

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Ana Maria Filgueira Cabral Lins¹
Márcia de Almeida Fraga²
Henrique Rodrigues Lelis³

RESUMO: Este artigo aborda a persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e mostra que, apesar do aumento da participação feminina na população economicamente ativa (PEA), as mulheres enfrentam desafios como salários mais baixos, dupla jornada de trabalho (remunerado e doméstico), segregação ocupacional e barreiras à ascensão profissional. A industrialização e as guerras mundiais foram momentos-chave para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas essa inserção ocorreu de forma desigual, com mulheres ocupando posições de menor prestígio e remuneração. No Brasil, a Constituição de 1934 proibiu a diferença salarial por gênero, mas as mulheres ainda enfrentam disparidades significativas. A hierarquização de gênero no mercado de trabalho mantém as mulheres em posições subalternas, distantes de cargos de liderança e sujeitas a estereótipos que naturalizam sua responsabilidade pelo trabalho doméstico não remunerado. A crise econômica iniciada em 2016 exacerbou essas desigualdades, com a maior resiliência do emprego formal feminino vinculada à sua subvalorização salarial. Para superar essas desigualdades, o Artigo sugere a implementação de políticas públicas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), como a valorização do trabalho doméstico não remunerado, a promoção da responsabilidade compartilhada nos cuidados e a fiscalização da equidade salarial. Além disso, é necessário desconstruir estereótipos de gênero e incentivar a representatividade feminina em posições de decisão. Por fim, destaca-se que a equidade de gênero no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas um imperativo para o desenvolvimento econômico sustentável e a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática. A superação dessas desigualdades exige um compromisso coletivo de todos os setores da sociedade.

509

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Mercado de trabalho. Remuneração.

¹Mestranda da Veni Creator Christian University.

²Mestranda da Veni Creator Christian University.

³Professor Veni Creator Christian University.

ABSTRACT: This article addresses the persistence of gender inequality in the labor market and shows that, despite the increased participation of women in the economically active population (EAP), women face challenges such as lower wages, a double shift of work (paid and domestic), occupational segregation, and barriers to career advancement. Industrialization and world wars were key moments for the insertion of women in the labor market, but this insertion occurred unequally, with women occupying positions of lower prestige and remuneration. In Brazil, the 1934 Constitution prohibited wage differences by gender, but women still face significant disparities. The gender hierarchy in the labor market keeps women in subordinate positions, far from leadership positions and subject to stereotypes that naturalize their responsibility for unpaid domestic work. The economic crisis that began in 2016 exacerbated these inequalities, with the greater resilience of formal female employment linked to its wage undervaluation. To overcome these inequalities, the article suggests the implementation of public policies aligned with the Sustainable Development Goals (SDG 5), such as the valuation of unpaid domestic work, the promotion of shared responsibility in care, and the enforcement of pay equity. In addition, it is necessary to deconstruct gender stereotypes and encourage female representation in decision-making positions. Finally, it is emphasized that gender equity in the labor market is not only a matter of social justice, but an imperative for sustainable economic development and the construction of a truly democratic society. Overcoming these inequalities requires a collective commitment from all sectors of society.

Keywords: Gender inequality. Job market. Remuneration.

I. INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um fenômeno histórico e estrutural, que persiste mesmo diante dos avanços sociais e econômicos das últimas décadas. Embora as mulheres tenham conquistado maior participação no mundo do trabalho, sua inserção ocorre de forma desigual, marcada por salários mais baixos, duplas jornadas e barreiras à ascensão profissional. Essa realidade reflete uma organização social que, ao longo dos séculos, atribuiu papéis distintos a homens e mulheres, relegando estas últimas ao espaço privado e ao trabalho não remunerado, enquanto os homens dominavam a esfera pública e produtiva.

No Brasil, a trajetória das mulheres no mercado de trabalho foi impulsionada pela industrialização e pela urbanização. Apesar de conquistas legais, como a proibição da diferença salarial por gênero na Constituição de 1934, as trabalhadoras continuam enfrentando desafios significativos, como a segregação ocupacional, a precarização do trabalho e a persistência de estereótipos de gênero.

