

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: OBSTÁCULOS E ALTERNATIVAS PARA A EQUIDADE NO BRASIL

Rosane Silva¹

A persistente desigualdade de gênero no mercado de trabalho tem raízes profundas em fatores culturais, sociais e econômicos. Com o surgimento do capitalismo, aprofunda-se a separação entre esfera pública e privada, que atribui às mulheres o espaço da casa e da família e aos homens o espaço do mercado e da produção econômica. Há uma ampla literatura dedicada a explorar a história da divisão sexual do trabalho, indicando seu funcionamento como base material do patriarcado e de desigualdades de gênero.²

Essa literatura aponta para a manutenção do poder masculino através da garantia de empregos e salários superiores aos homens e da delegação do trabalho doméstico às mulheres. Como indica Kergoat³, operam para isso princípios de separação e hierarquização que atribuem maior valor aos trabalhos considerados “de homens” e menor valor e reconhecimento social àqueles chamados de “de mulheres”. A literatura na área também nos mostra que intersecções de classe e raça fazem com que a divisão sexual do trabalho incida de forma distinta sobre mulheres negras e das classes trabalhadoras.⁴

É fato que, ao longo das últimas décadas, as mulheres alcançaram conquistas significativas no mercado de trabalho no Brasil. Entre elas, podemos destacar o aumento de sua participação no mercado de trabalho, com o crescimento da taxa de 34,8%, em 1990⁵, para 52% em 2023⁶; bem como a diminuição, na última década, da desigualdade salarial entre mulheres e homens: em

1 Secretária Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados.

2 BRUSCHINI, C. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectiva para o futuro. **Estudos Feministas**, v. 2, n. 3, p. 17-32, 1994; DELPHY, C.; LEONARD, D. [1992] **Familiar exploitation**: a new analysis on marriage in contemporary Western societies. Cambridge: Polity Press, 2004; HARTMANN, H. The unhappy marriage of Marxism and feminism: towards a more progressive union. In: NICOLSON, L. (ed.). **The second wave**: a reader in feminist theory. New York: Routledge, 1997; HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007; KERGOAT, D. **Les ouvrières**. Paris: Le Sycomore, 1982.

3 KERGOAT, D. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: EMÍLIO, M.; TEIXEIRA, M.; NOBRE, M.; GODINHO, T. (Org.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres**: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Prefeitura Municipal (PMSP), 2003.

4 GONZALEZ, L. Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. In: RIOS, F.; LIMA, M. (Org.). **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020; SAFFIOTTI, H. **A mulher na sociedade de classe**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976.

5 FEIJÓ, J.; PINHO NETO, V.; CARDOSO, L. **Maternidade e participação feminina no mercado de trabalho**. Blog do IBRE, 10 mai. 2022.

6 De acordo com a PNAD-C do primeiro trimestre de 2023. Esta taxa chegou 54,3% em 2019, ainda antes da pandemia, conforme Feijó et. al. Op. cit.

2014, as mulheres ganhavam, em média, 26% a menos que os homens⁷; em 2024, essa diferença caiu para 20,6%⁸. Embora tenha havido redução na disparidade salarial entre mulheres e homens, a diferença permanece considerável e os esforços para alcançar a igualdade plena devem ser contínuos.

Nesse cenário de disparidades salariais persistentes, as mulheres negras encontram-se em situação de desvantagem ainda maior. Atualmente, elas ganham, em média, 53% a menos que um homem branco.⁹ Esses dados são referentes à massa salarial. Considerando que as mulheres ocupam apenas 38% dos cargos de liderança no mercado de trabalho brasileiro,¹⁰ os desafios para a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho passam pela conquista de igualdade salarial para postos iguais e, também, pela igualdade nas condições de acesso, permanência e ascensão profissional.

Como mencionado no início do artigo, as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil são um reflexo de uma série de fatores históricos, sociais, culturais e econômicos que vão além do simples ato de discriminação e envolvem estruturas que perpetuam desigualdades de gênero.

Muitas profissões ainda são divididas de acordo com estereótipos de gênero, certos setores são majoritariamente femininos (como educação e saúde) e outros, predominantemente masculinos (como engenharia e tecnologia). Profissões em que predominam mulheres geralmente têm salários mais baixos, enquanto aquelas em que predominam homens tendem a ser mais valorizadas e remuneradas.

Embora nas últimas décadas mais mulheres tenham conquistado níveis de educação superiores aos dos homens, ainda existem áreas específicas às quais as mulheres encontram dificuldades de acesso ou em que são desencorajadas a se especializar, como as engenharias e as ciências exatas. A falta de representação nesses campos afeta as oportunidades de emprego e os salários.

