



**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**PATRICIA BEATRIZ FERREIRA MOURA**

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

**ICÓ-CE**

**2023**

PATRICIA BEATRIZ FERREIRA MOURA

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Vale do Salgado - UNIVS, como pré-requisito para à obtenção da qualificação do Título de Bacharel em Direito.

**Orientador:** Prof. Me. Romeu Tavares Bandeira.

ICÓ-CE

2023

PATRICIA BEATRIZ FERREIRA MOURA

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Vale do Salgado - UNIVS, como pré-requisito para à obtenção da qualificação do Título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Romeu Tavares Bandeira.

Centro Universitário Vale do Salgado

Orientador

---

Profa. Esp. Maria Beatriz Souza de Carvalho

Centro Universitário Vale do Salgado

1º examinador

---

Profa. Esp. Ayllanne Amâncio Lucas

Centro Universitário Vale do Salgado

2º examinador

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>DESENVOLVIMENTO</b> .....	7
EVOLUÇÃO NORMATIVA E HISTÓRICA DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	7
FATORES ASSOCIADOS À DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....	12
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	14
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	15

## DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Patricia Beatriz Ferreira Moura<sup>1</sup>

Romeu Tavares Bandeira<sup>2</sup>

### Resumo

A desigualdade de gênero é um problema persistente na atualidade, trazendo diversos impactos, onde as mulheres, muitas vezes, recebem salários inferiores aos homens. O objetivo deste estudo foi analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, como se caracteriza e quais fatores estão relacionados à sua ocorrência. O estudo foi realizado por meio de uma revisão de literatura, e o método foi dedutivo. A desigualdade de gênero contribui para diminuição dos direitos das mulheres e para a construção de uma sociedade machista. Os principais fatores relacionados à desigualdade de gênero no mercado de trabalho consistem na manutenção da cultura de desigualdade e existência de lacunas nas legislações. Com isso, ainda é necessária a criação de novas leis que abordem estratégias de intervenção, além do fortalecimento das políticas públicas voltadas à igualdade de gênero no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Desigualdade. Gênero. Mercado de trabalho.

### Abstract

Gender inequality is a persistent problem today, bringing several impacts, where women often receive lower wages than men. The aim of this study was to analyze gender inequality in the labor market, how it is characterized and what factors are related to its occurrence. The study was conducted through a literature review, and the method was deductive. Gender inequality contributes to the diminution of women's rights and to the construction of a sexist society. The main factors related to gender inequality in the labor market consist of the maintenance of the culture of inequality and the existence of gaps in legislation. With this, it is still necessary to create new laws that address intervention strategies, in addition to strengthening public policies aimed at gender equality in the labor market.

**Keywords:** Inequality. Gender. Labor market.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Vale do Salgado. E-mail: pb986926@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado. E-mail: romeutavares@univs.edu.br

## INTRODUÇÃO

Por muito tempo a mulher foi tratada erroneamente como inferior ao homem. Apesar da criação de medidas de intervenção para melhorar a inclusão da mulher na sociedade, como a conquista do voto, ocupação de cargos políticos e igualdade no mercado de trabalho, ainda há desigualdades, principalmente no salário (BORTOLUZZO; MATAVELLI; MADALOZZO, 2016).

A preocupação com a garantia da mulher nesse cenário é uma norma constitucional, entretanto, ainda é necessária sua maior efetivação, principalmente pelo problema que ainda existe na atualidade (PRONI; PRONI, 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta um capítulo que aborda a adoção de medidas de trabalho da mulher. O objetivo dessa consolidação é coibir qualquer discriminação e corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, como proteção à maternidade e jornada de trabalho. Acerca do aspecto salarial, o artigo nº 377, expressa que a “adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública não justificando em hipótese alguma, a redução de salário” (BRASIL, 1943).

Essas garantias são fortalecidas com a Constituição Federal do Brasil, que fortalecem a proibição da desigualdade salarial entre homens e mulheres, quando os mesmos exercem as mesmas funções dentro da mesma empresa. As legislações apresentam importância para melhor respaldo das mulheres funcionárias das empresas (BRASIL, 1988).