Este artigo busca analisar as raízes históricas e sociais da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, explorando como essa divisão moldou as oportunidades e os desafios enfrentados por mulheres e homens. A partir de dados recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), discutiremos os avanços e os retrocessos na luta por equidade, destacando a necessidade de políticas públicas e mudanças culturais para superar as barreiras que ainda impedem a plena igualdade de gênero no mundo profissional.

II. Gênero e desigualdade

Muito se fala em desigualdade entre mulheres e homens, utilizando a expressão “desigualdade de gênero”, com movimentos que buscam evidenciar e superar o desequilíbrio na sociedade entre homens e mulheres nos diversos campos sociais.

Ainda que o termo não seja estranho atualmente, muitas vezes ele é mencionado de maneira equivocada, passando ao largo de seu real significado. Todavia, para que haja entendimento deste conceito, é preciso compreender isoladamente seus termos. Do ponto de vista semântico, o dicionário online Houaiss apresenta o termo “gênero” como um substantivo masculino, cujo significado é “conceito geral que engloba todas as propriedades comuns que caracterizam um dado grupo ou classe de seres ou de objetos” (Houaiss, 2024). Para o dicionário, gênero é a palavra que agrupa seres distintos, mas que possuem características que lhes são comuns. Esse é o mesmo sentido utilizado pela biologia, no sistema de classificação dos seres vivos, agrupando-os em diferentes níveis, dentre eles o gênero, conforme instituído por Carl Linnaeus, biólogo sueco que viveu no século XVIII, e que é frequentemente chamada de hierarquia lineana. A sua classificação, em cinco níveis, dividia os seres vivos em “reino, classe, ordem, **gênero** e espécie⁴” (Constantino, 2024, grifo nosso).

Caminhando rumo à compreensão do termo, a Sociologia apresenta um significado próprio. Para ela, o gênero é composto dos sentimentos, das atitudes e dos comportamentos geralmente associados a homens e mulheres, e quando indivíduos se comportam de acordo com as expectativas amplamente compartilhadas acerca de como homens e mulheres devem agir, adotando um papel de gênero (Brym, Lie, Hamlin, *et al*, 2008, p. 250).

⁴ As categorias filo e família foram acrescentadas posteriormente, assim como grande número de categorias intermediárias opcionais: subfilo, superclasse, subclasse, infraclasse, coorte, subcoorte, superordem, subordem, infraordem, superfamília, subfamília, tribo, subtribo, subgênero e subespécie (Constantino, 2024).

A concepção de gênero, dentro de uma construção social, é utilizada pelo pensamento feminista a partir das décadas de 1970 e 1980, associado ao conceito biológico de sexo. Gênero está relacionado aos traços de caráter e ao comportamento, enquanto sexo refere-se ao corpo e à Biologia, ambos aplicados aos indivíduos. Esse entendimento permanece como o uso mais comum do conceito, amplamente difundido até mesmo no senso comum, atualmente (Nicholson, 2000).

Compreendido o conceito de gênero, cabe agora identificar a desigualdade a partir da perspectiva de gênero. De maneira sucinta, pode-se dizer que a desigualdade de gênero se refere à distribuição desigual de direitos, oportunidades, recursos e poder entre pessoas de diferentes gêneros, resultante de normas sociais, estruturas históricas e sistemas culturais que privilegiam certos grupos (geralmente homens) em detrimento de outros (como mulheres). É um fenômeno estrutural que se manifesta em múltiplas dimensões da vida social, econômica e política.

Nas relações em que se operam a desigualdade de gênero, observa-se uma assimetria estrutural de direitos e oportunidades entre homens e mulheres. Neste contexto, os homens se encontram em uma estrutura que lhes conferem vantagens que não são igualmente conferidas às mulheres.

Para ilustrar essa dinâmica, podemos recorrer ao conceito econômico de vantagem comparativa (Mankiw, 2013, p. 84). Na Economia, um produtor possui vantagem comparativa quando consegue produzir um bem com um custo de oportunidade⁵ menor que o de seus concorrentes. Levando essa lógica para as relações de gênero, os homens, em muitas sociedades, operam em estruturas que minimizam seus “custos sociais” para alcançar poder, recursos e reconhecimento, enquanto mulheres enfrentam “custos” mais altos (como duplas jornadas, estereótipos ou exclusão política). Essa desigualdade inicial gera um ciclo que perpetua a vantagem masculina, mesmo que não haja uma “competição” justa entre os gêneros.