As mulheres, no Brasil como em muitas partes do mundo, assumem uma quota desproporcional das responsabilidades domésticas e de cuidado, o que reduz seu tempo disponível para o trabalho remunerado ou para o desenvolvimento profissional.

Muitos empregadores ainda têm preconceitos relativos às habilidades e ao comprometimento das mulheres, especialmente daquelas que são mães ou têm intenção de ter filhos e filhas. Esse viés pode resultar em mulheres sendo menos favorecidas para promoções, aumentos salariais e contratações em posições de alta remuneração.

A desigualdade de gênero no Brasil é agravada pela desigualdade racial

7 De acordo com a PNAD-C do primeiro trimestre de 2014.

8 De acordo com a PNAD-C do primeiro trimestre de 2024.

9 De acordo com a PNAD-C do primeiro trimestre de 2024.

10 De acordo com pesquisa realizada pela FIA Business School.

e regional. Mulheres negras, indígenas e aquelas que vivem em regiões mais pobres enfrentam múltiplas camadas de discriminação, o que as coloca em desvantagem ainda maior em termos de oportunidades e salários.

Para abordar esses desafios que se apresentam à conquista da igualdade de gênero no mundo do trabalho, a Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Políticas de Cuidado do Ministério das Mulheres tem investido em duas iniciativas centrais, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e os relatórios de transparência salarial exigidos pela Lei n.º 14.611, de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi criado em 2005¹¹ no 1.º mandato do governo Lula e encontra-se, hoje, em sua 7.ª edição. O Programa está voltado para o fomento de práticas de equidade de gênero e raça na cultura organizacional de médias e grandes empresas, com foco nas áreas de gestão de pessoas, e visa promover relações de trabalho igualitárias e enfrentar a discriminação nos espaços laborais. Nesta 7.ª edição, participam 102 empresas, sendo 40 públicas ou mistas e 62 privadas, o que corresponde a um impacto de cerca de um milhão de trabalhadoras e trabalhadores. Somadas as edições anteriores, já participaram do Programa 246 empresas,¹² sendo que 9 delas participam desde a primeira edição.

As empresas envolvidas na edição atual do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça movimentaram, em 2023, mais de 680 bilhões na economia do País. Uma análise rápida nos mostra que as empresas estão comprometidas com a promoção de relações de trabalho igualitárias e com o enfrentamento de discriminações de gênero e raça. Nesta 7.ª edição, houve inscrição de empresas de diferentes setores, com destaque para os setores de transporte e bancário.

Considerando as 7 edições do Programa, é possível afirmar que as empresas estão comprometidas com ações objetivas e eficientes na inclusão, permanência e ascensão das mulheres no mercado formal de trabalho; propondo ações de inclusão, como adoção de conteúdo de gênero e raça nos concursos públicos e processos seletivos, bem como adoção de linguagem inclusiva nos editais e propagandas da empresa. Ações de capacitação sobre a temática de gênero e raça, enfrentamento ao racismo, assédio e todas as formas de violência, além de estudos e capacitações específicas para possibilitar a ascensão a cargos de liderança. Ações como licença maternidade e paternidade estendida, além de ampliação de creches e auxílio creche, acompanhadas de horário

11 Naquele momento ainda denominado Pró-Equidade de Gênero.

12 Pontuamos que, além de empresas, edições anteriores também contaram com a participação de órgãos públicos.

flexível e home office promovem o debate do compartilhamento das tarefas domésticas e do cuidado.

A importância de um Programa com os objetivos do Pró-Equidade de Gênero e Raça é evidente quando temos como pano de fundo os dados, já apresentados, de percentuais de mulheres em posições de liderança no mercado de trabalho brasileiro – ainda longe de uma participação em paridade com os homens. Também corroboram para a relevância desse Programa os dados encontrados no segundo relatório de transparência salarial, divulgado em setembro de 2024, que indicam que apenas 35,3% das empresas respondentes possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres. Esse número cai para 27,7% quando consideramos as empresas que possuem políticas de contratação voltadas às mulheres negras. Além disso, 38,8% das empresas possuem políticas de promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.

Quando o assunto é a adoção de políticas de licença paternidade e maternidade estendidas, os números se tornam ainda mais baixos. 20% das empresas respondentes adotam tais políticas. Esses dados indicam que há bastante espaço para incidência e transformação de culturas organizacionais através do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

A Lei da Igualdade Salarial e os relatórios de transparência salarial

A publicação de relatórios de transparência salarial por parte das empresas com 100 ou mais empregados e empregadas foi instituída pela Lei n.º 14.611, de 2023, que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. A igualdade salarial entre homens e mulheres já constava em normas legais vigentes no Brasil, como a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Art. 5.º e 7.º); a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Art. 461); a Convenção n.º 100 da OIT, ratificada pelo Brasil; a Lei n.º 9.029, de abril de 1995. No entanto, a Lei n.º 14.611, de julho de 2023, acrescenta um novo mecanismo de monitoramento da igualdade salarial, o relatório de transparência salarial.