Assim, a mulher não deve ter seu salário reduzido ou inferior ao homem em nenhuma circunstância. Destaca-se que a infração de qualquer dispositivo de proteção ao trabalho das mulheres pode acarretar multa de até vinte valores de referência regionais, aplicadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego ou por autoridades que exerçam atividades semelhantes. Todavia, sabe-se que a situação ainda exige muitas mudanças e resultados efetivos para que a igualdade feminina preconizada nos ordenamentos jurídicos tenha concretização (GUIMARÃES, 2019).

A Organização Internacional do Trabalho possui sugestões e estratégias, como jornadas de trabalho flexíveis, para ter uma divisão mais justa do trabalho em casa entre homens e mulheres, e investir na economia do cuidado, porque os setores de saúde, assistência social e

educação são importantes geradores de empregos, sobretudo para as mulheres. Uma das grandes propostas dessa organização é o maior acesso à proteção social, promoção da igualdade salarial e o fim do assédio no ambiente de trabalho. Conforme abordado pela mesma, a participação das mulheres nos órgãos de tomada de decisão também faria uma grande diferença social e econômica (MELEU; MASSARO, 2017).

Apesar do avanço para a inclusão da mulher na sociedade, conquistando diversos direitos e contribuindo para a conscientização da igualdade, conforme evidenciado pela legislação, ainda existe a desigualdade salarial, a discriminação e a falta de proteção. Em decorrência da constante presença da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, surgiu-se a seguinte problemática: como se caracteriza a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e quais ações podem ser realizadas para o enfrentamento desse problema?

Para isso, o desempenho deste artigo consistiu em propor uma visibilidade aos problemas que afetam predominantemente as mulheres e a implementação de ações positivas de enfrentamento do preconceito e para promoção de igualdade de gênero.

A desigualdade de gênero possui raízes históricas, passando pela formação patriarcal da nossa sociedade, que sempre privilegiou os homens, e pela divisão histórica do trabalho, que relegou às mulheres o trabalho doméstico e de cuidado dos filhos. O desenvolvimento desse estudo tem como justificativa os impactos que a desigualdade de gênero promove para a vida da mulher, bem como pela necessidade de maior abordagem sobre essa temática.

O objetivo geral do presente estudo foi: analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, como se caracteriza e quais fatores estão relacionados à sua ocorrência. Já os objetivos específicos foram: avaliar a desigualdade e desvalorização do trabalho da mulher e investigar mediante a evolução normativa histórica a divisão sexual do trabalho, e assim detectar medidas de intervenção para esse cenário, mediante o Direito do Trabalho brasileiro.

Na metodologia, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa. O estudo foi realizado por meio de uma revisão de literatura. O método foi o dedutivo, que caracteriza-se pela utilização do conhecimento geral para um específico. Foi realizada a busca das produções científicas nas bases de dados e também nas legislações sobre essa área. Foram utilizadas as palavras-chave: “Desigualdade de gênero”, “empresas” e “leis”, utilizando os artigos mais recentes e que abordavam esse tema (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Esse artigo está dividido em seções. A primeira seção aborda sobre a evolução normativa e histórica da divisão sexual do trabalho, onde apresenta o histórico das conquistas das mulheres ao longo do tempo, como o direito ao voto, ingresso no ensino superior, igualdade

aos homens, igualdade salarial, surgimento das leis, eventos que contribuíram para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens, e a avaliação do que as leis precisam melhorar para fortalecer a igualdade no mercado de trabalho.

A segunda seção discute sobre os fatores associados à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, como os estereótipos e a cultura de desigualdade. Também apresenta sugestões para ações voltadas à redução dessa desigualdade.

## **DESENVOLVIMENTO**

### **EVOLUÇÃO NORMATIVA E HISTÓRICA DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

Ao longo do tempo, as mulheres foram ganhando conquistas, como o direito ao voto, direito para o ingresso nas faculdades, além do reconhecimento da igualdade na Constituição Brasileira. Em 1943, foi reconhecido o direito das mulheres no trabalho de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1998; PRÁ, 2014).

