos homens, mas para chegar a esse objetivo, precisa-se de ações afirmativas para as mulheres. Algumas ações podem ser tomadas para garantir uma empresa mais igualitária, recomenda-se que nos processos seletivos haja um número igual entre homens e mulheres, isso garantirá um misto de colaboradores. Outra ação, é incluir as mulheres nas atividades cotidianas e na tomada de decisões, para que se sintam parte da equipe.

### 5.1 DESIGUALDADE SALARIAL

Atualmente, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) afirma em seu artigo 461 que “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”. A lei define que as mulheres que desempenham as mesmas funções que os homens não deveriam receber salários diferentes.

Mesmo com a entrada massiva das mulheres na força de trabalho, a verdade é que as mulheres sempre ganharam menos e foram submetidas a trabalhos mais precários que os homens. As mulheres ainda ganham em média 20% a menos que os homens no mundo, revela ainda que mulheres recebem um quinto a menos que homens (OIT, 2019).

Em 2009 foi apresentado um projeto de lei na Câmara dos Deputados para aprimorar a legislação trabalhista no que diz respeito à igualdade salarial entre homens e mulheres. O projeto defende a incorporação na CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) multa para as organizações que pagarem salários diferentes para homens e mulheres que exercem a mesma função, para as empresas que cometerem essa discriminação deverá pagar a colaboradora a diferença do valor multiplicada em cinco vezes, multiplicada pelo período de contratação e dentro de um limite de até cinco anos.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres não ocorrem somente no Brasil. Conforme os dados da ONU (Organização das Nações Unidas), a brecha salarial de gênero no mundo é de 16%, o que significa que as colaboradoras ganham ao redor de 84% do que ganham os homens. E pode ser maior ainda nos casos de mulheres negras, imigrantes e mulheres que são mães.

Segundo a OMT (Organização Mundial do Trabalho), estima que no Brasil a brecha salarial entre homens e mulheres esteja ao redor de 25%. Em 2021, a agência de empregos Catho publicou que as mulheres que ocupam os mesmos cargos e as mesmas tarefas dos seus colegas homens chegam a ganhar até 34% menos comparado a eles. Já o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) afirma que o rendimento médio em 2018, das mulheres entre 40 e 49 anos, era de R\$ 2.199,00 enquanto os homens recebiam R\$ 2.935,00. Os valores ficam próximos quando a faixa etária diminui.

Houve uma melhora significativa entre das diferenças salariais quando comparadas ao sexo masculino, mas ainda não foram superadas as dificuldades pelas trabalhadoras no acesso de cargos gerenciais e a equiparação salarial com homens que ocupam os mesmos cargos ou funções.

## 5.2 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE SALARIAL

Por muito tempo, os salários menores eram justificados pela crença de que o homem seria o “provedor” da família, portanto, teria o direito de ganhar mais pela mesma função. Mas com o passar dos anos, vem se tornando diferente, pois as mulheres buscam por sua independência financeira.

No dia 18 de setembro de 2020, a ONU instaurou o Dia Internacional da Igualdade Salarial para discutir a desigualdade de salários entre os gêneros e promover opções para equilibrar essa diferença.

A igualdade salarial deve ter os mesmos direitos entre o trabalhador e trabalhadora que exercem a mesma função e a remuneração equivalentes entre eles. Segundo Chidi King (2020), ela afirma que:

O trabalho no setor da construção, tipicamente denominado por homens, pode ter o mesmo valor que um trabalho no setor do cuidado infantil, dominado pelas mulheres. Ainda assim, o trabalho relacionado ao cuidado infantil provavelmente terá um salário muito mais baixo que o primeiro.

Além da brecha salarial, as mulheres realizam três vezes mais cuidados e trabalhos domésticos do que os homens a nível global. Dedicam-se no trabalho fora de casa e quando saem são responsáveis pelas tarefas domésticas, limpar, cozinhar, cuidar dos filhos e esse tipo de cuidado não tem reconhecimento. Um impacto gerado é pouca oportunidade para estudar, conquistar melhores cargos, problemas na saúde mental e física e a insegurança financeira.

As mulheres trabalhadoras que são mães tendem a ganhar menos comparado as mulheres que não são mães, e aumenta essa diferença conforme os números de filhos. Na empresa as oportunidades de promoções, melhores cargos tendem-se a ser das mulheres que não tem filhos. A maternidade é outro fator da desigualdade salarial.

As mulheres ocupam cargos mais delicados e ocupações específicas sendo afastadas de trabalhos dominados por homens. Geralmente, isso leva à ocupações consideradas de baixa qualificação. A discriminação também acontece no momento de promover e oferecer postos de liderança às mulheres, os cargos mais altos e de melhores salários são concentrados nos homens.