Os desafios postos pela desigualdade de gênero são ainda difíceis de superar, mas o ponto de partida para o enfrentamento de um problema é, antes de qualquer coisa, reconhecê-lo e, na esfera internacional, a Organização das Nações Unidas (ONU), durante a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 2015, aprovou o Documento “Agenda 2030”. Esta Agenda é um plano de ação, no qual foram estabelecidos dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas, cujo alcance

⁵ Aquilo de que devemos abrir mão para obter algum item.

requerirá uma parceria global com o engajamento de todos – governos, sociedade civil, setor privado, academia, mídia e ONU. Dentre esses objetivos, o de número 5 refere-se à busca pela Igualdade de Gênero; e dentro deste objetivo, contando com seis metas, a primeira, ou mera “5.1”, é justamente “acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte”. Além dessa meta, destaca-se a meta “5.4”, que busca o reconhecimento e valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais (Nações Unidas Brasil, 2019).

No plano nacional, além do comprometimento com as metas da ONU, o Brasil estabeleceu suas próprias metas dentro dos ODS. No caso da meta 5.4, houve uma significativa ampliação do escopo da meta:

Eliminar a desigualdade na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, inclusive no trabalho doméstico e de cuidados, promovendo maior autonomia de todas as mulheres, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas, por meio de políticas públicas e da promoção da responsabilidade compartilhada dentro das famílias (Silva; Peliano; Chaves, 2019).

III. Mercado de trabalho

O século XX foi marcado por grandes mudanças políticas e sociais, tanto que o historiador britânico Eric Hobsbawm (1917-2012) classificou este período da história como a “Era dos Extremos⁶”. Neste intervalo de tempo, a humanidade viu o avanço da tecnologia, o aumento da qualidade de vida para determinados grupos e mudanças no cenário político global. Frente a tantas mudanças, não é difícil identificar os acontecimentos de maior destaque no século passado, que foram as duas grandes Guerras Mundiais: a Primeira Guerra Mundial, de 1914-1918; e a Segunda Guerra Mundial, de 1939-1945.

Além de redesenhar o mapa geopolítico, as duas guerras mundiais foram responsáveis por aumentar significativamente o número de mulheres no mercado de trabalho, ou mais precisamente, para dentro das fábricas. O trabalho da mulher, que era exercido em sua maioria dentro de suas casas, ganhou as linhas de produção, ocupando os postos que eram ocupados

⁶ “Era dos Extremos: o breve século XX”, 1914–1991 é um livro de História escrito por Eric Hobsbawm em 1994 que discorre sobre o século XX, mais precisamente do início da Primeira Guerra Mundial em 1914, até a queda da União Soviética, no ano de 1991.

pelos homens que se encontravam nos *fronts* de batalha. Os homens iam para as batalhas e, ao fim das guerras, retornavam com perdas significativas, seja pela morte de companheiros ou pela incapacitação de muitos. Diante disso, as mulheres passaram a assumir as responsabilidades antes desempenhadas por seus maridos.

No período em comento, o trabalho feminino era empregado durante o funcionamento das máquinas, e as mulheres aceitavam salários baixos, já que sua presença no mercado de trabalho ainda era uma novidade. Como consequência, enfrentavam jornadas exaustivas de 14 a 16 horas diárias, além de acumularem as responsabilidades com os afazeres domésticos (Carvalho, 2023).

No Brasil, a inserção da mulher no mercado de trabalho teve início no século XIX, a partir da consolidação do sistema capitalista, alterando as dinâmicas do trabalho feminino e levando as mulheres para as fábricas. O crescimento intenso da maquinária e o avanço tecnológico acelerado provocaram o deslocamento de uma parcela significativa da força de trabalho feminina para as fábricas, onde as mulheres enfrentavam jornadas que chegavam a 18 horas diárias, além de receberem uma remuneração inferior à dos homens. Com o aumento do número de trabalhadoras, e não sem luta por equiparação, a Constituição de 1932 foi a primeira a trazer em seu texto a proibição de diferença salarial entre homens e mulheres, como mostra o art. 121 do Documento Constitucional: “a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil” (Brasil, 1934) (Querino; Domingues; Luz, 2013).