Outra conquista necessária foi a do direito à igualdade salarial de homens e mulheres, sendo o princípio segundo o qual homens e mulheres devem receber o mesmo salário pelo mesmo trabalho. Dessa forma, é um direito inerente aos princípios de igualdade e equidade, e é reconhecido por muitas leis, convenções e diretrizes (RODRIGUES, 2023).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a igualdade salarial é uma questão de direitos humanos fundamentais, sendo a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de 1951 a base legal para a igualdade salarial entre homens e mulheres, exigindo que os países signatários adotem medidas para garantir que as mulheres recebam o mesmo salário que os homens pelo mesmo trabalho ou trabalho de igual valor (CARDOSO, 2022).

Destaca-se que muitos países ainda não cumprem essas obrigações e a desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda é comum. Além disso, existem muitas barreiras que dificultam a implementação da igualdade salarial, tais como barreiras culturais e estruturais, desigualdades de gênero no mercado de trabalho e de educação (TENOURY; MADALOZZO; MARTINS, 2021).

Porém, alguns desafios necessitam de enfrentamento, por exemplo, a dificuldade maior para as mulheres ingressarem no ensino superior e todo o aspecto da mulher ficar em casa responsável pelos serviços domésticos, enquanto os homens vão para o trabalho. Mesmo com o avanço, a quantidade de mulheres que apresentam essas dificuldades é alta (FERREIRA JUNIOR, 2020).



Estudos mostram que as mulheres são frequentemente subestimadas no mercado de trabalho, seja por seu gênero, raça ou idade. Isso geralmente resulta em menos oportunidades para mulheres, bem como salários e benefícios menores. Vale destacar que elas são frequentemente excluídas de oportunidades profissionais, incluindo promoções e cargos de liderança, em comparação aos homens. Isso cria desigualdade no local de trabalho e impede o progresso das mulheres. Além disso, a responsabilidade de cuidar de crianças e adultos idosos são frequentemente sobre elas no local de trabalho (BECHTLUFFT; COSTA, 2021).

É necessário estabelecer políticas de igualdade de gênero e colocadas em prática para garantir a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, realizar campanhas de sensibilização para que todos os colaboradores compreendam a importância de se trabalhar com igualdade de gênero, estabelecer critérios de seleção e promoção baseados em mérito, em que esses critérios devem ser baseados em mérito para que não haja discriminação de gênero (MAGALHÃES, 2013).

Além disso, é primordial estabelecer metas de diversidade para garantir que eles tenham a mesma oportunidade de participar em todos os níveis da empresa, estabelecer programas de formação e desenvolvimento para os colaboradores, com o objetivo de eliminar qualquer desigualdade, proporcionar um ambiente inclusivo onde todos os colaboradores se sintam acolhidos e valorizados, independentemente de seu gênero (VOGT *et al.*, 2020).

A desigualdade de gênero é uma questão que abrange a divisão desigual do trabalho, direitos políticos, distribuição de renda, oportunidades educacionais, posições de liderança e outros aspectos da vida, onde reflete e reforça as desigualdades existentes entre homens e mulheres na sociedade (GOMES; SOUZA, 2018).

Nesse aspecto, essas desigualdades existem há muito tempo e são fruto de uma cultura patriarcal de domínio masculino. Elas podem se manifestar de outras maneiras, tais como desigualdade de oportunidades de emprego, desigualdade na educação, desigualdade nas oportunidades de liderança, desigualdade nos direitos civis, violência de gênero, entre outros (PRESTES; BEZERRA, 2019).

Diversas vezes, há cargos que as empresas delimitam que somente homens podem se candidatar, estabelecendo barreiras para as mulheres e contribuindo, assim, para essa desigualdade (ANDRES, 2016).