As políticas de transparência salarial constituem uma ferramenta inovadora adotada por um número cada vez maior de países (OIT, 2022). Entre os 38 países que compõem a OCDE, 21 exigem algum tipo de relatório sistemático sobre as brechas salariais (OCDE, 2023) e, até 2021, nove possuíam processos compreensivos de auditoria de igualdade salarial (OCDE, 2021).

Conforme relatório da OIT, publicado em 2022, medidas de transparência salarial, como os relatórios de transparência, são valiosos mecanismos de mapeamento de desigualdades e discriminações. Nesse sentido, os relatórios de transparência beneficiam tanto empregadores e empregadoras, que acessam informações referentes a discriminações salariais que afetam negati-

vamente suas empresas, quanto trabalhadores e trabalhadoras, que passam a ter informações relevantes para futuras negociações salariais e para o enfrentamento de discriminações.

Além disso, os relatórios semestrais de transparência salarial e de critérios remuneratórios (anonimizados) instituídos pela Lei n.º 14.611, de junho de 2023, no Brasil, permitem tanto a identificação das diferenças salariais no salário de contratação e nos rendimentos médios quanto a verificação da proporção salarial de mulheres, na comparação com os homens por grandes grupos ocupacionais. Dessa forma, os dados possibilitam identificar a segregação ocupacional, quando as mulheres estão mais concentradas em ocupações e, por consequência, com menor remuneração.

A regulamentação da Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios também estipulou que os relatórios de transparência devem ser publicados nas páginas oficiais ou nas redes sociais das empresas, tornando as informações mais acessíveis, inclusive, para trabalhadores e trabalhadoras das empresas. Assim, com a implementação dos relatórios de transparência salarial, o Brasil se soma ao conjunto de países que têm se esforçado em mapear, evidenciar e enfrentar as desigualdades salariais entre mulheres e homens.

Desafios e Potencialidades de Mudança no Mundo do Trabalho

Transformar o cenário de desigualdade salarial e de ocupação de cargos no mercado de trabalho não é uma tarefa fácil. Esforços nesse sentido vêm sendo implementados ao redor do mundo há algumas décadas. Mesmo em países nórdicos, que ocupam as melhores posições no Índice de Desigualdade de Gênero Global¹³ desde 2006, as mulheres ainda ganham, em média, entre 10% e 15% a menos que os homens. No Brasil, o enfrentamento dessa realidade se torna ainda mais complexo devido a questões interseccionais de gênero e raça, amplificadas no ambiente de trabalho.

Há uma série de fatores que fazem com que a igualdade salarial entre mulheres e homens ainda seja um desafio. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em relatório produzido em 2020, elencou entre esses fatores o número de horas trabalhadas. Em muitos países, as mulheres ocupam mais empregos de meio período que os homens, em grande parte devido ao tempo dedicado ao trabalho não remunerado, como o cuidado com os filhos, idosos e as tarefas domésticas. Também aparece no relatório a necessidade comum às mulheres de realizar pausas em suas carreiras para atender a responsabilidades familiares e de cuidado, o que as afasta do mercado de trabalho por períodos significativos.

13 O Índice Global de Disparidade de Gênero avalia anualmente o estado atual e a evolução da paridade de gênero em quatro dimensões principais: participação e oportunidade econômica, nível de escolaridade, saúde e sobrevivência, e empoderamento político.

Essas interrupções afetam suas oportunidades de progressão, resultando em menor experiência acumulada e, conseqüentemente, menores salários ao longo da vida em comparação com os homens. Outro fator que contribui para a disparidade salarial é a concentração masculina nas áreas STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática), que geralmente oferecem salários mais altos. Essas carreiras são tradicionalmente associadas aos homens, e a baixa participação das mulheres nessas áreas limita suas oportunidades de acesso a postos de trabalho mais bem remunerados.

Somam-se a esses fatores que integram a divisão sexual do trabalho, critérios de valorização de trabalhadores e trabalhadoras com viés masculino. Aqui se enquadra a disponibilidade para a realização de horas extras, para a execução de longas jornadas de trabalho, para a participação em eventos de socialização e formação de redes etc.