### 5.3 REFLEXO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NAS ORGANIZAÇÕES: REFORÇO DA DESIGUALDADE

A pandemia do Coronavírus (Covid-19) é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global.

O SARS-CoV-2 é um betacoronavírus descoberto em amostras de lavado broncoalveolar obtidas de pacientes com pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei, China, em dezembro de 2019. Pertence ao subgênero Sarbecovírus da família Coronaviridae e é o sétimo coronavírus conhecido a infectar seres humanos.

Os coronavírus são uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo o homem, camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente os coronavírus de animais podem infectar pessoas e depois se espalhar entre seres humanos como já ocorreu com o MERS-CoV e o SARS-CoV-2. Até o momento, não foi definido o reservatório silvestre do SARS-CoV-2.

No Brasil, o primeiro caso confirmado de coronavírus ocorreu em 26 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo. A transmissão comunitária no país foi em março, mês em que foi registrado a primeira morte pela doença. No dia 22 de março de 2020, no estado de São Paulo, foram implementadas as primeiras medidas de distanciamento social a fim de evitar a possível contaminação ou propagação do coronavírus.

A pandemia do Coronavírus (Covid-19), trouxe à tona efeitos relacionados à emergência de saúde com a necessidade do afastamento social como prevenção de contenção da doença, o que impactou os vários setores de trabalho, potencializando os riscos de demissões e de decréscimo de renda, sendo as mulheres as mais afetadas.

O nível de escolaridade das mulheres é superior ao dos homens, porém o mercado de trabalho não reflete essa situação. Historicamente, mulheres possuem desvantagens na área, com menor participação na força de trabalho, ocupação de setores e cargos menos valorizados e menores salários. A pandemia veio e agravou ainda mais essa situação.

A primeira edição da campanha de combate à insegurança alimentar Mobiliza Campinas, realizada pela FEAC (Fundação Esporte Arte Cultura) em 2020, tinha como um dos seus objetivos lidar com as consequências da perda de renda com o desemprego feminino. Os critérios preferenciais para receber o benefício, ser mulher e chefe de família, ter ficado

desempregada ou atuar no mercado informal antes da pandemia. Dos cartões emitidos, 93% foram em nome de mulheres que tiveram sua renda afetada pela pandemia.

Cecilia Machado, ressalta que:

Devido à falta de convergência salarial entre homens e mulheres que ocupam uma mesma função, as decisões familiares para que um membro da família abdique total ou parcialmente de sua atividade remunerada para atender demandas domésticas ainda recaem sobre elas. Esta crise reforça tudo o que tentamos desfazer ao longo de décadas, em busca de dissociar a figura da mulher como principal responsável pelo cuidado com as crianças e as tarefas de uma casa. Com a extensão da pandemia, o risco é de se ampliar um círculo vicioso, a dedicação de mais tempo ao trabalho doméstico devido à menor remuneração no trabalho leva à redução do acúmulo de experiência e capacitação, que por sua vez implicará em menos chances de progressão e aumento de salário futuro, numa bola de neve que intensifique as disparidades de gênero.

O diferencial dessa crise é o alto crescimento de inatividade entre as mulheres, diferente do desemprego, nesse caso, não há procura por vaga. Um dos motivos, o impacto dentro os setores que geralmente as mulheres ocupam, como serviços de hotelaria, e a sobrecarga de trabalhos domésticos e cuidados com os filhos.

Durante a pandemia, as mulheres foram as mais atingidas, as que mais perderam seus empregos, porque são maioria nas atividades que foram prejudicadas pela crise, grande realidade desse impacto desigual são as mulheres no âmbito de serviços domésticos, como as diaristas que são deixadas sem ocupação, situações que apontam para situações de insegurança na renda e alimentar, atingindo famílias de vulnerabilidade em razão de pobreza. O preocupante não é somente o desemprego, também é demonstrar a dificuldade que elas encontram para retornarem ao mercado de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou o alerta de que o combate à desigualdade de gênero precisa fazer parte das respostas que os países estão construindo no campo de trabalho considerando a crise e o pós-pandemia. A ONU Mulheres, indicou a necessidade de reconhecer a corresponsabilidade social com os desígnios de uma sociedade mais igualitária, considerando o grau da pandemia na vida das mulheres.

A pandemia atinge as mulheres e os homens de formas diferentes, as mulheres incluem as preocupações com à saúde, segurança, renda, e uma maior exposição de violência doméstica, resultado de uma convivência forçada. Também mostrou como a presença das

mulheres são substanciais na linha de frente, como profissionais de saúde, trabalhando por longas horas, ficando expostas ao risco e que geralmente trata-se de empregos que não são bem remunerados.