Tais desigualdades limitam as mulheres, impedindo-as de realizar seus sonhos e alcançar seu potencial máximo. Para combater essas desigualdades, é necessário que sejam criadas políticas públicas que promovam a igualdade de gênero, como a promoção da educação das mulheres, o acesso a oportunidades de emprego igualitárias, a proteção dos direitos civis

das mulheres e a punição da violência de gênero. Além disso, é importante que a sociedade reflita sobre os seus preconceitos de gênero e os transforme em uma cultura de igualdade (KASMIN; MINOTTO, 2022).

Vale destacar que as desigualdades contribuem para diminuição dos direitos das mulheres e da desigualdade de gênero. Elas incluem a desigualdade salarial, diferenças na educação, menor participação nas decisões e falta de oportunidades de emprego. Além disso, muitas mulheres também são vítimas de violência doméstica, assédio sexual e discriminação no âmbito do trabalho (MATTEI; BEZERRA, 2019).

Estes fatores contribuem para a desigualdade de gênero e de direito. Para reduzir a desigualdade de gênero, é necessário que as leis sejam aplicadas e cumpridas, que os direitos das mulheres sejam respeitados e que elas sejam incentivadas a serem mais independentes. Assim, deve haver maior participação das mulheres nos processos decisórios, maior acesso à educação de qualidade e igualdade salarial. É importante ainda que elas recebam apoio para acessar mercados de trabalho e que sejam incentivadas a buscar seus direitos (SILVA, 2019).

As mulheres precisam ser incentivadas a assumir cargos de liderança, sejam treinadas para as mudanças tecnológicas que estão ocorrendo no mundo dos negócios e que tenham acesso às ferramentas necessárias para melhorar sua produtividade. Além disso, é necessário que haja uma maior igualdade salarial entre homens e mulheres, que as mulheres sejam respeitadas e que sejam criadas e promovidas leis que protejam os direitos das mulheres no mercado de trabalho (FONSECA; PEREIRA, 2022).

É essencial, também, que haja maior investimento em programas de educação e qualificação profissional, para que as mulheres possam desenvolver habilidades necessárias para a sua inserção no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2019).

É fundamental que os governos tomem medidas para promover a igualdade salarial entre homens e mulheres. Estas medidas podem incluir a implementação de leis que proíbam a discriminação salarial, a criação de programas de educação e treinamento para mulheres, a criação de programas destinados a ajudar as mulheres a obter empregos remunerados e o estabelecimento de medidas para reduzir as barreiras culturais e estruturais. Além disso, é importante que os empregadores estabeleçam políticas de igualdade salarial e que os governos adotem medidas para garantir que as leis sejam cumpridas (FONSECA; PEREIRA, 2022).

No âmbito do trabalho, os governos devem assegurar que as leis e regulamentos existentes reúnam os princípios de igualdade e forneçam um ambiente de trabalho inclusivo. É importante que os governos desenvolvam políticas e programas para ajudar a combater a

discriminação de gênero no mercado de trabalho, por exemplo, por meio de programas de desenvolvimento profissional para mulheres (LIMA, 2018).

O enfrentamento às desigualdades de gênero deve começar com ações educativas e de conscientização, para que as pessoas reconheçam a desigualdade existente e possam compreender o porquê dela e o que precisa ser mudado. É importante também que haja medidas políticas e sociais para combater as desigualdades de gênero, como a inclusão de mulheres em cargos de liderança, a igualdade salarial, leis que protejam os direitos das mulheres e ações que incentivem a participação das mulheres na sociedade. É necessário que haja uma reflexão maior sobre os papéis de gênero na sociedade, para que se possa criar um ambiente mais igualitário (GOMES; SOUZA, 2018).

As desigualdades de gênero influenciam todos os aspectos da vida desde a educação e o emprego até às relações interpessoais e ao acesso à saúde. Estas desigualdades afetam tanto as mulheres como os homens, mas de forma diferente e com maior intensidade para as mulheres. Estas desigualdades limitam as oportunidades disponíveis para as mulheres e as impedem de viver a sua vida de acordo com as suas escolhas e ambições (VOGT *et al.*, 2020).

Outra lei garantiu o direito de voto às mulheres no Brasil. A lei foi criada para assegurar o direito de voto às mulheres, que até então não tinham direito de votar, que estabelece que todas as pessoas maiores de 18 anos, independentemente de gênero, têm o direito de votar em eleições nacionais e estaduais (LIMONGI, 2019).