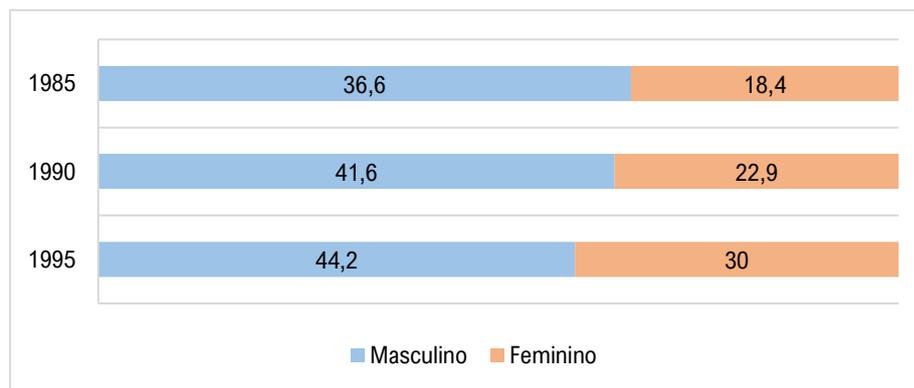
Nas décadas seguintes, o país testemunhou um aumento gradativo das mulheres no mercado de trabalho. Fruto do aumento da urbanização e da expansão da industrialização, criaram um ambiente favorável para a incorporação de novos trabalhadores ao mercado de trabalho, incluindo as mulheres (Vieira, 2007). A análise do trabalho da mulher no Brasil entre 1985 e 1990 revela um crescimento significativo. Durante esse período, as mulheres desempenharam um papel mais expressivo que os homens no aumento da população economicamente ativa (PEA)⁷. Enquanto as taxas de atividade masculina permaneceram estáveis, as femininas apresentaram um crescimento considerável. No entanto, é necessário cautela ao interpretar esse aumento, pois parte dele decorre da ampliação do conceito de

⁷ População economicamente ativa, de acordo com o IBGE, é a proporção da população, com 15 anos ou mais de idade, que fornece mão de obra para a produção de bens e serviços, durante um período específico.

trabalho, que passou a incluir atividades voltadas para o próprio consumo, a produção para subsistência familiar e outras ocupações anteriormente não classificadas como trabalho (Bruschini, 1995).

A inclusão do critério “população economicamente ativa” mostrou um aumento gradual da participação feminina no mercado de trabalho no período de analisado por Bruschini, como mostram os dados do gráfico 1:

Gráfico 1: População economicamente ativa por sexo 1985-1995



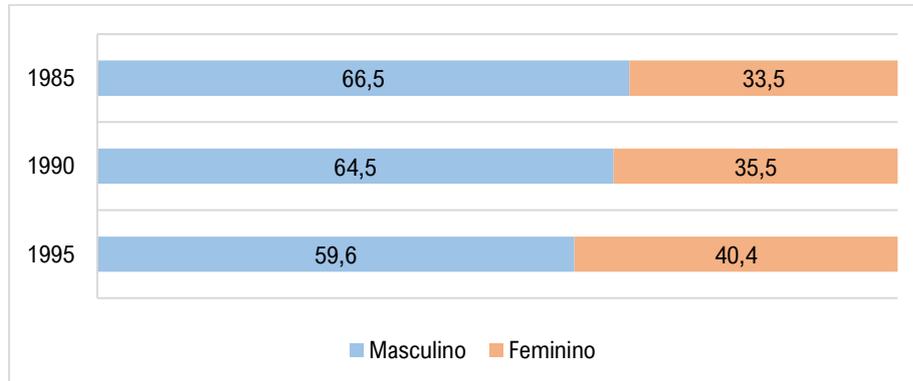
*Números do gráfico em milhões de pessoas

Fonte: IBGE, PNADs 1985 (tab. 3.1), 90, 93 e 95 (tabs. 4.2 e 4.33)

O gráfico 1 mostra que houve um aumento da PEA para ambos os sexos nos três períodos levantados pelo IBGE. Ainda assim, nota-se que a população feminina cresceu mais que a masculina em cada ano levantado. Quando se observa a variação percentual entre os sexos para os anos de 1985 e 1995 – período inicial e final dos dados – chega-se à conclusão de que as mulheres tiveram um ingresso na PEA três vezes maior que os homens. Enquanto o aumento do sexo masculino foi de 20,8%, o das mulheres foi de 63%.