Os aspectos que demonstram a ausência, na prática, de condições igualitárias de trabalho para as mulheres, a despeito da taxa crescente de sua ativação no mundo de trabalho, citam-se a diferença salarial persistente, índices indicativos de trabalho sem remuneração, presença na informalidade em atividades com qualidade inferior à dos homens, ocupação com o trabalho doméstico, tradicionalmente considerado como feminino.

O respeito à igualdade e à diversidade é um desafio social e jurídico. Aos poderes constituídos e à sociedade civil, a pandemia exige e exigirá uma resposta imediata, mas também de médio e longo prazos, coordenada, centrada nas pessoas, e sensível as questões de gênero.

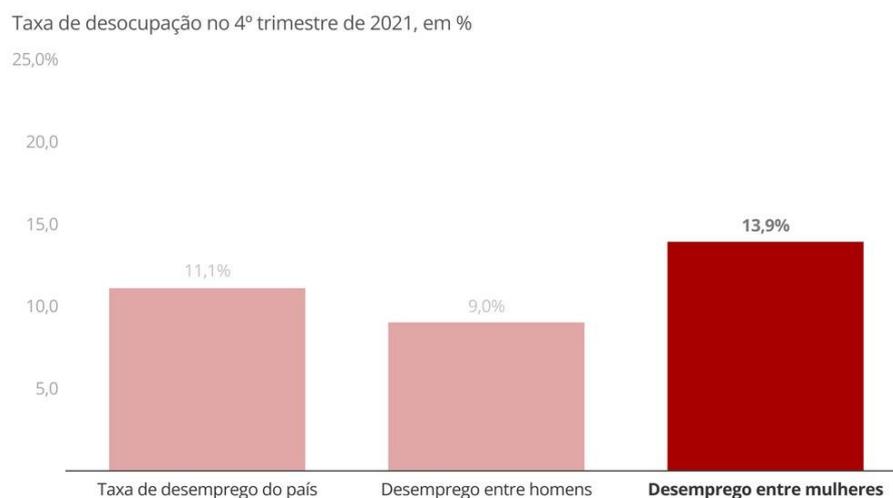
## 5.4 TAXAS FEMININA DE DESEMPREGO

Segundo o IBGE, “o desemprego, se refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho.” Os indicadores de mercado de trabalho demonstram que as taxas femininas de desemprego são mais elevadas quando comparadas às dos homens e que, as mulheres despendem um tempo maior na procura por trabalho.

Ressalto que a área de maior ocupação das trabalhadoras brasileiras, em maior medida, está relacionada ao seu papel “tradicional” de responsáveis pelos afazeres domésticos, e a fração das mulheres inseridas em ocupações mais precárias é bem mais elevada que a registrada para os homens. Além do mais, a remuneração recebida pelas trabalhadoras continua, em média, pior que a dos trabalhadores GALEAZZI (2003).

As mulheres são a maioria dos desempregados do país e menos da metade das brasileiras em idade de trabalhar está ocupada no país. De forma mais abrangente, BADINTER (2005) fala sobre algumas reflexões sobre o teto de vidro enfatizando que as mulheres são a maioria quando o desemprego é colocado em questão, mesmo quando estas têm níveis mais elevados de escolaridade.

Segundo os dados do último levantamento da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua (Pnad) do IBGE, mostra que:



**Figura 2:** Desemprego é maior entre as mulheres

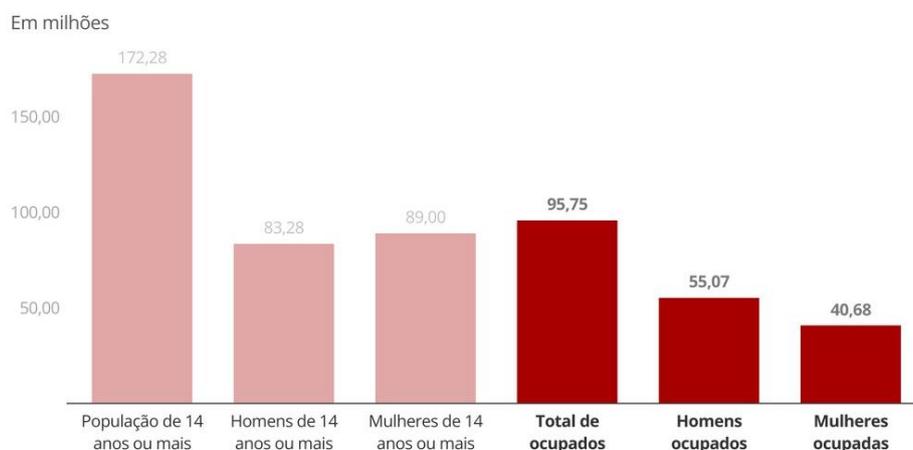
**Fonte:** Pnad/IBGE

De acordo com a figura 2, pode-se observar que no 4º trimestre de 2021, o desemprego entre as mulheres é 4,9% maior do que o dos homens.