Como dito, a política de relatórios de transparência salarial e o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal surgem como iniciativas estratégicas para enfrentar essas disparidades. No entanto, sua implementação não está livre de resistências. No caso dos relatórios de transparência salarial, a obrigatoriedade de sua publicação estabelecida pela Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios vem sendo contestada. Setores empregadores apresentaram ações de inconstitucionalidade, sob argumentos de que os relatórios revelam informações sensíveis de trabalhadores e trabalhadoras, ferindo a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Ainda, argumenta-se que os relatórios podem expor negativamente as empresas.

No entanto, o que se apresenta nos relatórios são estatísticas de dados agregados, sem individualização de informações pessoais, garantindo o sigilo dos salários específicos de trabalhadores e trabalhadoras e mantendo a conformidade com a LGPD. Por outro lado, embora grandes grupos econômicos resistam à implementação dos relatórios de transparência, temendo publicidade negativa, destacamos que esses relatórios representam, na verdade, uma oportunidade valiosa para diversas empresas.

Isso, porque a divulgação de práticas salariais de forma transparente demonstra o compromisso das empresas com a igualdade e pode contribuir para a construção de uma imagem positiva junto aos seus clientes e investidores. Quando empresas se tornam reconhecidas pelo seu comprometimento com a igualdade, as marcas podem ser vistas como mais confiáveis pelo público e as portas para novas parcerias e oportunidades comerciais se abrem.

Nesse sentido, o interesse de grandes empresas atuantes no Brasil em aderir ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma evidência de que parte do setor empresarial brasileiro está, sim, comprometido com a mudança, buscando criar ambientes mais inclusivos, colaborando com a transformação do mercado de trabalho na perspectiva de conquistarmos a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Considerações Finais

Considerando o panorama traçado, torna-se evidente que o combate à desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro exige uma combinação de políticas públicas, regulamentações e comprometimento por parte do setor empresarial. A implementação de iniciativas como o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios e os relatórios de transparência salarial implementados por ela representam passos fundamentais para enfrentar práticas arraigadas de desigualdade e discriminação.

Outras políticas e estratégias com o mesmo objetivo também vêm sendo implementadas pelo Ministério das Mulheres, como a Política Nacional de Cuidados, o Plano Nacional de Cuidados e o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens. Em relação a estas ações, a Política Nacional de Cuidados destina-se a garantir o direito ao cuidado por meio da responsabilização social e de gênero pela provisão de cuidados, consideradas as desigualdades interseccionais. Já o Plano Nacional de Cuidados estará voltado à operacionalização dos objetivos da referida política. Por sua vez, o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens, lançado em setembro de 2024, é composto por 79 ações divididas em três eixos: acesso e ampliação da participação das mulheres no mundo do trabalho, permanência das mulheres nas atividades laborais e ascensão e valorização profissional das mulheres no mundo do trabalho.

Tais medidas não só incentivam a inclusão e a valorização das mulheres em ambientes de trabalho formal, mas também estabelecem uma base para mudanças culturais e estruturais que tendem a beneficiar todas as trabalhadoras e trabalhadores a longo prazo.

No entanto, para que o impacto dessas iniciativas seja duradouro, é necessário enfrentar as resistências e lacunas que ainda existem. O engajamento contínuo de todos os setores da sociedade, aliado ao monitoramento eficaz e à expansão de políticas de inclusão são fundamentais para promover um ambiente de trabalho verdadeiramente equitativo. Somente com uma abordagem integrada e interseccional que contemple também questões de raça e classe será possível avançar de maneira significativa rumo a um mercado de trabalho mais justo, onde mulheres e homens, independentemente de suas origens, possam ter as mesmas oportunidades de desenvolvimento e sucesso.

Referências bibliográficas

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectiva para o futuro. **Estudos Feministas**, v. 2, n. 3, p. 17-32, 1994.

DELPHY, C.; LEONARD, D. [1992]. **Familiar exploitation**: a new analysis

on marriage in contemporary Western societies. Cambridge: Polity Press, 2004.

FEIJÓ, J.; PINHO NETO, V.; CARDOSO, L. **Maternidade e participação feminina no mercado de trabalho**. Blog do IBRE, 10 mai. 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 7 nov. 2024.

GONZALEZ, L. Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. In: RIOS, F.; LIMA, M. (Org.). **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HARTMANN, H. The unhappy marriage of Marxism and feminism: towards a more progressive union. In: NICOLSON, L. (ed.). **The second wave: a reader in feminist theory**. New York: Routledge, 1997.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

KERGOAT, D. **Les ouvrières**. Paris: Le Sycomore, 1982.

KERGOAT, D. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: EMÍLIO, M.; TEIXEIRA, M.; NOBRE, M.; GODINHO, T. (Org.). **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres: desafios para as políticas públicas**. São Paulo: Prefeitura Municipal (PMSP), 2003.

SAFFIOTI, H. **A Mulher na Sociedade de Classe: Mito e Realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.