Ela também assegura o direito às mulheres de serem eleitas e de ocupar cargos eletivos. Assim, elas podem ser eleitas para cargos legislativos, executivos e judiciais, inclusive, para o cargo de presidente da República. Além disso, a lei garante às mulheres o direito de participar igualmente de todas as atividades relacionadas às eleições, como campanhas, debates e outras atividades relevantes. A lei também estabelece um mecanismo para proteger a participação feminina nas eleições (MAGALHÃES, 2013).

Nesse sentido, a lei supracitada prevê a criação de um Conselho Nacional para a Igualdade de Gênero, que tem como objetivo promover o acesso igualitário aos cargos eletivos. Essa lei tem sido considerada fundamental para a igualdade de gênero e para a democracia brasileira. Com a lei, mulheres de todos os estados brasileiros têm direito de votar e participar igualmente das decisões políticas que afetam a vida de todos os brasileiros.

No que concerne à lei do direito a educação, a Constituição Federal de 1988 garante a todos, sem distinção de raça, cor, sexo, idade, religião ou condição social, o direito à educação, e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) foi criada para assegurar o direito à educação para todos (BRASIL, 1988; KASMIN; MINOTTO, 2022).

Por conseguinte, existe a lei de enfrentamento da desigualdade do direito à herança da mulher. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 assegura a igualdade entre homens e mulheres, no que diz respeito à herança. O artigo nº 226 da Constituição estabelece que o casamento é uma sociedade de pessoas de direitos iguais, e que a partilha dos bens deve ser feita de forma igualitária entre os cônjuges, sejam eles homens ou mulheres. Além disso, a Lei nº 8.177/91 estabelece que caso um dos cônjuges falecer, o outro possui direito à herança do falecido, independentemente do gênero (ANDRES, 2016).

Esta lei enfatizada veio para corrigir a desigualdade existente na época, já que a mulher não tinha direito à herança do marido. No entanto, a desigualdade ainda persiste em outras formas. Quando o cônjuge falecido não deixa testamento, os herdeiros legais são os seus parentes diretos, e a mulher casada não será considerada herdeira direta, em muitos casos, pois não é considerada parte da família do marido. Para corrigir essa desigualdade, a Lei nº 13.441/17 foi criada para garantir que a mulher casada seja considerada herdeira direta do marido, desde que não haja testamento. Esta lei busca garantir que as mulheres tenham os mesmos direitos que os homens no que diz respeito à herança (MARTINS; SILVA; VIEIRA, 2017).

Além disso, existe a lei sobre direitos às mesmas oportunidades de emprego para homens e mulheres. A igualdade de oportunidades de emprego para homens e mulheres é um direito fundamental que deve ser garantido em todos os países e em todas as áreas da sociedade. A Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê esse direito, assim como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pela Organização das Nações Unidas (BRIGIDO, 2021).

A igualdade de oportunidades de emprego é fundamental para assegurar que homens e mulheres tenham a mesma chance de desfrutar de um emprego em sua área de interesse e oportunidades para progredir em sua carreira. O direito nas oportunidades de emprego também significa que homens e mulheres devem ter a mesma remuneração pelo mesmo trabalho, bem como condições de trabalho justas e não discriminatórias (MILTERSTEINER *et al.*, 2020).

É importante que os empregadores respeitem o direito à igualdade de oportunidades de emprego para homens e mulheres. Eles devem adotar práticas de contratação isentas de discriminação, bem como assegurar que seus processos de remuneração e avaliação sejam justos e iguais para todos os funcionários (MAGALHÃES, 2013).

A lei nº 9.799/1999 aborda sobre o ingresso da mulher no mercado de trabalho e contribui para o enfrentamento da discriminação. Há um projeto de lei no Brasil nº 1085, de

2023, que também promove a garantia da igualdade de salários para homens e mulheres (BRASIL, 1999).