A mulher tem uma rotatividade maior ou uma permanência menor no mercado de trabalho comparado aos homens. Embora tenha escolaridade maior, existe uma intermitência maior por conta dos filhos e dos cuidados com a casa. um dos argumentos para justificar a não valorização do trabalho feminino seria o fato de não possuírem experiência profissional, parcialmente decorrente da maternidade, como aponta SCORZAFIVE e MENEZES FILHO (2006).

Nos últimos 27 anos a diferença nas taxas de emprego entre homens e mulheres diminuiu menos de 2% (OIT, 2019).

Os números do IBGE mostram que, nos últimos meses, aumentou o número de brasileiros ocupados, mas a recuperação segue lenta para as mulheres, que representam o maior número de pessoas fora do mercado de trabalho.

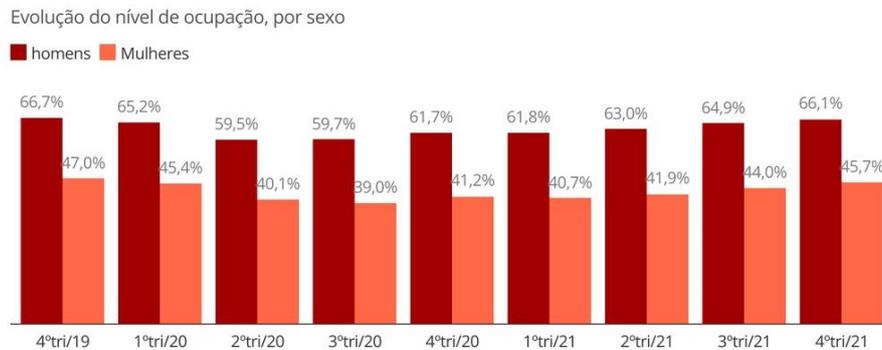


**Figura 3:** Maioria das mulheres estão fora do mercado de trabalho  
**Fonte:** Pnad/IBGE

De acordo com a figura 3, pode-se observar que as mulheres são a maioria fora do mercado de trabalho, e em relação ao total de ocupados, que estão empregados, elas são minoria comparado aos homens.

Segundo os dados do IBGE, o nível de ocupação, que é o percentual de pessoas ocupadas na população em idade de trabalhar, subiu para 55,6% no trimestre encerrado em dezembro, mas ainda ficou abaixo do patamar pré-pandemia (56,5% no 4º trimestre de

2019). Ou seja, menos da metade das mulheres em idade de trabalhar segue fora do mercado de trabalho. No pior momento, no 3º trimestre de 2020, o percentual chegou apenas a 39%.



**Figura 4:** % da população ocupada em idade de trabalhar  
**Fonte:** Pnad/IBGE

De acordo com a figura 4, pode-se observar que os homens predominam o mercado de trabalho, uma porcentagem aproximadamente de 20% maior do que comparado as mulheres.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), identificou como a desigualdade associada ao sexo no mercado de trabalho foi afetada pela crise da pandemia de 2020.

Segundo o IBGE (2021):

Os indicadores mostraram que as mulheres seguem em desvantagem em relação aos homens. No segundo trimestre de 2019, a taxa de ocupação delas (46,2%) era inferior à do sexo masculino (64,8%). No mesmo período de 2020, houve redução para 39,7% no caso das mulheres e 58,1% para os homens.

Durante a pandemia, as mulheres foram as que mais perderam seus empregos, elas têm mais chances de serem demitidas do que os homens durante uma crise. Isso ocorre pelo fator dos filhos, que ainda são vistos como responsabilidade exclusiva da mulher e tratados como um problema pelas empresas na hora de buscar um novo colaborador.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas informações obtidas no presente estudo, a pesquisa mostrou que as mulheres conseguiram, ao longo dos anos, ocupar o seu espaço no mercado de trabalho formal, mas ainda com inferioridade em relação aos homens, tais aspectos como a desigualdade de cargos e a desigualdade salarial.