Outro ponto que merece destaque é o aumento percentual da mulher no total da população economicamente ativa. As mulheres, no período de 1985 a 1995, viram sua participação no mercado de trabalho crescer, em média, dois por cento em cada ano verificado pelo IBGE, partindo de 33,5% para 40,4%. Nas décadas finais do século XX, a mulher viu sua participação no mercado de trabalho aumentar gradativamente.

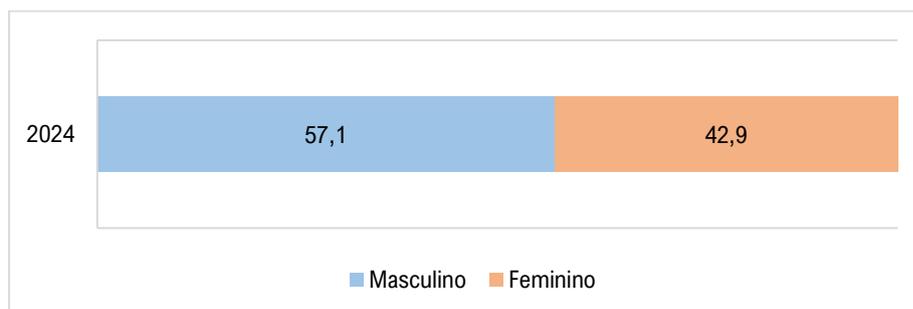
Gráfico 2: Proporção no mercado de trabalho por sexo 1985-1995



*Os números dos gráficos apresentam informações percentuais
Fonte: IBGE, PNADs 1985 (tab. 3.1), 90, 93 e 95 (tabs. 4.2 e 4.33)

Quase trinta anos depois, a fatia das mulheres entre a população ocupada é de 42,9% (gráfico 3), mostrando uma expansão relativamente pequena se comparados os números percentuais. Todavia, analisando em números absolutos, no ano de 1995 havia pouco mais de 74 milhões de pessoas compondo a força de trabalho do país; no segundo trimestre de 2024, ainda de acordo com os dados do IBGE, a força de trabalho do Brasil foi de mais de 110 milhões de trabalhadoras e trabalhadores, representando uma expansão na força de trabalho na ordem de 49% (PNAD Contínua, 2025). Novamente analisando os números absolutos, o total de mulheres compondo a força de trabalho no país é mais de 47 milhões brasileiras.

Gráfico 3: Proporção no mercado de trabalho por sexo 2024



*Os números dos gráficos apresentam informações percentuais
Fonte: IBGE / PNAD Contínua (2024)

Do que é apresentado pelos três gráficos, é notório o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Por outro lado, muito embora a força de trabalho feminina tenha crescido 49% em números absolutos desde 1995, a proporção no total da PEA mantém-se abaixo

da paridade, sinalizando que a igualdade plena exige não apenas tempo, mas políticas contínuas de equidade.

IV. Hierarquia e desigualdades no mercado de trabalho

A desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres é fato incontestável, que já foi medido através de várias métricas, em todos os locais onde haja força de trabalho. A inserção das mulheres no mercado de trabalho sempre foi condicionada pela organização social do trabalho, estruturada a partir de uma divisão sexual que alocava homens e mulheres em posições hierárquicas distintas. Nesse contexto, às mulheres eram associadas funções consideradas “inferiores”, não remuneradas e vinculadas aos cuidados do lar. (Mendes, Oliveira, Barreto, *et al*, 2020).