## FATORES ASSOCIADOS À DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Investigar mediante a evolução normativa histórica a divisão sexual do trabalho, e assim detectar como podemos mudar esse cenário através do Direito do Trabalho brasileiro, analisando a desigualdade e desvalorização do trabalho da mulher, é essencial para melhor compreensão e criação de estratégias de intervenção (MILTERSTEINER *et al.*, 2020).

Apesar de existir diversas estratégias existentes para prevenção e combate da desigualdade de gênero, ainda é um problema prevalente, inclusive no âmbito público. Foram e continuam sendo criadas políticas públicas de combate à essa desigualdade, como o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, entretanto, há prevalência de manutenção de estereótipos de gênero, discriminação e restrições sociais (SILVA; AMES; GIORDANI, 2020).

Essas desigualdades contribuem para diminuição dos direitos das mulheres e para a construção de uma sociedade machista. Vale salientar que, muitas mulheres, mesmo exercendo as mesmas funções que os homens e com a mesma jornada de trabalho, ainda apresentam remuneração inferior a eles. Isso denota a situação vivenciada pelas mulheres no Brasil, onde ainda há profissões que têm maior prevalência de homens atuantes, e quando as mulheres ingressam nessas áreas, sofrem preconceito da sociedade, até mesmo as pessoas estranham o fato delas mulheres serem profissionais dessa função (PRONI; PRONI, 2018).

Vale salientar que, mesmo com a exigência legal de participação das mulheres em cargos de política, ainda há pouca existência de cargos femininos, bem como a maioria dos gestores de empresas no Brasil é composta por homens, entretanto, as mulheres apresentam função essencial na liderança de empresas e no exercício de órgãos públicos.

São necessárias medidas de maior inclusão das mulheres no mercado de trabalho e que sejam criadas políticas públicas. Há necessidade de que haja maior representatividade das mulheres nos cargos de liderança e nos setores públicos, realizando intervenções para maior reconhecimento e valorização das mulheres (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Os principais fatores relacionados à desigualdade de gênero no mercado de trabalho consistem principalmente na manutenção da cultura de desigualdade, onde há diversos estereótipos que contribuem para essa desigualdade, uma vez que durante a história, muitas

mulheres não tiverem oportunidade de continuarem os estudos, ingressarem no mercado de trabalho e até mesmo no ensino superior, em virtude que somente os homens tinham essas oportunidades (SOUSA; GUEDES, 2016).

Além disso, as desigualdades existem há muito tempo, principalmente porque as mulheres não tinham acesso a capacitações e o preconceito contribuiu para que as mulheres fossem obrigadas a ficarem somente com as atividades domésticas. Nesse sentido, muitas mulheres vivenciam situações de desigualdade de gênero nas empresas, em que possuem salário inferior e não têm plano de carreira (LIMA, 2018).

Com isso, grande parte ainda não conhece a existência das exigências legais que garantem que deve ter igualdade entre homens e mulheres, independente de qualquer variável, e que é necessário que sejam divulgadas essas informações para contribuir para o enfrentamento dos fatores que estão associados à essa desigualdade. Ademais, as políticas públicas voltadas a isso necessitam de maior efetivação, superando barreiras geográficas (PRONI; PRONI, 2018).

A desigualdade de gênero também é influenciada por muitos fatores, sendo a maior parte deles associada às diferenças sociais, culturais, econômicas e políticas. Alguns dos principais fatores associados incluem os preconceitos culturais e sociais, sendo o papel das mulheres na sociedade, em grande parte, é definido por preconceitos culturais e sociais. Estes preconceitos limitam o papel das mulheres na sociedade e podem dificultar a sua ascensão social, a economia, em virtude de que mulheres têm menos acesso a oportunidades econômicas e, portanto, a renda média das mulheres é menor do que a dos homens. Isso torna mais difícil para as mulheres terem acesso aos recursos necessários para mudar a sua situação social (OLIVEIRA, 2019).

A educação é um fator importante para a desigualdade de gênero, pois as mulheres geralmente recebem menos oportunidades de educação do que os homens. Isso significa que as mulheres têm menos acesso a melhores empregos, oportunidades de emprego e oportunidades de crescimento na carreira (MARTINS; SILVA; VIEIRA, 2017).