Em relação à escolaridade, as mulheres possuem nível superior aos homens, porém, a taxa de desemprego entre elas é maior. Nota-se que o homem atribui à mulher a dupla jornada, onde o lar ainda é de sua total responsabilidade. Já nas organizações, as mulheres são desencorajadas a chefiar, alguns fatores como, agressões que sofrem no dia a dia, falta de oportunidades ao longo da carreira e, até a falta de exemplos de mulheres na liderança.

Durante a pandemia do Coronavírus (Covid-19), observamos o reforço da desigualdade das mulheres, já que são a maioria nas atividades prejudicadas pela crise da pandemia, as que são mães foram as mais atingidas entre as mulheres, precisaram afastar-se do trabalho formal e retornaram ao lar para cuidar dos filhos, já que aulas foram suspensas, creches e escolas foram fechadas.

Conclui-se ainda que apesar dos direitos já conquistados pela mulher no mercado de trabalho, ainda há muitos desafios a serem enfrentados. Porém, as mulheres devem continuar na luta pela igualdade de gênero e por seus direitos de sempre ocupar o seu devido espaço no mercado de trabalho. Já as organizações aplicar uma cultura que possa corrigir as falhas existentes, tentando diminuir ou acabar com esse tipo de preconceito.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernanda de. **Dia Internacional da Mulher: as verdadeiras histórias por trás do 8 de março**. Disponível em <<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2022/03/dia-internacional-da-mulher-as-verdadeiras-historias-por-tras-do-8-de-marco/>>. Acesso em: 17 mar. 2022.

ALVARENGA, Darlan. **Mulheres são a maioria dos desempregados; 45,7% das que têm idade de trabalhar estão ocupadas**. Disponível em <<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-sao-a-maioria-dos-desempregados-457percent-das-que-tem-idade-de-trabalhar-estao-ocupadas.ghtml>>. Acesso em: 22 fev. 2022.

CAMARGO, Orson. **A mulher e o mercado de trabalho**. Brasil Escola. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em: 24 out. 2021.

CASTANHARI, Laiza. **Pandemia reforça desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Fundação FEAC – Campinas/São Paulo. Disponível em <<https://feac.org.br/pandemia-reforca-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho%E2%80%AF/>>. Acesso em: 24 out. 2021.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, v.45, n.1, janeiro/fevereiro/março, 2010. p. 70-83.

FEDERAL, Governo. **O que é a Covid-19?**. Disponível em <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>. Acesso em: 27 abr. 2022.

FOLTER, Regiane. **Igualdade salarial entre homens e mulheres: o que diz a legislação brasileira?**. Disponível em <<https://www.politize.com.br/igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/#:~:text=A%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20brasileira%20sobre%20igualdade,etnia%2C%20nacionalidade%20ou%20idade%E2%80%9D.>>> . Acesso em: 10 mar. 2022.

KEIKO, Heloisa. **Desigualdade de gênero: o que é, onde se manifesta e como combatê-la**. Dicas de Mulher. Disponível em <<https://dicasdemulher.com.br/desigualdade-de-genero/>>. Acesso em: 13 nov. 2021.

LUCIO, Clemente Ganz. **Mulher, mercado de trabalho e desigualdade**. Disponível em <<https://plataformapoliticasocial.com.br/mulher-mercado-de-trabalho-e-desigualdade/>>. Acesso em: 20 fev. 2022.

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. **DADOS- Revista de Ciências Sociais**, v.58, n.3, 2015. p.749 - 789.

NEWS, Bbc. **O que é o Dia Internacional das Mulheres e como começou a ser comemorado?**. Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-60646605>>. Acesso em: 02 mar. 2022.

NEWS, Onu. **Diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho teve pequena baixa em 20 anos.** Disponível em <<https://news.un.org/pt/story/2019/03/1663231>>. Acesso em: 17 mar. 2022.

PORTO, Noemia. **Mulheres e mercado de trabalho: Pandemia e desigualdade de gênero.** Disponível em <<https://www.editorajc.com.br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-pandemia-e-desigualdade-de-genero/>>. Acesso em: 20 fev. 2022.

REZENDE, Milka de Oliveira. **Desigualdade de gênero.** Mundo Educação UOL. Disponível em <<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>>. Acesso em: 13 nov. 2021.

RODRIGUES, Léo. **Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.** Agência Brasil – Rio de Janeiro. Disponível em <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 21 out. 2021.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SILVA, Daniel Neves. **8 de março – Dia Internacional da Mulher.** Disponível em <<https://brasilescola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-da-mulher.htm>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

SIQUEIRA, Maria Juracy Toneli. Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v.2, n.1, junho, 2002.