Para a socióloga Danièle Kergoat, a abordagem da divisão do trabalho a partir das questões de gênero, traz uma visão importante da organização social. Em sua perspectiva, a divisão sexual do trabalho refere-se à organização das atividades produtivas e reprodutivas com base nas relações de gênero estabelecidas em uma sociedade, que se adapta historicamente às particularidades de cada contexto social. Suas marcas centrais incluem a alocação preferencial dos homens à esfera produtiva (trabalho remunerado e público) e das mulheres à esfera reprodutiva (trabalho doméstico e de cuidado não remunerado), além da apropriação sistemática pelos homens de funções de maior prestígio e valorização social, como as atividades políticas, religiosas, militares e de liderança (Kergoat, 2009).

Do que é trazido pela Socióloga, é possível compreender que as relações de trabalho entre homens e mulheres são pautadas em um sistema hierárquico, alicerçado em princípios de separação, definindo quais atividades são “próprias” para homens e mulheres. Como reflexo dessa hierarquização forçada, as mulheres são excluídas da esfera pública, além de terem maior dificuldade de ascenderem profissionalmente e ocuparem posições de liderança.

Essa realidade é corroborada por dados recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, através de um novo indicador, o *Jobs Gap*, verificou que as desigualdades de gênero no acesso ao emprego e nas condições de trabalho são maiores do que se pensava anteriormente e o progresso para reduzi-las tem sido extremamente lento nas últimas duas décadas. O novo indicador abrange todas as pessoas desempregadas que têm interesse em encontrar trabalho. Esse indicador revela uma situação muito mais alarmante para as mulheres

no mercado de trabalho, em comparação com a taxa de desemprego tradicionalmente utilizada. Os dados recentes demonstram que as mulheres continuam enfrentando desafios significativamente maiores do que os homens na busca por emprego:

De acordo com o informe, *New data shine light on gender gaps in the labour market*⁸, 15% das mulheres em idade ativa em todo o mundo gostariam de trabalhar, mas não têm emprego, em comparação com 10,5% dos homens. Essa diferença de gênero permaneceu quase inalterada por duas décadas (2005-2022). Em contraste, as taxas globais de desemprego para mulheres e homens são muito semelhantes, porque os critérios usados para definir o desemprego tendem a excluir desproporcionalmente as mulheres. A lacuna de empregos é particularmente grave nos países em desenvolvimento, onde a proporção de mulheres que não conseguem encontrar um emprego chega a 24,9% nos países de renda baixa. A taxa correspondente para os homens na mesma categoria é de 16,6%, um nível preocupantemente alto, mas significativamente inferior ao das mulheres (OIT, 2023).

Neste cenário de busca por emprego formal, os pesquisadores Cobo e Oliveira (2024) constataram que, até o ano de 2014, o Brasil manteve uma tendência de aumento da formalização do emprego feminino e redução do diferencial de rendimentos entre homens e mulheres, mas nos anos de 2015 e 2016, e a posterior recessão econômica, houve uma interrupção dessa tendência positiva. Nesse cenário adverso para os trabalhadores, os homens perderam mais empregos formais do que as mulheres, sobretudo porque os setores mais afetados – indústria de transformação e construção civil – tradicionalmente empregam uma força de trabalho majoritariamente masculina. Paralelamente, a participação feminina no mercado de trabalho formal seguiu em crescimento, o que é um aspecto positivo, mas também pode refletir uma estratégia empresarial para reduzir custos com a folha de pagamento. Dessa forma, é provável que a distribuição desigual de homens e mulheres nos diferentes setores econômicos tenha sido o principal fator para as diferenças nos impactos do emprego por gênero, e que a menor perda de postos formais entre as mulheres esteja amplamente relacionada aos seus salários mais baixos (Cobo e Oliveira, 2024).

Se de um lado foi observado um crescimento das mulheres no mercado formal em contexto de crise econômica, a parcela de mulheres que exercem atividade informal é bastante alta e, como reflexo disso, elas se tornam mais vulneráveis, em razão das características do trabalho informal. A informalidade tem efeito sobre a qualidade do trabalho, interferindo no acesso aos direitos trabalhistas e nos rendimentos dos trabalhadores.

⁸ “Novos dados lançam luz sobre as disparidades de gênero no mercado de trabalho”, em tradução livre.