Ressalta-se que a desigualdade de gênero está relacionada à dominação da sociedade patriarcal, que perpetua os papéis de gênero e as relações de poder. As mulheres ainda são tratadas de forma discriminatória em relação aos homens em quase todos os aspectos da vida, desde a política à educação e à economia, em que a desigualdade de gênero contribui para precariedade na qualidade de vida das mulheres, o aumento da pobreza e a mais alta taxa de falta de acesso à saúde (BRIGIDO, 2021).

Precisa-se conhecer melhor os fatores que estão relacionados à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, para que possibilitem melhor a criação de estratégias de intervenção.

Fatores como a escolaridade e histórico familiar podem contribuir para a existência dessas desigualdades. Há uma falta de estudos que relacionem melhor esses fatores com as desigualdades de gênero, dificultando a criação de estratégias (NAHRA; COSTA, 2020).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Assim, a desigualdade de gênero ainda é um problema prevalente na sociedade, apresentando diversos fatores associados, como manutenção da cultura de desigualdade. Dessa forma, essa desigualdade caracteriza-se, principalmente, pela ausência de salários iguais entre homens e mulheres. Vale destacar que ainda se necessita de novas legislações que ainda abordem estratégias de maior enfrentamento desse problema, além do fortalecimento das leis e políticas públicas.

Mesmo com os avanços das mulheres para alcançar diversas conquistas, como o direito ao voto e o acesso ao ensino superior, diversas desigualdades ainda são evidentes, por exemplo, diferenças salariais, dificuldades para a promoção nas empresas e para o alcance dos cargos de liderança.

Além disso, muitas mulheres desconhecem a existência de leis que contribuem para a igualdade delas com os homens, o que contribui para potencializar ainda mais o problema. Há fragilidades nas leis de enfrentamento desses problemas, porque há um projeto de lei para assegurar a igualdade de homens e mulheres no mercado de trabalho, que é o nº 1085/2023, entretanto, ainda não existe como lei.

Há também fragilidades nas políticas públicas que contribuem para a igualdade de homens e mulheres, além de ações para aumentar a presença das mulheres no mercado de trabalho, com vínculos trabalhistas estáveis. Também é necessária a criação de estratégias para aumentar a participação de mulheres em capacitações e qualificações que trarão maiores possibilidades para as mulheres conseguirem o acesso ao mercado de trabalho.

Uma estratégia importante é a criação de ações para o enfrentamento da precariedade dos vínculos trabalhistas das mulheres e da falta de plano de carreira. Com isso, é essencial que essa temática seja melhor trabalhada nas publicações de trabalhos e também em eventos e fóruns de discussão, que contribuem para aumentar as possibilidades para a igualdade de gênero entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

## **REFERÊNCIAS**

- ANDRES, B. L. **Desigualdades de gênero no âmbito empresarial brasileiro: uma análise de dados do IBGE e artigos do SciELO**. 2016. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal da Fronteira Sul. Cerro Largo, 2016.
- BECHTLUFFT, R. P.; COSTA, B. L. D. Determinantes da desigualdade salarial entre as carreiras do governo de Minas Gerais. **Rev. Adm. Pública**, v. 55, n. 4, 2021.
- BORTOLUZZO, A. B.; MATAVELLI, I. R.; MADALOZZO, R. **Determinantes da distribuição da (des)igualdade de gênero entre os estados brasileiros**. *Estud. Econ.*, v. 46, n. 1, 2016.
- BRASIL. **Constituição Federal do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 09 out. 2022.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm) Acesso em: 10 out. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 9.799/1999**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19799.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm) Acesso em: 21 mar. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 8.242/91**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19799.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm) Acesso em: 10 mar. 2023.
- BRIGIDO, A. C. **Combatendo a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres no Brasil**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina. Florianópolis, 2021.
- CARDOSO, L. Desigualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e família. **Rev. Bras. Estud. Popul.**, v. 39, 2022.
- FERREIRA JUNIOR, A. A luta do national union of women teachers pela igualdade de gênero. **Educ. Soc.**, v. 41, 2020.
- FONSECA, M. R.; PEREIRA, S. B. S. Desigualdade salarial entre os gêneros: cabimento de reparação por dano patrimonial e moral a mulher. **Revista de Direito Magis**, v. 1, n. 1, 2022.
- GUIMARÃES, P. M. N. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres: uma análise econométrica de 2009-2015 no Brasil**. 2019. Monografia (Bacharelado em Ciências Econômicas) - Universidade de Brasília. Brasília, 2019.
- GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. **Rev. Econ. Contemp.**, v. 22, n. 3, 2018.
- HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. **Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais**. *Cad. EBAPE BR*, v. 16, n. 3, 2018.
- KASMIN, M. A.; MINOTTO, K. M. A desigualdade salarial de gênero: o caso dos advogados e advogadas do Paraná. **Revista Orbis Latina**, v. 12, n. 3, 2022.



LIMA, C. R. N. A. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Rev. Estud. Fem.**, v. 26, n. 3, 2018.

LIMONGI, F.; OLIVEIRA, J. S.; SCHMITT, S. T. Sufrágio universal, mas... só para homens. O voto feminino no Brasil. **Rev. Sociol. Polit.**, v. 27, n. 70, 2019.

MAGALHÃES, Luana Elainy Rocha. **O trabalho da mulher á luz da OIT**. Rio grande. Âmbito jurídico, 2013. Acesso em: 21 de março de 2016.

MARTINS, A. B.; SILVA, J. C.; VIEIRA, P. S. B. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Monografia (Bacharelado em Administração). Caratinga, 2017.

MATTEI, T. F.; BEZERRA, F. M. Mercado de trabalho formal no Estado do Paraná: análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres. **Revista da ABET**, v. 18, n. 1, 2019.

MELEU, M.; MASSARO, A. L. O papel da O.I.T. frente aos desafios do mercado. **Rev. Direito e Práx.**, v. 8, n. 3, 2017.

MILTERSTEINER, K. S. *et al.* **Liderança feminina**: percepções, reflexões e desafios na administração pública. Cad. EBAPE.BR, v. 18, n. 2, p. 422-423, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2020.

NAHRA, C.; CINARA, F. A. Desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros. **Revista de Filosofia**, v. 27, n. 52, 2020.

OLIVEIRA, L. R. **A discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho e tutela antidiscriminatória: normas, propostas e ações**. 2019. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo - RS, Associação Pró-Ensino Superior em Novo Hamburgo - ASPEUR Universidade Feevale, 2013.

PRÁ, J. R. **Mulheres, direitos políticos, gênero e feminismo**. Cad. Pagu., 2014.

PRESTES, A. F.; BEZERRA, F. M. **Desigualdade salarial entre gêneros**: análise por setor e região do Paraná. **Economia & Região**, v. 7, n. 2, 2019.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Rev. Estud. Fem.**, v. 26, n. 1, 2018.

RODRIGUES, F. A. Barreiras a efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Rev. Estud. Fem.**, v. 1, n. 31, 2023.

SILVA, G. R. Feminismo e trabalho: porque as mulheres continuam ganhando menos que os homens? **Periódicos eletrônicos UFMA**, v. 9, n. 26, 2019.

SILVA, M. Z.; AMES, A. C.; GIORDANI, M. K. Discriminação salarial de gênero e a percepção dos agentes: análise na profissão de controller. **Revista Catarinense de Ciência Contábil**, v. 19, p. 1-18, 2020.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. **A desigual divisão sexual do trabalho**: um olhar sobre a última década. *Estud. av.*, v. 30, n. 83, 2016.

TENOURY, G. N. C. S.; MADALOZZO, R. C.; MARTINS, S. R. **Diferença salarial e taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro**: uma análise a partir do sexo dos indivíduos. *Estud. Econ.*, v. 51, n. 01, 2021.

VOGT, M. *et al.* **Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade**. *Cad. EBAPE.BR*, v. 18, n. 2, 2020.