Um levantamento realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), analisou a distribuição do trabalho feminino no quarto trimestre de 2023, dividindo os resultados em quintil⁹, a fim de obter efeitos segmentados por renda.

Os dados do levantamento do DIEESE (2024) mostram que, quanto menor a renda por grupo da pesquisa (quintil), maior o percentual de mulheres trabalhando na informalidade (tabela 1)

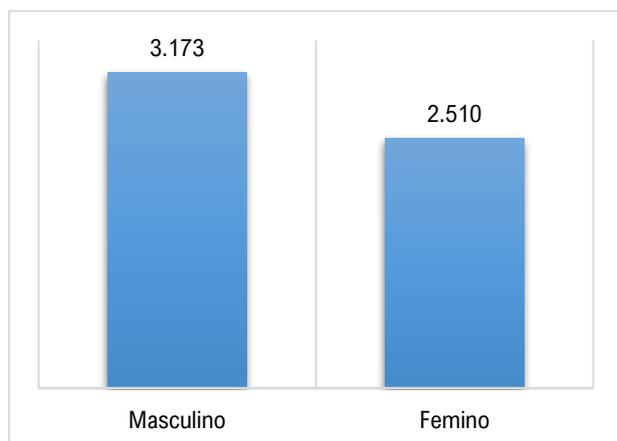
Tabela 1: Taxa de informalidade das ocupadas de cada quintil

Quintil	Percentual de mulheres na informalidade
Q1	88,0%
Q2	28,8%
Q3	21,9%
Q4	18,1%
Q5	14,5%
Total	37,5%

Fonte: IBGE. Pnad Contínua
Elaboração: DIEESE (2024)

Além do aumento da informalidade, à medida em que há uma diminuição da renda das mulheres, quando comparada com o salário médio dos homens, as mulheres têm um salário mensal em média 26% menor que o dos homens. Os dados do gráfico mostram que, enquanto os homens receberam um salário mensal médio de R\$ 3.173,00 no ano de 2023, as mulheres tiveram um salário mensal de pouco mais de seiscentos reais a menor.

Gráfico 4: Rendimento médio real habitual do trabalho principal (R\$/mês)



Fonte: IBGE (2024)

⁹ Os valores dos rendimentos de corte por quintil foram de R\$ 1.216 para o 1º quintil; R\$ 1.500 para o 2º; R\$ 2.000 para o 3º quintil, R\$ 3.500 para o 4º quintil e acima de R\$ 3.501 para o 5º quintil.

Não obstante enfrentarem, na maioria das vezes, uma dupla jornada de trabalho, as mulheres ainda precisam lidar com um mercado de trabalho que as relega à informalização, ao mesmo tempo em que recebem uma remuneração menor que a dos homens.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste Artigo evidencia que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um fenômeno estrutural, enraizado em normas sociais, históricas e culturais que perpetuam a divisão sexual do trabalho. Embora as mulheres tenham ampliado significativamente sua participação na população economicamente ativa (PEA) nas últimas décadas persistem desafios profundos. A segregação ocupacional, a disparidade salarial, a informalidade e a dupla jornada de trabalho doméstico não remunerado continuam a limitar a equidade.

Os dados da OIT e do IBGE reforçam que a inserção feminina ocorre de forma desigual, frequentemente marcada pela precarização e pela concentração em setores de menor remuneração. A crise econômica que se iniciou em 2016 expôs ainda mais essas disparidades, com a maior resiliência do emprego formal feminino, vinculada, paradoxalmente, à sua subvalorização salarial. Além disso, a hierarquização de gênero, conforme discutido por Kergoat (2009), mantém as mulheres em posições subalternas, distantes de cargos de liderança e sujeitas a estereótipos que naturalizam sua responsabilidade pelo trabalho reprodutivo.

A superação dessas desigualdades exige ações multifacetadas. No plano político, é urgente implementar políticas públicas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), como a valorização do trabalho doméstico não remunerado e a promoção da responsabilidade compartilhada nos cuidados. No âmbito econômico, medidas como a fiscalização da equidade salarial e a ampliação de licenças parentais igualitárias são essenciais. Culturalmente, é necessário desconstruir estereótipos de gênero que associam mulheres a papéis secundários, além de incentivar a representatividade feminina em posições de decisão.

Embora avanços legais e sociais tenham sido conquistados, como a proibição da diferença salarial na Constituição de 1934, a plena igualdade só será alcançada com um compromisso coletivo para transformar estruturas que ainda reproduzem desigualdades. A equidade de gênero no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas um

imperativo para o desenvolvimento econômico sustentável e a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 5 fev. 2025.

BRUSCHINI, Cristina. **Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

BRYM, Robert J.; LIE, John. HAMLIN, Cynthia Lins. MUTZENBERG, Remo; SOARES, Eliane Veras. SOUTO MAIOR, Heraldo Pessoa **Sociologia: Sua bússola para um novo mundo**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

CARVALHO, Estella Carolina Firmino. O surgimento e evolução da mulher no mercado de trabalho. **Jusbrasil**, Salvador, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-surgimento-e-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/1613202490>. Acesso em: 4 fev. 2025.

COBO, Barbara; OLIVEIRA, Beatriz Menezes Marques de. Desigualdades no mercado de trabalho brasileiro: uma proposta de conceituação e mensuração do trabalho precário sob a lupa da interseccionalidade. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 41, p. 1-24, 2024. DOI: 10.20947/S0102-3098a0260. Disponível em: <https://rebep.org.br/revista/article/view/2304>. Acesso em: 24 dez. 2024.

CONSTANTINO, Reginaldo. Capítulo 6: Princípios de taxonomia. In: RAFAEL, José Albertino; MELO, Gabriel A. R.; CARVALHO, Claudio J. B. De (Orgs.). **Insetos do Brasil: Diversidade e Taxonomia**. 2. Ed. Editora INPA, 2024, p. 114-119. Disponível em: <https://repositorio.inpa.gov.br/handle/1/40230>. Acesso em: 29 dez. 2024.

DIEESE (org.). **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes**. São Paulo: Dieese, 2024. 13 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2025.

GÊNERO. In: Dicionário Houaiss. Uol: São Paulo, 2024. Disponível em: https://houaiss.uol.com.br/houaillon/apps/uol_www/v7-o/html/index.php#5. Acesso em: 29 dez. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) (org.). **PNAD Contínua segundo trimestre de 2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. 59 p. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2024/pnadc_202402_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 06 fev. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua | Paineis**. 2025. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 06 fev. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2024**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2024. 59 p. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2024/pnadc_202402_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 23 dez. 2024.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual o trabalho e relações sociais o sexo**. In: HIRATA, Helena (Org.); LABORIE, Françoise (Org.); LE DOARÉ, Helène (Org.); SENOTIER, Danièle (Org.) *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

MANKIW, Nicholas Gregory. **Introdução à economia**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

MENDES, Hanna Barona Silva; OLIVEIRA, Vitória Santos; BARRETO, Tailma Leite; DULTRA, Wivirson Flávio Pereira; AVELINO, José Araujo. As desigualdades de gênero enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 4, n. 2, p. 81-89, 2020. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/52>. Acesso em: 24 dez. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: sobre o nosso trabalho para alcançar os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. 2019. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 02 fev. 2025.

522

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 8, n. 2, p. 9, 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11917>. Acesso em: 30 dez. 2024.

OIT. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo relatório da OIT**. Organização Internacional do Trabalho. Genebra, p. 2-3. 06 mar. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/diferen%C3%A7as-de-g%C3%AAnero-no-emprego-s%C3%A3o-maiores-do-que-se-pensava-segundo>. Acesso em: 11 fev. 2025.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosângela Cardoso da. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, Jandira, ano 2, n. 2, p. 1-32, 2 ago. 2013. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf. Acesso em: 3 fev. 2025.

SILVA, Enid Rocha Andrade da; PELIANO, Anna Maria; CHAVES, José Valente (org.). **Cadernos ODS: ODS 5 - alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas**. Brasília: IPEA, 2019. 62 p. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objetivo_5_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf. Acesso em: 02 fev. 2025

VIEIRA, Andreza. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços: uma análise nas cinco regiões do Brasil.** 2007. Monografia (Graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/122178/Economia293503.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 jan. 2025.